

LEBEN UND ARBEIT VON HAUSANGESTELLTEN IN MAPUTO

DIE LANGMÜTIGEN ORGANISIEREN

Ausdauer und Geduld zeichnet sie aus, die Hausangestellten in Mosambik. Sie bekommen Niedrigstlöhne und müssen beständig ihren ArbeitgeberInnen zur Verfügung stehen. Nun gibt es Initiativen, sie in Arbeitsschutzprogramme einzubinden, um ihre Arbeit erträglicher zu gestalten.

Von Ruth Castel-Branco (Text & Fotos)

Noch ehe es hell wird, macht sich Albertina Mundlovo auf, sich einen vorderen Platz in der Warteschlange am Taxi stand ihres Viertels zu erkämpfen. Maputo ist eine rasant wachsende Stadt und hat schon weit über eine Million EinwohnerInnen. Ausufernde Stadtviertel, zunehmende Verkehrsstaus und ein unzureichendes öffentliches Verkehrssystem haben die tägliche Fahrt von Maputos Vororten in die Zementstadt zu einem kostspieligen Kampf werden lassen.

Albertina ist Hausangestellte. Von ihr wird erwartet, dass sie schon da ist, bevor ihr Arbeitgeber sich zur Arbeit aufmacht. Um nicht zu spät zu kommen, nimmt sie ein städtisches Taxi in die Gegenrichtung und nimmt dann ein zweites Taxi, um Richtung Stadt zu fahren. „So zahle ich zwar doppelt“, erklärt sie. „Aber wenn ich auf eine direkte Verbindung gewartet hätte, wäre ich nie weggekommen. Manche Frauen haben im Gedränge um einen Platz schon ihr Leben verloren.“

Die ArbeitgeberInnen kümmern die Transportkrise nicht, meint sie. „Vielleicht liegt es daran, dass sie Kabel-TV-Nachrichten schauen, um der Realität unseres Landes zu entfliehen.“ Für die Fahrt von Hulene zu ihrer Arbeitsstätte im gehobenen Polana-Viertel braucht Albertina 45 Minuten. Eingehüllt in ein Capulana-Tuch gegen die Morgenkühle wartet sie draußen bis halb Acht, bis ihr Arbeitgeber sie hereinlässt.

WACHSENDER SEKTOR OHNE SCHUTZ

Albertina ist eine von mindestens 37 000 Hausangestellten, die in und um Mosambiks Hauptstadt tätig sind. Sie sind jung und alt, StadtbewohnerInnen und WanderarbeiterInnen aus ländlichen Gebieten, AbiturientInnen und AnalfabetInnen, überwiegend Frauen, aber auch einige Männer. Sie arbeiten in den Wohnungen von MillionärInnen und MindestlohnarbeiterInnen, bei MosambikanerInnen und AusländerInnen, in Oberschichtvierteln und Arbeiterklassevororten. Eine Hausangestellte zu haben, hebt das Prestige.

Unter portugiesischer Kolonialherrschaft war Hausarbeit streng reglementiert, aber

ungeschützt. Nach der Unabhängigkeit 1975 brach die Reglementierung des Sektors zusammen, aber die Hausangestellten wurden in der neuen Arbeitsgesetzgebung nicht berücksichtigt.

In den Jahren des Destabilisierungskriegs (1975–1992) strömten Flüchtlinge in die Hauptstadt. Viele der Frauen suchten sich mit Haushaltshilfe über Wasser zu halten. Mit den Programmen von Weltbank und IWF zur Strukturanpassung zerfielen die Versorgungssysteme. Die massiven Kürzungen infolge der Privatisierung der staatlichen Industrien drängten die ArbeiterInnen aus dem formellen in den informellen Sektor. Heute dürften über 80 Prozent der EinwohnerInnen Maputos auf den informellen Sektor angewiesen sein, um zu überleben. Hausarbeit ist der zweitwichtigste Beruf für Frauen.

