

Andreas Rieger, Pascal Pfister, Vania Alleva

Verkannte Arbeit

Andreas Rieger
Pascal Pfister
Vania Alleva

Verkannte Arbeit

Dienstleistungsangestellte
in der Schweiz

Rotpunktverlag

Inhalt

Dank

Danken möchten wir zuallererst den aktiven Vertrauensleuten aus den Tertiärbranchen der Unia, mit denen wir in Hunderten von Gesprächen viele der Gedanken dieses Buches entwickelt haben. Einige von ihnen haben sich auch für die Interviews zur Verfügung gestellt.

Ebenso danken wir unseren Mitarbeiter-Kolleginnen und -Kollegen aus der Unia und anderen Gewerkschaften.

Schliesslich danken wir den vielen Fachpersonen, die uns beraten haben. Namentlich erwähnt seien Carlo Knöpfel, Daniel Oesch, René Levy, Robert Fluder, Ueli Mäder, Walter Schöni und Werner Bosshard, die uns wichtige Feedbacks gegeben haben.

© 2012 Rotpunktverlag
www.rotpunktverlag.ch

Redaktion: Michael Stötzel
Umschlagfotos: Mit freundlicher Genehmigung der Unia.
Druck und Bindung: fgb · freiburger graphische betriebe · www.fgb.de

1. Auflage 2012

ISBN 978-3-85869-508-6

7 Einleitung

13 1. Tertiärisierung in der Schweiz

- 15 Die Verlagerung der Beschäftigung in den Dienstleistungssektor
- 18 Die Branchen des Dienstleistungssektors
- 24 Die Ausweitung der Frauenerwerbsarbeit
- 28 Arbeitsmigration
- 29 Ausblick zur zukünftigen Entwicklung
- 30 Diskussion: »Die grosse Hoffnung«

35 2. Die soziale Lage der Dienstleistungsangestellten

- 35 1,9 Millionen Beschäftigte mit »unteren Löhnen«
- 48 Oft prekäre Arbeitsbedingungen
- 57 Diskussion: Der Fahrstuhl blieb stecken

69 3. Wahrnehmung und Bewertung der Dienstleistungsarbeit

- 70 Die Gesprächspartnerinnen und -partner
- 73 Charakter der Dienstleistungsarbeit
- 76 Unbeachtet und nicht wertgeschätzt
- 79 Gesellschaftliche Verortung
- 83 Ohne uns geht nichts
- 84 Diskussion: Die namenlose Klasse

87 4. Die Mittelstandsillusion

- 88 Allumfassende Mittelschicht?
- 91 »Klassenkampf existiert. Klar.«
- 94 Nichts als die Arbeitskraft
- 99 Diskussion: Die Entstehung von Klassen

109	5. Geschichte der Organisation im privaten Tertiärsektor
111	Organisierungsansätze im Tertiärsektor bis zum Ersten Weltkrieg
114	Radikalisierung und gewerkschaftliche Organisation 1918
118	1930er- bis 70er-Jahre: Von der Anerkennung zur Integration der Gewerkschaften
122	Seit den 1980er-Jahren: Aufbruch und Syndikalisierung
132	Diskussion: Ein neuer Zyklus der gewerkschaftlichen Organisation

135	6. Zukunft der Gewerkschaften im privaten Dienstleistungssektor
135	Gewerkschaftliche Organisation im europäischen Umfeld
141	Projekte der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst
142	Das Projekt Unia
155	Den eingeschlagenen Weg weitergehen

Anhang

158	Arbeitsniederlegungen und Protestaktionen im privaten Dienstleistungssektor
164	Literatur (Auswahl)
166	Abkürzungsverzeichnis
168	Anmerkungen

Einleitung

Über 70 Prozent der schweizerischen Beschäftigten arbeiten im Dienstleistungssektor. Von diesen verdienen zwei Drittel nicht mehr als 6000 Franken im Monat. Doch sie kommen selten in den Blick, obgleich alle Welt von der »Dienstleistungsgesellschaft« redet. Als Dienstleister im öffentlichen Bewusstsein präsent sind Banker, Informatiker und Lehrerinnen, kaum aber Reiniger, Verkäuferinnen, Chauffeure oder Pflegerinnen. Ihre Arbeit steht nicht im Fokus des öffentlichen, wissenschaftlichen oder journalistischen Interesses. Dabei stellen sie die Mehrheit der Dienstleistungsangestellten. Diese Gruppe der Beschäftigten hat kein öffentliches Gesicht. Sie hat nicht einmal einen allgemein geläufigen Namen. Diese Menschen und ihre Arbeit ins rechte Licht zu rücken, ist eines der Ziele des vorliegenden Buches.

