

21. ICO Tagung Frauen im Orient

Vortrag Stefan Maier „Moderne Sklaverei“

1) Lage der Frauen in Ägypten:

Ägypten ist – das zeigte schon eine Studie im Jahr 2013¹ – unter allen 22 Staaten der arabischen Welt das Land mit den schlechtesten Lebensbedingungen für Frauen. Die Lage ist gekennzeichnet durch ein hohes Maß an sexueller Gewalt (so waren laut einer von den Vereinten Nationen durchgeführten Studie unglaubliche 99,3 % aller Frauen und Mädchen im Land schon sexueller Belästigung ausgesetzt²) und gemäß UNICEF sind 91 % der weiblichen Bevölkerung des Landes Opfer weiblicher Genitalverstümmelung, obgleich diese grausame Praxis seit dem Jahr 2008 gesetzlich verboten ist. Darüber hinaus sind 63 % aller Frauen in Ägypten Analphabetinnen.

Ein Bericht der Thomson Reuters Foundation von 2017³ zeigt, dass Kairo die weltweit gefährlichste Megacity für Frauen ist und seit der Revolution von 2011 noch gefährlicher geworden ist.

Kairo hat sich 2011 als eine Stadt etabliert, die für Frauen oft unsicher ist, mit einer Reihe von sexuellen Übergriffen während der Massenproteste auf dem Tahrir-Platz. Seitdem hat sich die Situation weiter verschlechtert. In einer Umfrage unter Experten, die sich mit dem Schutz von Frauen vor sexueller Gewalt, schädlichen kulturellen Praktiken, Zugang zu medizinischer Versorgung und finanzieller Unabhängigkeit befassen, erreichte Kairo den letzten Platz unter 19 Megacities, in denen 10 Millionen Menschen oder mehr leben, hinter Delhi, Karachi und Kinshasa.

Kairo war außerdem die zweitschlechteste Stadt in Bezug auf wirtschaftliche Möglichkeiten für Frauen, wenn man den Zugang von Frauen zu Bildung, Besitz von

¹ <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-24908109>

² http://www.dgyn.de/fileadmin/user_upload/DOKUMENTE/English_Documents/Sexual-Harassment-Study-Egypt-Final-EN.pdf

³ <http://www.france24.com/en/20171016-cairo-deemed-worlds-worst-city-women>

Land oder anderen Eigentumsformen und Finanzdienstleistungen betrachtet. Die einzige Stadt, die hier noch schlechter abschnitt, war Kinshasa. Und Kairo nahm den drittschlechtesten Platz ein, wenn es um den Zugang von Frauen zur Gesundheitsversorgung ging, einschließlich der Müttersterblichkeit und der Kontrolle über ihre reproduktive Gesundheit.

Zurück zum Thema sexueller Belästigung - es ist erwähnenswert, wie wenig Solidarität unter Frauen besteht: 84% der ägyptischen Frauen glauben, dass "Frauen, die sich provozierend kleiden, verdienen, belästigt zu werden".

Die Gewaltbereitschaft in der ägyptischen Gesellschaft scheint allgemein eher hoch zu sein: Die Hälfte aller Männer gibt zu, dass sie mindestens einmal mit ihren Frauen gewalttätig waren. Neunzig Prozent der Männer, aber auch 70 Prozent der befragten Frauen glauben, dass Frauen "Gewalt dulden sollten, um die Familie zusammenzuhalten".

Mit ihrem traditionellen Glauben schüren Frauen auch Ungleichheit und Gewalt: 60 Prozent der weiblichen Befragten einer Studie glauben, dass "wenn eine Frau vergewaltigt wird, sie ihren Vergewaltiger heiraten sollte". Hierzu muss man wissen: Bis 1999 erlaubte Artikel 291 des Strafgesetzbuches einem Vergewaltiger, Strafverfolgung durch Heirat mit seinem Opfer zu vermeiden. Nur dank jahrelanger engagierter Arbeit von Frauenrechtsaktivisten wurde dieser Artikel endgültig widerrufen.

