

“Make Up My Workplace!”

Ein existenzsichernder Lohn in der Tourismusindustrie in Asien aus gewerkschaftlicher Sicht

Auszug aus einer Präsentation des IUL-Regionalsekretärs für die Region Asien/Pazifik zu “One way ticket out of poverty?” (Weg aus der Armut?) Ein Seminar über nachhaltigen Tourismus, Gemeinschaftsentwicklung und existenzsichernde Löhne im globalen Tourismussektor, Stockholm, 25. September 2014

Arbeit in der Hotelindustrie kann eine gute, menschenwürdige Tätigkeit sein, und bei einigen ist das auch der Fall. Aber die ‘einigen’ haben entweder Führungs- oder Aufsichtspositionen inne und profitieren aufgrund eines Arbeitskräftemangels oder eines Tourismusbooms vorübergehend von hohen Löhnen oder sie sind Mitglieder einer echten Gewerkschaft, die durch Kollektivverhandlungen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen existenzsichernden Lohn sorgt.

Auf die grosse Mehrheit der Tourismus-Beschäftigten trifft das nicht zu. Über das gesamte Spektrum von in lokalem Besitz befindlichen Budgethotels bis zu von internationalen Hotels betriebenen Fünf-Sterne-Luxusresorts und ihren Lieferketten finden wir schlechte Arbeitsbedingungen und eklatante Menschenrechtsverletzungen. Diese Verletzungen umfassen Zwangsarbeit und Menschenhandel, Kinderarbeit, Diskriminierung, gefährliche Arbeit, Verweigerung des Vereinigungsrechts und natürlich Hungerlöhne.

Um Hungerlöhne und die Notwendigkeit eines existenzsichernden Lohns zu verstehen, sollten wir eine Vorstellung von Wert in der Tourismusindustrie in Asien heutzutage und insbesondere vom Wert bestimmter Arten von Arbeit haben.

Im Rahmen der globalen IUL-Initiative “*Make Up My Workplace!*” für die Würde und die Rechte von Housekeeping-Kräften veranstalteten wir vom 12.-13. September in Penang, Malaysia, eine Konferenz der Hotelbeschäftigten mit 47 Teilnehmern von 13 Gewerkschaften aus 10 Ländern Asiens. Der Teilnehmerkreis umfasste Housekeeping-Kräfte, die die schwere körperliche Anstrengung und den Stress ihrer Arbeit beschrieben und über niedrige Löhne berichteten.

Housekeeping in Hotels und allgemeiner Reinigungsarbeiten werden oft als “unqualifizierte” Tätigkeiten bezeichnet. Dies rechtfertigt anscheinend die relativ geringeren Löhne. Die Arbeit von Housekeeping-Kräften bedingt jedoch das Heben von schweren Lasten (sie müssen ständig allein Kingsize- und grössere Matratzen hochheben), sie arbeiten mit strengen Zeitvorgaben (15 Minuten und in manchen Fällen 12 Minuten für die Reinigung eines Zimmers), sie müssen pro Schicht eine bestimmte Anzahl von Zimmern reinigen (im Durchschnitt 15 mit Spitzenwerten bis zu 30), sie verwenden giftige Chemikalien und Reinigungslösungen, setzen grosse Staubsauger ein und verrichten in einer Schicht 10 bis 15 unterschiedliche Reinigungsaufgaben.

In Untersuchungen ist die körperliche Anstrengung und Ausdauer von Housekeeping-Kräften mit derjenigen von Sportlern verglichen worden. Wenn die körperliche Anstrengung, Belastung und Ausdauer mit derjenigen eines Sportlers vergleichbar ist, heisst das dann, dass ein Sportler unqualifiziert ist? Ein Sportler wird auf jeden Fall besser bezahlt.

Wie viele Housekeeping-Kräfte erklärt haben, geht es nicht um mangelnde Qualifikationen oder mangelnde Ausbildung, sondern um die Zeit, die für eine Reinigung unter optimalen

Bedingungen zur Verfügung steht, um Rückenschmerzen und andere körperliche Beeinträchtigungen zu reduzieren. Das ist einfach nicht möglich, wenn man gezwungen ist, ein Zimmer allein in 17 Minuten oder 30 Zimmer in einer Schicht zu reinigen. Alle sicheren Arbeitspraktiken setzen ein Zeitmanagement voraus.

Die Tatsache, dass der Wert der von Housekeeping-Kräften verrichteten Arbeit nicht anerkannt wird, spiegelt die Wertschätzung des Housekeeping im Hotelgewerbe selbst und seine Behandlung als unterstützende oder nicht wesentliche Dienstleistung wider. Die Arbeitgeber behaupten in der Regel, dass sie nicht "im Reinigungsgeschäft tätig sind", und rechtfertigen so die prekäre Beschäftigung von Housekeeping-Kräften (so wie sie anscheinend nicht im Sicherheits-, Wäscherei-, Lebensmittel- und Getränke-, Catering-, Zimmerreservierungs-, Bankett- und Konferenz-, Gästetransport- usw. "Geschäft tätig sind").