Albertina war nicht immer Hausangestellte. Sie stammt aus Marracuene, etwa eine Autostunde nördlich von Maputo. Noch in der Kolonialzeit kam sie in die Hauptstadt, um ihr Studium abzuschließen. Mit der Unabhängigkeit zog sie in eine der verstaatlichten Wohnungen in der Zementstadt. 1977 schrieb sie sich in der mosambikanischen Armee ein und schaffte es bis zum Rang einer Zugführerin, bevor sie heiratete und aus dem Dienst entlassen wurde.

1990 starb Albertinas Ehemann. Wie üblich lebten ihre drei kleinen Kinder nun in seiner Familie. Ihr blieben zwei Optionen: Entweder einen Bruder ihres verstorbenen Mannes zu heiraten und weiterhin mit ihren Kindern zu leben oder für sich selbst zu sorgen. Albertina hatte stets auf ihrer Unabhängigkeit beharrt und entschied sich für letztere Option: „Ich war nicht bereit, mich irgendjemandem zu beugen, mich minderwertig zu machen.“

Zuerst versuchte sie ihr Glück als Köhlerin, ein traditionell männlicher Beruf. Dann betrieb sie Handel im lokalen Bus-Depot, wo die Wanderarbeiter auf ihre Fahrt in die Bergwerke Südafrikas warteten und ihr letztes mosambikanisches Geld ausgaben.

Schließlich heiratete Albertina wieder und zog nach Maputo zurück. Allerdings weigerte sie sich, zu Hause zu bleiben. Sie arbeitete in einem Café, musste aber aufhören, als sie Malaria bekam. Danach eröffnete sie ein kleines

Mehl-Geschäft. Von Frühhorgens an stampfte sie den ganzen Tag lang Mais mit Mörser und Stößel, um das Mehl am Abend den NachbarInnen zu verkaufen. Es war ein einträgliches Geschäft, doch schwere Blutungen zwangen sie, einen weniger anstrengenden Job anzunehmen. Nach überstandener Operation fand Albertinas Schwester, eine Hausangestellte, Arbeit für sie in der Wohnung eines Ausländers.

GESETZLICHE ANERKENNUNG VON HAUSARBEIT

Die „Branche der Geduld“, wie der Beruf der Hausangestellten genannt wird, zeichnet sich durch niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten, strenge Zeitpläne, entwürdigende Aufgaben, ungesunde Arbeitsbedingungen und die Anfälligkeit für sexuellen Missbrauch aus. Für Albertina ist das widersinnig.

„Wir sind die Säulen ihrer Haushalte. Wir schützen ihr Hab und Gut, ihre Familien, auch Geld, das sie herumliegen lassen. Ich habe ein Kind mit aufgezogen, als es geboren wurde, bis der Junge zehn Jahre alt war“, erinnert sich Albertina. Doch obwohl sie wie eine zweite Mutter für die Kinder wurde, erhielt sie keinen Respekt. „Durch unsere Adern fließt das gleiche Blut, aber wir werden wie Außerirdische behandelt.“

Bis vor wenigen Jahren waren Mosambiks Hausangestellte von den Arbeitsschutzgesetzen ausgeschlossen. 2008 wurde das Arbeitsgesetz per Dekret ergänzt und der Arbeitsschutz auch auf Hausangestellte ausgeweitet. Für Albertina war dies ein erster wichtiger Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. „Wir wurden wie Luft behandelt. Der Staat sah unsere Arbeit als ehrenamtliche Tätigkeit an und glaubte deshalb, uns keinen Arbeitsschutz bieten zu müssen.“

Heute haben Hausangestellte das Recht auf einen Vertrag, auf Zeitpläne, Pausen, einen freien Tag am Wochenende, soziale Sicherheit und Unfallversicherung. Im Gegenzug haben sie die Verantwortung, pünktlich, gehorsam, hygienisch und loyal zu sein sowie gute Beziehungen zu anderen Angestellten, BesucherInnen und Dritten zu pflegen.