17% der Mädchen in Ägypten werden vor ihrem 18. Geburtstag verheiratet. Kinderheirat betrifft vor allem Mädchen, die in ärmeren ländlichen Gebieten leben und ist an einigen Orten, einschließlich Oberägyptens, auf dem Vormarsch.

Kinderheirat in Ägypten ist eng mit tief verwurzelten kulturellen Praktiken verbunden. 91% der weiblichen Bevölkerung in Ägypten haben weibliche Genitalverstümmelung erlebt, was das Fortbestehen patriarchaler Normen über die Sexualität von Frauen verdeutlicht.

Der unverhältnismäßige Zugang von Mädchen zu Bildung ist einer der Hauptgründe

für frühe Eheschließung in Ägypten. 13% der Frauen und 3% der Männer im Alter von 10 bis 29 Jahren waren noch nie in der Schule.

Das führt uns zum wichtigen Thema „Bildung“: Grundbildung ist von grundlegender Bedeutung für die wirtschaftlichen Chancen und die Gleichstellung der Geschlechter. Mit dem größten Schulsystem im Nahen Osten (über 18 Millionen Schüler) bietet Ägypten einen nahezu universellen Zugang zur Grundschulbildung. Jungen und Mädchen besuchen die Schule fast zu gleichen Teilen und die Einschulung steigt sowohl im mittleren als auch im sekundären Bereich stetig an. Das schnelle Bevölkerungswachstum hat das System jedoch übermäßig belastet. Mit einem Drittel der Bevölkerung unter 15 Jahren kann das Angebot an Schulen und ausgebildeten Lehrern einfach nicht mithalten. Darüber hinaus konzentriert sich der Unterricht weiterhin darauf, den Schülern zu helfen, Prüfungen zu bestehen, anstatt kritisches Denken und praktische Fähigkeiten zu entwickeln, und praktisch keine Grundschullehrer haben vor dem Betreten des Klassenzimmers eine praktische Ausbildung.

2) Moderne Sklaverei im Libanon – die Ausbeutung ausländischer Migrantinnen:

Ungefähr seit Beginn des 20. Jahrhunderts bis etwa zum Ausbruch des Bürgerkrieges beschäftigten libanesische Haushalte lokale oder ausländische arabische Frauen sowie kurdische Flüchtlinge als Hausmädchen. In dieser Zeit wurde die Bezeichnung „*Kerdiyeh*“ (Kurdin) zu einem Synonym für Hausmädchen, so wie es in der jüngeren Vergangenheit mit der Bezeichnung „*Sirilankiyeh*“ (Frau aus Sri Lanka) geschah. Auch libanesische Frauen, besonders Schiitinnen, die oft aus den armen ländlichen Regionen rund um Baalbek im Osten des Landes stammten und deshalb „*Baalbekiyeh*“ genannt wurden, arbeiteten zu dieser Zeit als Hausmädchen. Neben diesen kurdischen und einheimischen libanesischen Frauen kamen auch noch syrische Frauen, besonders Alawitinnen, die deshalb auch als „*Alawieh*“ bezeichnet wurden, sowie Ägypterinnen und in geringerem Ausmaß Palästinenserinnen aus den palästinensischen Flüchtlingslagern im Libanon zum Einsatz als Hausmädchen. Alle diese Frauen wurden – in den meisten Fällen noch in sehr jungem Alter – von ihren Familien in libanesische Haushalte zum Arbeiten geschickt, wo sie in der Folge auch lebten und oft bis zu ihrer Heirat blieben. Ihre Eltern besuchten sie meistens nur einmal

im Jahr, nämlich dann, wenn es galt, ihren angesparten Lohn in Empfang zu nehmen.