Die Tertiarisierung, also die enorme Ausweitung der Dienstleistungsbeschäftigung in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts, ist eine Tatsache, auf die in vielen aktuellen Gesellschaftsanalysen Bezug genommen wird. Sie hat das Alltagsbewusstsein erreicht. So sehr, dass viele denken, die Arbeiterschaft sei ausgestorben und wir lebten in einer Mittelschichtgesellschaft. Leider werfen aber nur wenige einen vertieften Blick auf die reale Basis der Dienstleistungsarbeit. Die meisten Vorstellungen von ihr basieren deshalb eher auf Fantasie denn auf Tatsachen. Nicht alle Dienstleistenden sind auf der gesellschaftlichen Leiter nach oben

geklettert, wie sich dies frühere Analytiker der Tertiarisierung erhofft hatten. Vielmehr sind gerade grosse Teile der Beschäftigten des Dienstleistungssektors den Prekarisierungstendenzen der letzten Jahre ziemlich schutzlos ausgeliefert. Sie verdienen oftmals weniger als ihre Kollegen auf dem Bau, in Industrie und Gewerbe. Sie sind von Aufstiegschancen abgeschnitten, und ihre Arbeitsbedingungen beeinträchtigen Privatleben und Gesundheit stark.

Die Arbeit der Mehrheit der Dienstleistungsangestellten ist in einem doppelten Sinn verkannt. Sie wird nicht nur schlecht entgolten, sondern sehr oft nicht wertgeschätzt, ja manchmal verachtet. Man weiss wenig über ihre Arbeit und hält sie für unwichtig. Dabei würde die Gesellschaft ohne sie stillstehen. Die stillen Schafferinnen und Schaffer in den Dienstleistungsbranchen sind für das Funktionieren der Wirtschaft ebenso wichtig wie die Produktions- und Kopfarbeiter. Ohne Transportpersonal würden weder die Arbeiter in die Fabriken noch die Waren an die Verkaufsorte kommen. Ohne Verkäuferinnen und Verkäufer würde alles in den Regalen liegen bleiben. Wer verpflegt die Mitarbeiter in der Kantine? Wer sorgt für die Angehörigen im Alters- oder Pflegeheim? Wer hält die Büros sauber? Wer sorgt für sichere Lagerhalten? Wer bringt die Akademiker und technischen Experten rechtzeitig ans Meeting? Und wer pflegt die kranken Mitarbeitenden wieder gesund?

Die fehlende Anerkennung der Dienstleistungsangestellten hat verschiedene Gründe. Sie ist sehr stark mit der Ideologie der Mittelschichtsgesellschaft verknüpft. In der Fremdwahrnehmung, aber oft auch in der Selbstwahrnehmung werden die Dienstleistenden über einen Kamm geschoren und in der Mitte der gesellschaftlichen Hierarchie verortet. Sie gelten im Gegensatz zu den Arbeitern in Fabriken und auf Baustellen als Angestellte, als etwas Besseres. Doch das ist eine Illusion. Je länger, je mehr. Unsere

Analyse zeigt ganz klar, dass die meisten Dienstleistenden sozial viel näher bei der Arbeiterschaft sind als bei den Mittelschichten.

Diese »Illusion des Besonderen« hat auch dazu geführt, dass die gewerkschaftliche Organisation im Dienstleistungssektor weit hinter derjenigen in der Industrie und auf dem Bau zurückgeblieben ist. So sind lange keine wirkungsmächtigen Organisationen entstanden, die den Arbeitenden im dritten Sektor zu mehr Anerkennung hätten verhelfen können. Allerdings waren es auch die Kollegen und Funktionäre aus den Industrie- und Baugewerkschaften, welche die Entwicklung der Tertiarisierung nicht ernst genug genommen und somit in der Schweiz, im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, den gewerkschaftlichen Aufbau im privaten Tertiärsektor verschlafen haben. Erst kurz vor der Jahrhundertwende begannen die Organisationen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes mit der Aufbauarbeit im privaten Tertiärbereich. Seither konnten einige Fortschritte erzielt werden, und die grösste Schweizer Gewerkschaft, die Unia, organisiert mittlerweile immerhin gegen 50 000 Beschäftigte aus dem privaten Dienstleistungssektor. Die Fortsetzung dieses Aufbaus bleibt aber eine der grossen Herausforderungen für die Schweizer Gewerkschaften.

Die Autorin und die Autoren arbeiten seit Jahren innerhalb der Unia bzw. ihrer Vorgängerorganisationen konkret am gewerkschaftlichen Aufbau und an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lohnabhängigen im Dienstleistungsbereich. Mit dem vorliegenden Buch wollen wir einen Beitrag dazu leisten, das Wissen über die einzelnen Bereiche der privaten Dienstleistungsbeschäftigung und die damit verbundenen Arbeits- und Lebensbedingungen zu mehren.

In Kapitel 1 beschreibt Pascal Pfister die Tertiarisierung, die Hoffnung, welche mit ihr verbunden wurde, und die Entwicklung der verschiedenen Dienstleistungsbranchen in der Schweiz.

In Kapitel 2 untersuchen Andreas Rieger und Pascal Pfister auf empirischer Grundlage die Löhne. Es zeigt sich, dass zwei Drittel der Angestellten im Dienstleistungsbereich weniger als 6000 Franken im Monat verdienen, also keineswegs auch nur über mittlere, geschweige denn hohe Löhne verfügen. Auch die Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen dieser Beschäftigten sind bescheiden.