Die Verabschiedung des Dekretes zeigt, dass Gewerkschaften, PolitikerInnen und AkademikerInnen den Beitrag von Hausangestellten zum Haushalt und der Gesamtwirtschaft zunehmend anerkennen. Heute gibt es drei Organisationen in Maputo, die Hausangestellte vertreten: die Aedomo (Associação de Empregados Domésticos de Moçambique), der Frauenverband Amuedo (Associação das Mulheres Empregadas Domésticas) und die Hausangestelltengewerkschaft Sined (Sindicato Nacional de Empregados Domésticos). Alle drei Organisationen sind mit der ArbeiterInnenbewegung verbunden.

Das Dekret sieht keinen Mindestlohn vor. Bei den unterschiedlichen Einkommen der ArbeitgeberInnen befürchtete die Regierung einen massiven Stellenabbau, wenn ein Mindestlohn festgesetzt würde. Aedomo-Generalsekretärin Luisa Matsinhe sieht sogar die Gefahr von Lohnkürzungen: „Wir haben einige KollegInnen, die 3 000, 4 000 oder sogar 5 000 Meticais verdienen, und ich bezweifle, dass ein Mindestlohn auf mehr als 2 000 Meticais (ca. 52 Euro) festgesetzt würde. Ein Mindestlohn ermutigt die ArbeitgeberInnen nur, ArbeiterInnen zu entlassen und neue zu dem niedrigeren Mindestlohn einzustellen.“ Die Hausangestelltengewerkschaft Sined hält dagegen einen Mindestlohn angesichts der extrem niedrigen Löhne in diesem Sektor für notwendig.

DIE GEWERKSCHAFT SINED

Albertina wurde kurz nach der Gründung von Sined 2008 von einer Nachbarin für die Gewerkschaft, die sich dem Dachverband OTM (Organização dos Trabalhadores de Moçambique) angeschlossen hat, gewonnen. Bis 2012 wuchs die Mitgliederzahl von Sined auf 2 035.

Die Aktivitäten von Sined beruhen auf drei Säulen: Die erste ist Mitgliederwerbung. Dreimal in der Woche, bei Regen oder Sonnenschein, suchen die GewerkschafterInnen Kontakt zu den Hausangestellten am Taxistand. „Ständige Präsenz zu zeigen ist sehr wichtig“, erklärt Celia Mucambe, Sined-Geschäftsführerin für die Provinz und Stadt Maputo. „Es geht nicht nur um Mitgliederwerbung. Wir helfen den Hausangestellten auch im Umgang mit Problemen auf der Arbeit. Dies schafft Vertrauen in die Gewerkschaft.“ Die Mitglieder erhalten einen Ausweis.

Die zweite Säule ist der Monatsbeitrag in Höhe von einem Prozent des Gehalts. Da sie keinen Zugang zu Lohn- und Gehaltslisten hat, setzt die Gewerkschaft auf korrekte Angaben ihrer Mitglieder, wobei viele dazu neigen, ihr Gehalt zu niedrig anzugeben. Da sie die Gebühren nicht automatisch einziehen kann, hat Sined mit dem Eintreiben der Beiträge zu



Albertina Mundlovo bei einer ihrer Arbeitsstellen

kämpfen. „Manche Leute tragen sich ein und verschwinden dann“, meint Francisco Sambo, Sekretär für Internationale Beziehungen der Gewerkschaft. Das belastet die finanzielle Stabilität und Nachhaltigkeit der Gewerkschaft – ein allgemeines Problem für Arbeitnehmerorganisationen.