Während des libanesischen Bürgerkrieges kam es zu solchen Spannungen zwischen Syrern, Palästinensern und Libanesen, aber auch zwischen den Libanesen unterschiedlicher Konfession, dass man die Praxis beendete, lokale arabische junge Frauen als Hausmädchen einzustellen. Die Gefahr von Spannungen oder Konflikten in der eigenen Familie, wenn man eine junge arabische Frau einer anderen Religionszugehörigkeit oder politischen Zugehörigkeit in seinen Haushalt holte, war in der Zeit nach dem Ende des Bürgerkrieges einfach zu groß. Aus mehreren Gründen schlug in diesem Augenblick deshalb die große Stunde von asiatischen Frauen - in der ersten Phase zunächst überwiegend aus Sri Lanka: Frauen aus Sri Lanka waren nämlich bereit für einen sehr geringen Lohn zu arbeiten und sie galten darüber hinaus als gefügig. Heute ist es bereits so, dass die Tätigkeit als Haushaltshilfe ausschließlich mit asiatischen oder afrikanischen Frauen assoziiert wird. Libanesischen Frauen wären weder bereit für ein so geringes Gehalt zu arbeiten wie es diese ausländischen Frauen bekommen, noch wären sie dazu bereit, ständig im Haushalt des Arbeitgebers zu leben. Wenn einige wenige libanesischen Frauen heute in fremden Haushalten tätig sind, dann verdienen sie ein Mehrfaches der Migrantinnen. Sie arbeiten entweder für besonders reiche Familien oder als Putzfrauen, die stundenweise bezahlt werden und nicht an ihrem Arbeitsplatz leben.

Seit es nach dem Ende des libanesischen Bürgerkrieges zu einem starken Anstieg der Zahl asiatischer und afrikanischer Hausangestellten kam, sank auch das Ansehen dieser Tätigkeit, da diese zunehmend mit rassistischem Stigma behaftet wurde: Hausarbeit galt immer mehr als niedrige, schlecht bezahlte Tätigkeit zu schlechten Bedingungen, die hauptsächlich von Migrantinnen aus Asien oder Afrika verrichtet wird. Zugleich war im Libanon der Bedarf an Hausangestellten stark angestiegen, da immer mehr Frauen außer Haus zu arbeiten begannen, obgleich die entsprechenden Voraussetzungen und sozialen Dienstleistungen im Land nicht in ausreichendem Maß gegeben waren, um eine Berufstätigkeit der Frau mit ihrer Tätigkeit im Haushalt, insbesondere mit ihrer traditionellen Rolle beim Aufziehen der Kinder und der Betreuung älterer Angehöriger, in Einklang zu bringen. Viele soziale Dienstleistungen im Land sind nur ungenügend ausgebaut, teuer oder schlecht geführt. Außerdem ist es

in der libanesischen Kultur unüblich, ältere Verwandte in Altersheime zu geben. Aus diesem Grund zogen es viele libanesische Familien vor, Migrantinnen als Haushaltshilfen einzustellen, da diese billiger als Sozialeinrichtungen oder Einheimische waren. So begann also die Entwicklung, dass Migrantinnen aufgrund ihres geringen Gehalts selbst für libanesische Familien mit geringerem Einkommen erschwinglich wurden und es vielen Libanesinnen ermöglicht wurde, einer Berufstätigkeit nachzugehen. Man glaubt, dass diese Entwicklung noch durch die Erfahrungen jener Libanesen verstärkt worden ist, die in den Golfstaaten arbeiteten, wo sie feststellen konnten, dass die Zahl ausländischer Arbeitskräfte die der Einheimischen oft deutlich übertraf. Seit dem Ende der 1990er Jahre ist es im Libanon auf jeden Fall „in“ eine Haushaltshilfe aus Sri Lanka zu haben, oder gegen einen Aufpreis eine Philippina, fallweise sogar mehrere, was ein höheres soziales Ansehen verspricht.