In allen internationalen Fünf-Sterne-Hotelketten in Manila in den Philippinen machen die festangestellten Housekeeping-Kräfte weniger als 20% der Gesamtzahl der Housekeeping-Kräfte aus. In einem grossen internationalen Hotel gibt es nur eine festangestellte Housekeeping-Kraft, und in den meisten gibt es keine. Die gesamte Arbeit wird von durch Leiharbeitsfirmen vermittelten Kräften verrichtet, die vorgeben, auf Reinigungsarbeiten spezialisiert zu sein, in der Praxis aber nur billige Gelegenheitskräfte vermitteln, die nicht direkt vom Hotel beschäftigt werden.

Diese Geringschätzung der Arbeit von Housekeeping-Kräften im Verein mit den niedrigeren Löhnen von prekär Beschäftigten führen zu erhöhter Arbeitsbelastung und einem reduzierten Personalbestand. Housekeeping-Kräfte arbeiten zunehmend allein und sind übermässiger Arbeitsbelastung und unsicheren Bedingungen ausgesetzt. Viele Housekeeping-Kräfte berichten von zunehmender sexueller Belästigung und Einschüchterung als Folge davon, dass sie allein arbeiten. Eine grosse internationale Hotelkette hat in Manila sogar die Reinigungswagen für Housekeeping-Kräfte abgeschafft. Sie müssen die gesamten Reinigungsmittel und -werkzeuge in einem Sack auf dem Rücken tragen.

Wenn Housekeeping nicht wesentlich ist, worin besteht dann der Wert des Geschäfts? Sind saubere Zimmer wesentliche Bestandteile des Hotelgeschäfts oder nicht? Kann ein Hotel mit schmutzigen Zimmern betrieben werden? Natürlich nicht. Zeigt uns ein Hotel mit schmutzigen Zimmern, und wir zeigen euch eine Belegungsrate von 15%, Tendenz fallend!

Housekeeping-Kräfte sind anscheinend notwendig, aber nicht wesentlich. Das ist die Logik der Hotelindustrie, die eine Herausforderung für einen existenzsichernden Lohn darstellt. Sie liegt auch dem Missbrauch von prekären Beschäftigungsverhältnissen zugrunde. Der Mythos der "unqualifizierten" Arbeit rechtfertigt Auslagerung und niedrige Löhne.

Diese Kategorisierung als unqualifizierte/geringentlohnte Arbeit verstärkt die systematische Diskriminierung und wird ihrerseits durch diese Diskriminierung verstärkt. Housekeeping-Kräften wird zunehmend der Zugang zu den gleichen Leistungen wie anderen Beschäftigten verwehrt, einschliesslich medizinischer Leistungen. Hinzu kommen geschlechtliche Diskriminierung und die Diskriminierung von Wanderarbeitskräften (sowohl Binnenwanderarbeiter/innen als auch ausländische Wanderarbeitskräfte).

Die Forderung nach einem existenzsichernden Lohn weist auf diese Hungerlöhne oder Überlebenslöhne, wie wir sie nennen können, hin – mit denen die grosse Mehrheit der Tourismus-Beschäftigten in Asien nur überleben, aber nicht leben kann. Anders ausgedrückt,

die Löhne sind niedriger als das, was die Beschäftigten und ihre Familien benötigen, um ihr *Menschenrecht* auf Nahrung, das Recht auf Gesundheitsversorgung, das Recht auf Bildung, das Recht auf angemessene Unterkunft und das Recht auf ein Leben in Würde wahrnehmen zu können.

Direkte Festanstellung und Zugang zu Rechten sind fester Bestandteil einer nachhaltigen Beschäftigung, die ihrerseits eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltigen Tourismus ist. Allgegenwärtige prekäre Beschäftigung, beispielsweise unter Housekeeping-Kräften, und die mit dieser Beschäftigungsform einhergehenden Menschenrechtsrisiken bedeuten, dass die fraglichen Hotels und/oder Touristenresorts *nicht nachhaltig* betrieben werden.

Ein existenzsichernder Lohn kann diskutiert, berechnet und ausgehandelt werden, Menschenrechte dagegen nicht. Menschenrechte sind nicht verhandelbar. Wenn eine Housekeeping-Kraft, die als Gelegenheitskraft beschäftigt oder über eine Leiharbeitsfirma eingestellt wird, nur 60% des Lohns einer festangestellten Housekeeping-Kraft erhält, ist sie dann nur zu 60% menschlich? Das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist ein Menschenrecht. Es ist nicht verhandelbar.

Wo Unsicherheit und Angst vorherrschen, können existenzsichernde Löhne nicht Wirklichkeit werden. Diese Angst kann nicht durch noch so viele Audits, Kommunikationskanäle, Beschwerdemechanismen oder Hotlines überwunden werden. Diese Angst kann nur durch Zuversicht überwunden werden – eine Zuversicht, die sich aus der Gemeinschaft mit anderen Arbeitern und Arbeiterinnen und aus einem kollektiven Aufbegehren ergibt. Diese Zuversicht wächst und die Angst schwindet mit dem Schutz, den echte, demokratische Gewerkschaften bieten können.