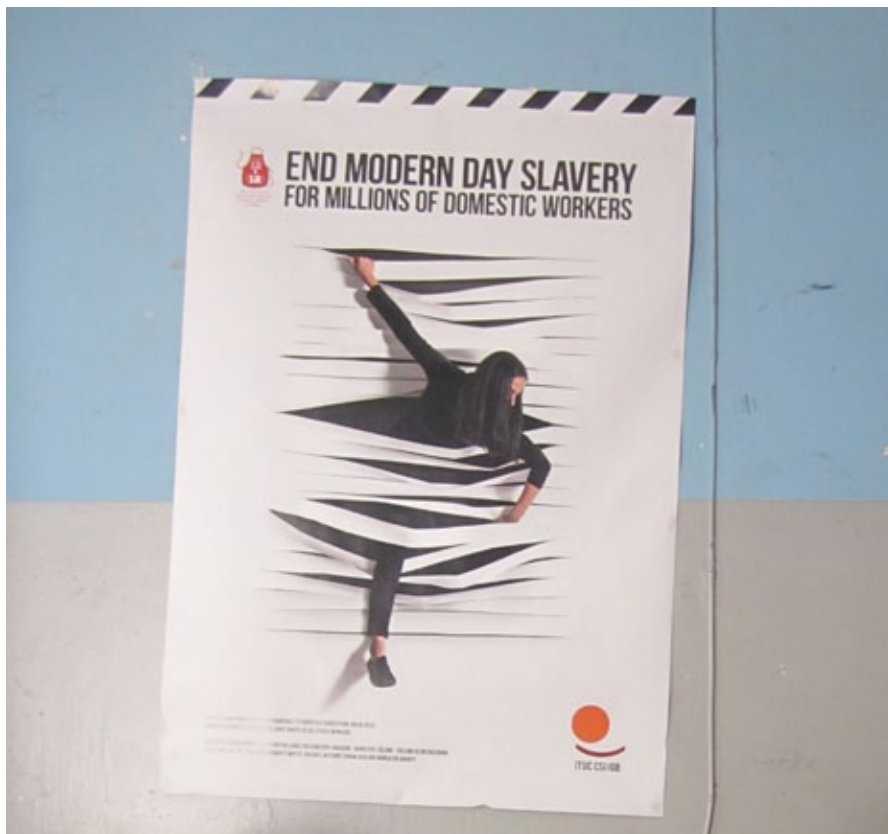
Verdiente Mitglieder können die Mediationsdienste der Gewerkschaft kostenlos nutzen. Nicht-Mitglieder zahlen 15 Prozent der Vermittlungsgebühr. Sined legt mehr Wert auf Schlichtung als auf Konfrontation. „Niemand gewinnt, wenn eine Hausangestellte entlassen wird“, erklärt Sambo. „Deshalb setzen wir zunächst auf Deeskalation der Situation über die direkte Kommunikation.“ Erst dann werden die ArbeitgeberInnen in die Gewerkschaft vorgeladen. „Wir schlagen einen weichen Ton an, wir versuchen, den Arbeitgeberstandpunkt zu verstehen und beide Seiten an die lange gemeinsame Geschichte zu erinnern“, ergänzt Sambo. Nur ein kleiner Bruchteil der Fälle wird an die Arbeitsschlichtungsstelle COMAL weitergeleitet.

Die letzte Säule der Sined-Arbeit ist Mobilisierung. Sined stützt sich bei Aktionen stark auf Führungspersonen wie Albertina. „Du musst ein aktives Mitglied sein“, argumentiert Albertina. „Wir wollen diese Gewerkschaft voranbringen, erweitern ... von Rovuma bis nach Maputo. Viele unserer Kolleginnen leiden wirklich, und sie können sich nirgendwohin wenden, sie wissen nichts von einer Gewerkschaft.“