Ein erstes Rekrutierungsbüro für Migrantinnen aus Sri Lanka wurde bereits 1978 – also noch während des Bürgerkrieges im Libanon – eröffnet, wobei jedoch der große Zustrom erst ab 1993 begann. In der Folge machten Frauen aus Sri Lanka den Großteil des in libanesischen Haushalten tätigen Personals aus, gefolgt von Frauen von den Philippinen.

Einige Jahre hindurch machten also asiatische Frauen aus Sri Lanka und von den Philippinen und später noch zunehmend aus Äthiopien, das sich immer mehr zum Haupt-Entsendeland weiblicher Migrantinnen in den Libanon entwickelte, den bei weitem überwiegenden Teil aller Migrantinnen im Land aus. Es bildete sich sogar eine eigene Hierarchie zwischen den verschiedenen Nationalitäten heraus, wobei die Philippinas die höchste Stufe einnahmen, gefolgt von den Äthiopierinnen, während die Frauen aus Sri Lanka die unterste Schicht bildeten.

In den letzten Jahren erweiterte sich das Spektrum der Herkunftsländer. Wegen der schlechten Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Frauen im Libanon verhängten einige dieser Länder Reisebeschränkungen für weibliche Migrantinnen, die jedoch vielfach und in großem Stil umgangen wurden und werden. Während früher Frauen aus Sri Lanka die unterste und am Schlechtesten bezahlte Schicht ausmachten, werden ihre Gehälter heute von Frauen aus Nepal und Bangladesch noch unterboten.

Aus Afrika sind besonders Kenia und Madagaskar als neue Herkunftsländer von Migrantinnen hinzugekommen und in geringerem Ausmaß Togo und Kamerun. Frauen aus Äthiopien dürften nach wie vor die größte nationale Gruppe von Migrantinnen im Libanon ausmachen.

Mit einer Größe von 10.452 km² ist der Libanon ein flächenmäßig sehr kleines Land mit einer Bevölkerung von ca. vier Millionen Menschen. Dazu kommen noch einige hunderttausend palästinensische Flüchtlinge, die schon seit Jahrzehnten im Land leben, aber nie wirklich integriert wurden und, aktuell, weit über eine Million Kriegsflüchtlinge aus Syrien. In diesem kleinen Land werden von libanesischen Familien ca. 200.000 – 250.000 Migrantinnen als Hausangestellte beschäftigt. Diese Zahl ist in den letzten Jahren relativ stabil geblieben. Bis 2012 war der Libanon weltweit das Hauptzielland weiblicher Migranten.

Ihre genaue Anzahl ist wegen der hohen Dunkelziffer nur schwer zu eruieren. Zusätzlich zu den offiziell ausgegebenen Arbeitsbewilligungen gehen NGOs davon aus, dass es bis zu 85.000 Personen ohne eine gültige Arbeitserlaubnis gibt.

Im Lauf der Jahre haben sich bei den libanesischen Arbeitgebern gewisse stereotype Ansichten über Migrantinnen je nach deren Nationalität durchgesetzt. So gelten Frauen aus Sri Lanka als schlechter ausgebildet und mit wenig Erfahrung im Umgang mit elektrischen Geräten, während Philippinas als sauberer, effizienter und vertrauenswürdiger gelten, da sie im Regelfall besser ausgebildet seien.

Nepalesinnen wurden von libanesischen Arbeitgebern, die im Rahmen einer Studie befragt wurden, als respektable Frauen und als nachgiebig – immer lächelnd und sich selten beschwerend – beschrieben. Äthiopierinnen seien hingegen eigensinnig und schwer umgänglich. Während einige der für diese Studie befragten Arbeitgeber eine klare Präferenz für Philippinas erkennen ließen, da sie gebildeter seien, bezeichneten hingegen andere diese als wenig wünschenswert, da sie aus eben diesem Grund mehr Forderungen als andere Migrantinnen – etwa solche aus Sri Lanka oder Bangladesch – erheben würden.

Diese genannten Präferenzen haben auch direkte Auswirkungen auf das Gehalt der Migrantinnen: Die auf Nationalitäten aufbauende Hierarchie bewirkt, dass Migrantinnen von den Philippinen das höchste Gehalt bekommen und jene aus Bangladesch

das niedrigste. Hausangestellte aus Sri Lanka und Äthiopien erhalten Gehälter, die zwischen diesen beiden Extremen angesiedelt sind. Oder anders ausgedrückt: es folgt daraus, dass je heller die Hautfarbe der Migrantin, desto höher ihr Ansehen und infolgedessen auch ihr Gehalt ist. Philippinas haben eine hellere Hautfarbe und sind deshalb teurer als beispielsweise die dunkleren Nepalesinnen. Daneben spielen aber natürlich auch noch andere Faktoren, wie etwa die wahrgenommene Intelligenz, Unterwürfigkeit sowie Sprachkenntnisse – besonders Englisch und/oder Französisch – eine Rolle, dennoch bleibt die Hautfarbe von wesentlicher Bedeutung.

Neben dem bereits beschriebenen Rassismus in Form der Bevorzugung von Frauen mit hellerer Hautfarbe – höheres Prestige für den Arbeitgeber und bessere Bezahlung für die betreffende Migrantin – gibt es auch noch zahlreiche andere Formen von unterschwelligem bis offen gezeigtem Rassismus der libanesischen Arbeitgeber bzw. der libanesischen Gesellschaft im Allgemeinen gegenüber den ausländischen Hausangestellten.

Nach der Ankunft der Migrantin bestehen einige Arbeitgeber darauf, ihr die „richtige Hygiene“ beizubringen, oft in sehr erniedrigender Weise, indem sie unter der Dusche von Kopf bis Fuß gesäubert werden, oder in dem ihnen die Haare abgeschnitten werden. Das geschieht oft auch gegen den Willen der Betroffenen und kann beispielsweise angesichts der kulturellen Regeln bestimmter Volksgruppen aus Sri Lanka als extrem erniedrigend empfunden werden. Oft werden ihnen die Haare aber auch schon von den Agenturen oder sogar bereits bei Vorbereitungskursen im Heimatland sehr kurz geschnitten. Dabei wird oft mit Sauberkeitsgründen argumentiert, ein wohl nicht unwesentlicher Grund ist jedoch auch, dass ihnen dadurch ein unattraktives Aussehen gegeben werden soll, um so die sexuelle Verlockung, die sie für den Hausherrn darstellen, zu reduzieren.

Im Land selbst zeigen sich rassistische Tendenzen etwa in Form der Tatsache, dass ausländische Migrantinnen vielfach am Meer oder in Schwimmbädern nicht ins Wasser dürfen oder – wenn sie in Geschäften einkaufen – oft zuletzt bedient werden.

Die Ansicht, dass ausländische Migrantinnen schmutzig seien, äußert sich sehr oft auch dadurch, dass sie im Haus des Arbeitgebers ein eigenes Badezimmer bekommen, selbst wenn sie kein eigenes Zimmer zum Schlafen haben bzw. wenn sie das Badezimmer mit der Familie teilen, dieses nach jeder Benutzung gründlichst säubern müssen. Auch müssen sie ihre Wäsche zumeist getrennt von der Wäsche des Arbeitgebers und seiner Familie waschen oder vielfach auch ein eigenes Essbesteck benutzen.

Die ausländischen weiblichen Migrantinnen kommen im Rahmen des Kafala-Systems ins Land. Das Kafala- oder „Sponsorship-System“ ist ein Bürgschaftssystem. Es ist in den 1950er Jahren entstanden, um die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Migranten in vielen Ländern West-Asiens zu regeln. Es ist immer noch Routine in den Staaten des Golf-Kooperationsrates, Bahrain, Kuwait, Oman, Katar, Saudi-Arabien und in den Vereinigten Arabischen Emiraten, sowie in Jordanien und im Libanon. Das wirtschaftliche Ziel dieses Systems war und ist es, genügend zeitlich befristete und rotierende Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben. Diese können in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs rasch ins Land gebracht und in schlechten Zeiten auch ebenso rasch wieder fortgeschickt werden.