WUNSCHLISTE FÜR VERBESSERUNGEN

Albertina hat eine lange Wunschliste. Zuvor stehen Lohnerhöhungen. „Niedrige Löhne sind das, was uns tötet“, sagt sie. In Maputo wird sehr unterschiedlich gezahlt: Einige Hausangestellte verdienen gerade mal 500 Meticais (kaum 13 Euro) im Monat, andere bis zu 8 000 Mts (ca. 200 Euro). Obwohl Albertina überdurchschnittlich gut verdient, muss sie sich strecken, um über die Runden zu kommen. Für die Miete gibt sie 2 000 Mts aus, 3 000 für den Xitique genannten rotierenden Sparverband, 250 für Strom, 680 für eine Flasche Gas, 200 für Wasser. Da bleibt kaum etwas für Lebensmittel, Transport und andere Nebenausgaben übrig. „Es ist ein Wunder, dass ich noch über die Runden komme“, meint Albertina. „Ohne den Xitique wäre ich dazu kaum in der Lage.“ Ihr Sparclub besteht aus sechs Personen, alle Halbjahre erhält ein Mitglied 3 000 Mts.

An zweiter Stelle auf ihrer Wunschliste steht ein weniger strenger Zeitplan. Albertina selbst hat einen Achtstundentag, aber viele ihrer Kolleginnen müssen weit über die gesetzlich festgelegten neun Stunden hinaus arbeiten. Da mehr und mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt drängen und die öffentlichen Betreuungseinrichtungen sich verschlechtern, sind die Haushalte bei der Kinderbetreuung zunehmend auf Hausangestellte angewiesen. Eine Kollegin von Albertina musste bis 21 Uhr arbeiten, weil



Kampagnenposter im Büro der Gewerkschaft SINED

ihre Arbeitgeberin, eine alleinerziehende Mutter, die Abendschule besuchte und niemanden hatte, der sich um ihr Kind kümmerte.

An dritter Stelle kommen Pausen: „Mein Patrão (Arbeitgeber) sagt mir, dass ich Anspruch auf eine halbstündige Pause habe, doch wegen der vielen Arbeit kann ich das nie und nimmer wahrnehmen. Wenn möglich, ruhe ich mich für ein paar Minuten in der Ecke aus, weil mir schwindelig ist ... Wenn ich mich ausruhe, kommt mein Chef und gibt mir neue Anordnungen.“ Mittagspausen sind besonders schwierig, denn in vielen Haushalten dürfen die Hausangestellten nicht das gleiche essen wie ihre ArbeitgeberInnen. Ohne Zeit, ihre eigene Mahlzeit zu kochen, arbeiten viele Beschäftigte vom frühen Morgen bis in den späten Abend ohne Nahrung. „Selbst ein Telefon muss wieder aufgeladen werden“, betont Albertina.

Viertens: Bezahlte Auszeiten. Obwohl gesetzlich durch das Dekret vorgeschrieben, muss Albertina bezahlte Krankheitstage verhandeln. „Als ich krank wurde, gestattete mir mein Arbeitgeber eine Auszeit, um ins Krankenhaus zu gehen, aber er erwartete, dass ich gleich wieder zur Arbeit zurückkomme. Er nahm keine Rücksicht auf meine Krankheit. Ich habe ihn nicht direkt konfrontiert, stattdessen gab ich vor, verwirrt gewesen und direkt nach Hause gegangen zu sein.“ Für unerwartete Notfälle wie Krankheit, Beerdigungen oder andere Familienfeiern bezahlten Urlaub zu bekommen, ist besonders schwer. „Nehmen wir an, dein

Vater stirbt heute, in zwei Wochen trifft es ein anderes Familienmitglied ... der Arbeitgeber wird sich weigern, dich auf die Beerdigung zu lassen. Er wird sagen: ‚Wie kann es sein, dass in eurer Familie jeden Tag jemand stirbt? Bald wirst du es sein, die stirbt.‘“