Im Kafala-System wird der Aufenthaltsstatus von Migranten rechtlich für einen vertraglich festgelegten Zeitraum an einen Arbeitgeber oder Bürgen (Kafeel) gebunden. Ein Migrant kann nicht ohne eine vorherige, eindeutige, schriftliche Genehmigung des Kafeels das Land betreten, die Arbeitsstelle wechseln oder das Land wieder verlassen. Jeder Migrant kann nur über die Bürgschaft eines Kafeels das Zielland betreten und ist für die ganze Zeit seines Aufenthaltes im Land an diesen Kafeel gebunden. Der Kafeel muss den Einwanderungsbehörden melden, sobald ein Migrant seine Arbeit verlässt und er muss auch sicherstellen, dass der Migrant das Land nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder verlässt. Das bedeutet, dass er auch für die Kosten des Rückfluges aufkommen muss. Der Kafeel hat den Migranten durch die Konfiszierung des Reisepasses bzw. der Reisedokumente in der Hand, obgleich diese Praxis in manchen Zielländern ungesetzlich ist. Der Migrant/die Migrantin ist also für die Bestreitung des eigenen Lebensunterhaltes und für den gültigen Aufenthaltsstatus vollständig dem Kafeel ausgeliefert. Die Macht, die das Kafala-

System dem Bürgen überträgt, wird oft als eine Form moderner Sklaverei angesehen.

Wenn eine Hausangestellte – aus welchem Grund auch immer – von ihrem Arbeitgeber flüchtet, so kann sie üblicherweise ihre Reisedokumente und ihre Aufenthaltsgenehmigung, die die Information über ihren Arbeitsplatz, den Namen ihres Arbeitgebers und die Dauer ihres Visums enthält, nicht mitnehmen, da sich diese Dokumente ja in der Verwahrung ihres Arbeitgebers befinden. Als Folge des Kafala-Systems wird somit jede Migrantin, die ihren Arbeitsplatz ohne die Genehmigung ihres Arbeitgebers verlässt, sofort als illegale Einwanderin betrachtet. Es drohen ihr Festnahme, Haft und Abschiebung, da sie die Verwaltungsvorschriften in Bezug auf ihre Aufenthaltsgenehmigung verletzt hat. Migrantinnen, die ohne ihren Pass oder nach Ablauf ihres Aufenthaltsvisums aufgegriffen werden, werden deshalb sofort verhaftet und in das Schubhaftgefängnis der Sicherheitsdirektion überstellt. Viele misshandelte und ausgebeutete Hausangestellte sind so in einem Teufelskreis gefangen: ihre Rechte werden von ihrem Arbeitgeber verletzt und wenn sie versuchen, diesem zu entfliehen, werden sie vom libanesischen Staat wie Kriminelle und nicht wie Opfer behandelt

Die weitgehend fehlende staatliche Überprüfung und Kontrolle der privaten Arbeitsvermittlungsgenturen verstärkt die ohnehin aus verschiedensten Gründen gegebene Verwundbarkeit von Migrantinnen noch. Viele der Rekrutierungspraktiken und das Profitstreben der Betreiber dieser Agenturen sind überaus problematisch: Oft werden die Migrantinnen über die Arbeitsbedingungen, die sie im Libanon erwarten, getäuscht und sie werden über ihre Gehälter und wesentliche Vertragsbestimmungen in die Irre geführt. Den Arbeitgebern wird von den Agenturen oft empfohlen die Pässe ihrer Hausangestellten zu konfiszieren bzw. deren Gehälter zurückzuhalten. Bedenklich ist auch das Angebot, die Hausangestellten während der Probezeit in den ersten Monaten ihres Dienstverhältnisses „umtauschen“ bzw. „zurückgeben“ zu können. Die Agenturen zwingen Hausangestellte selbst bei Missbrauch treibenden Arbeitgebern zu bleiben bzw. zu diesen zurückzukehren und nicht selten misshandeln sie die Frauen auch selbst, besonders wenn Hausangestellte von unzufriedenen Arbeitgebern zur Agentur zurückgebracht werden. Da die Agenturen natürlich finanzielle Verluste bzw. zusätzliche Kosten – dadurch, dass eine andere Migrantin als Ersatz für die retournierte ins

Land geholt werden muss – vermeiden wollen, kommt es oft vor, dass Migrantinnen eher eingeschüchtert, bedroht oder sogar gewaltsam bestraft werden, als dass man versuchen würde, den Konflikt auf legalem Weg zu lösen und auf einen Ausgleich der unterschiedlichen Positionen hinzuarbeiten. Die Agenturen sind somit ein integraler Teil jenes Systems im Libanon, das repressive Arbeitgeber unterstützt und die Möglichkeiten von Migrantinnen einschränkt, sich vom Missbrauch durch schwierige Arbeitgeber zu wehren und zu befreien.

Und Missbrauch sind diese Frauen tatsächlich auf vielfältige Weise ausgesetzt. Die vielfach praktizierte Konfiszierung des Reisepasses durch den Arbeitgeber wurde bereits erwähnt. Dazu kommt für gewöhnlich eine erhebliche Einschränkung ihrer Bewegungsfreiheit. Selbst wenn die Frauen nicht ständig in der Wohnung eingesperrt werden, so verfügen doch nur die wenigsten über die Wohnungsschlüssel und für gewöhnlich ist es ihnen strengstens verboten, ohne eine ausdrückliche Erlaubnis das Haus des Arbeitgebers zu verlassen. Selbst wenn die betreffende Person sonst von ihrem Arbeitgeber gut behandelt wird, ist im Allgemeinen die Beschränkung ihrer Bewegungsfreiheit Standard.

Viele libanesischen Arbeitgeber fürchten, dass die Hausangestellten – wenn sie in ihrer Freizeit nicht kontrolliert werden – sexuelle Kontakte haben, einen Freund finden und schwanger werden, möglicherweise während der Abwesenheit der Familie einen Mann mit nach Hause bringen, die Wohnung ausplündern oder von Bekanntschaften dazu animiert werden könnten, davonzulaufen, entweder um anderswo einer besser bezahlten Beschäftigung oder um der Prostitution nachzugehen. Aus diesem Grund sei es besser, die Frauen in der Wohnung einzusperren und sie auch nicht außer Haus gehen zu lassen, was auch den vorteilhaften Nebeneffekt mit sich bringe, dass sie so praktisch rund um die Uhr für die Hausarbeit zur Verfügung stehen.

Eng verbunden mit der Thematik der eingeschränkten bzw. unterbundenen Bewegungsfreiheit ist auch die Kommunikationsfreiheit: Hausarbeit ist eine der isoliertesten Formen von Arbeit. Hausangestellte arbeiten gewöhnlich allein in privaten Haushalten und teilen ihren Arbeitsplatz bzw. ihren Arbeitgeber nicht mit anderen. Das erschwert ihnen jede Kontaktaufnahme, die Einholung von verlässlichen Informationen oder die Organisierung einer gemeinschaftlichen Interessensvertretung. Migrantinnen

als Hausangestellte sind doppelt isoliert, da sie nicht nur weit von ihrer Heimat entfernt tätig sind, sondern vielfach auch noch mit sprachlichen Barrieren konfrontiert sind. Es kommt hinzu, dass ihre Arbeitgeber oft noch zusätzlich Regeln einführen, die sie noch mehr isolieren, wie etwa das Verbot den Arbeitsplatz zu verlassen oder zu telefonieren oder mit anderen Kolleginnen irgendwelchen Kontakt aufzunehmen. Die daraus resultierende soziale Isolation hat psychische Auswirkungen und reduziert die Chancen der Betroffenen im Fall von Problemen, Ausbeutung oder Miss-handlung Hilfe finden zu können.