Fünftens: Verbesserungen der Arbeitsschutzbedingungen, angemessene Arbeitsgeräte und Entschädigung für Arbeitsunfälle. „Ich arbeite mit Fleisch und Knochen und atme giftige Substanzen ein“, sagt Albertina. „Wenn der Patrão die Wohnung desinfiziert oder das Haus anmalt, machen sie Urlaub, sie gehen in ein Hotel. Von mir erwarten sie aber, dass ich arbeite. Dann werde ich krank und muss ins Krankenhaus, kann es aber nicht bezahlen.“ Zusätzlich zur Schutzkleidung wie Masken und Handschuhe fordert Albertina auch die richtigen Geräte, mit denen die Hausangestellte die notwendigen Aufgaben erledigen können. Ihr Chef will seine Kleider zum Beispiel per Hand gewaschen haben. In der Wohnung gibt es zwar ein Kleiderwaschbecken, doch es ist undicht. Trotz mehrmaliger Bitte hat ihr Arbeitgeber es nicht repariert, also muss Albertina die Kleidung in Plastikwannen waschen. Stunden in gebückter Haltung und das kalte Wasser, das ihr auf die Füße spritzt, haben ihre Probleme mit der Gebärmutter weiter verschlechtert.

Schließlich betont Albertina die Bedeutung eines schriftlichen Vertrages. Hausangestellte haben laut Dekret ein Recht auf einen Vertrag. Allerdings kann dieser auch mündlich

geschlossen sein. Doch bei Konflikten hält ein mündlicher Vertrag nicht stand, die Beweislast liegt am Ende bei den Hausangestellten. Das Dekret ignoriert das ungleiche Machtverhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Hausarbeit ist äußerst prekär und die ArbeiterInnen können leicht gefeuert werden. Ein unterzeichneter Vertrag, argumentiert Albertina, würde die Beschäftigungsbedingungen klären, das Arbeitsverhältnis formalisieren und Disziplinarverfahren festlegen.

Albertina geht nicht davon aus, dass sich die Arbeitsbedingungen über Nacht ändern. Die meisten ArbeitgeberInnen erkennen die Rechte der Hausangestellten noch nicht an. Albertina betont zwar die Bedeutung einer offenen Kommunikation, doch sie sieht auch, dass der Arbeitgeber jederzeit den Dialog verweigern kann, manchmal mit Gewalt.

Mit ihrer Erfahrung konnte Albertina selbst bessere Arbeitsbedingungen erreichen, weil sie ein persönliches Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber und offene Kommunikation pflegte. Sie empfiehlt, den Arbeitgeber an Tagen, an denen er gut drauf ist, mit einem Problem anzugehen. „Er wird sich sicherlich entschuldigen ... aber wenn er versucht, seine Handlungen zu rechtfertigen, sich über dich zu erheben, musst du dich beugen, denn er wird nicht akzeptieren, dass ihr gleich seid. Du musst Geduld haben.“

Willige ArbeitgeberInnen mögen bessere Arbeitsbedingungen versprechen, weil es aber keine angemessenen staatlichen Regeln gibt, bleibt dies freiwillig und nicht verpflichtend. Versprechen bleiben daher oft unerfüllt. Hausangestellte bewegen sich auf einem sehr schmalen Grat, wenn sie ihre Rechte einfordern, und die Sorge um den Arbeitsplatz gewinnt in der „Geduldindustrie“ oft Oberhand. Doch es wird sich allmählich bessern, da ist Albertina zuversichtlich.

Ruth Castel-Branco ist Wissenschaftlerin und Arbeitsmarktaktivistin aus Mosambik und lehrt an der Universität von KwaZulu-Natal in Südafrika.

Der Beitrag ist eine gekürzte Version ihrer Studie „Organizing the Patience Industry: Profile of a Domestic Worker in Maputo, Mozambique“, hrsg. von der Frauenforschungsgruppe „Women in Informal Employment Globalizing and Organizing“ (Wiego Workers’ Live No 3, October 2012) und erschien erstmals in Afrika Süd Nr. 2/2013.

wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Castel-Branco_WIEGO_WL3.pdf