Vielfach dürfen die Frauen, die ja oft jahrelang von zu Hause weg sind, nur einmal pro Monat, manchmal auch nur alle zwei oder drei Monate bei ihrer Familie im Heimatland anrufen.

Weitere Probleme bereiten oft die Nichtauszahlung des vereinbarten Lohns durch den Arbeitgeber und extreme Überarbeitung. Tägliche Arbeitszeiten von 5 oder 6 Uhr in der Früh bis Mitternacht, wenn Gäste im Haus sind oft auch noch länger, sind leider keine Seltenheit. Auch ungenügende Nahrung wird oft zum Problem. Oft leben die Frauen nur von Brot, Reis und Tee, während andere nur die Reste der Mahlzeiten der Familie ihres Arbeitgebers bekommen – sofern etwas überbleibt...

Auch die Unterbringung der Frauen im Haushalt des Arbeitgebers lässt vielfach zu wünschen übrig. Viele Frauen haben nicht einmal ein eigenes Zimmer (obgleich in praktisch allen Neubauten im Land automatisch ein winziges, oft fensterloses, Zimmer in der Größe einer Besenkammer als „room of the maid“ eingeplant ist), sondern müssen auf einem Sofa, in der Küche am Boden oder sogar auf dem Balkon schlafen.

Zu den gravierendsten Problemen für weibliche Migrantinnen zählen aber körperliche Gewalt und sexueller Missbrauch. Es scheint, dass die härteste Behandlung durch die Arbeitgeber oft zu Beginn der Arbeitstätigkeit der jeweiligen Migrantinnen geschieht. Häufig geht die Frau des Hauses in dieser ersten Zeit besonders hart gegen die Hausangestellte vor und züchtigt sie manchmal sogar körperlich, um sie gut zu „trainieren“ und um so sicherzustellen, dass es später keine Missverständnisse mehr gäbe. Von Seiten der männlichen Arbeitgeber ist oft sexueller Missbrauch im Spiel

bzw. werden Männer manchmal als Folge von Zurückweisung durch die Hausangestellte gewalttätig. All dies führt alljährlich zu einer beträchtlichen Selbstmordrate unter den ausländischen Migrantinnen im Libanon. Im August 2008 veröffentlichte beispielsweise Human Rights Watch eine Studie, die zeigte, dass im Libanon durchschnittlich eine Migrantin pro Woche starb. Inzwischen ist die Zahl der Selbstmorde unter den Migrantinnen auf durchschnittlich zwei pro Woche angestiegen.

Natürlich ergeht es glücklicherweise nicht allen im Libanon tätigen Migrantinnen so schlecht wie in meinen Ausführungen beschrieben. Es gibt sogar mit Sicherheit eine große Anzahl von Frauen, die ein sehr gutes Verhältnis zu den Familien ihrer libanesischen Arbeitgeber aufgebaut haben und die manchmal für diese fast zu einem Mitglied der Familie werden und über Jahre aus freiem Willen für die gleiche Familie tätig sind.

Trotzdem ist es eine Tatsache, dass die derzeitige Gesetzeslage im Libanon und das geltende Kafala-System die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sehr viele Migrantinnen aus afrikanischen und asiatischen Ländern unter zumindest sklavenähnlichen Bedingungen und in Arbeitsverhältnissen, denen vielfach Züge von Zwangsarbeit anhaften, tätig sein müssen. Wie beschrieben müssen viele Frauen fast rund um die Uhr bis zur völligen psychischen Erschöpfung für ihren Arbeitgeber tätig sein und sind oft zusätzlich noch Psychoterror bzw. Gewaltanwendungen oder sexuellem Missbrauch ausgesetzt. All das treibt nicht wenige der Frauen schlussendlich in den Suizid bzw. kommen viele beim Versuch ums Leben, aus der Wohnung ihres Arbeitgebers zu entfliehen.