Um den Dienstleistenden ein Gesicht zu geben, sie selbst zu Wort kommen zu lassen und die Wahrnehmung ihrer selbst zu hinterfragen, hat Pascal Pfister Interviews mit Gewerkschaftsmitgliedern aus Gastgewerbe, Verkauf, Museum, Transport und Sicherheit geführt. Sie erzählen in den Kapiteln 3 und 4 von ihrer Arbeit und davon, wie sie sich selbst und wie andere ihren Platz in der Gesellschaft sehen.

Die allgegenwärtige Rede von der Mittelstandsgesellschaft wird in Kapitel 4 von Andreas Rieger und Pascal Pfister genauer unter die Lupe genommen. Es zeigt sich, dass mit diesem Begriff Tatsachen verschleiert werden und es auch heute noch Klassen in der Gesellschaft gibt. Wie die Mehrheit der Industrie- und Bauarbeiter verfügen Dienstleistungsangestellte meist über nichts anderes als ihre Arbeitskraft. Sie sind völlig von der Lohnarbeit abhängig. Auch wenn die etwas besser verdienenden unter ihnen nicht schlecht leben, so handelt es sich um einen Wohlstand auf Abruf. Ein gemeinsames Bewusstsein über die soziale Lage hat sich aber bei den Angestellten im privaten Dienstleistungsbereich noch kaum herausgebildet.

Die Angestellten pflegten in der Geschichte lange die Illusion, etwas Besonderes zu sein, und organisierten sich, wenn überhaupt,

in Berufsorganisationen und nicht in Gewerkschaften. Dies zeichnet Andreas Rieger in Kapitel 5 nach. Erst in den letzten zwanzig Jahren haben die Gewerkschaften ihre Aktivitäten im privaten Dienstleistungsbereich verstärkt. Insbesondere die Unia hat sich dies zur Aufgabe gemacht. Im Verlaufe des Jahrhunderts wandelten sich zudem mehrere bisher berufsständisch geprägte Arbeitnehmerverbände zu eher gewerkschaftlichen Organisationen und näherten sich dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund an.

Trotz den zaghaften Erfolgen steckt die Entwicklung eines Selbstverständnisses der Lohnabhängigen im privaten Dienstleistungssektor noch in den Anfängen und ebenso eine starke gewerkschaftliche Organisierung.

In Kapitel 6 richtet Vania Alleva den Blick auf die Zukunft. Welche Herausforderungen stellen sich der Gewerkschaftsbewegung? Wie sind die Erfahrungen in anderen Ländern Europas? Welche Ansätze lassen sich weiterverfolgen, und woran lässt sich anknüpfen? Was muss sich ändern, um die Arbeitsbedingungen und Lebenslagen der Lohnabhängigen auch in den privaten Dienstleistungsbranchen zu schützen und zu verbessern?

1. Tertiarisierung in der Schweiz

Die einst bäuerlich geprägte Schweiz erlebte in der zweiten Hälfte des 19. und im 20. Jahrhundert eine stürmische wirtschaftliche Entwicklung. Es entstand eine vielfältige Industrie, in der Textilien, Maschinen, Uhren, chemische Erzeugnisse und andere Dinge produziert wurden. 1900 zählte die Schweiz 1,6 Millionen Erwerbstätige, davon arbeiteten 0,7 Millionen in der Industrie und im Gewerbe – über 40 Prozent der Beschäftigten. 1960 betrug die Zahl der Erwerbstätigen dann insgesamt bereits 2,8 Millionen, davon weit über 40 Prozent in Industrie und Gewerbe. War bis dahin die Industrie der Hauptsektor, wurden nun die Dienstleistungen immer wichtiger. Immer mehr Menschen arbeiteten hinter Verkaufstheken und an Schreibtischen, am Telefon und später auch am Computer. Oder sie sorgten sich in der Freizeit- und Tourismusbranche um das Wohl der Kundinnen und Gäste. Sie bereiteten Informationen auf und stellten sie einer Gesellschaft zur Verfügung, in der Ausbildung und Wissen immer wichtiger wurden. Es brauchte auch immer mehr Personal, um die Pflege und das gesundheitliche Wohl der Menschen zu garantieren. Das Wachstum der Beschäftigung nach 1960 von 2,8 auf 4,5 Millionen im Jahr 2009 basierte ausschliesslich auf den Dienstleistungsbranchen. Zunehmend konnte die Nachfrage nach bezahlter Arbeitskraft nicht mehr mit Schweizer Männern gedeckt werden. Jetzt wurden Ausländer und vor allem auch Frauen rekrutiert. Der Anteil der

Frauen an der Beschäftigung stieg von 33 (1960) auf 46 Prozent (2009).

Die Verlagerung der Beschäftigung in den Dienstleistungsbe-
reich war Teil eines tief greifenden Prozesses. Die Tertiarisierung,
wie diese Entwicklung auch genannt wird, vollzog sich in allen
westlichen Industriestaaten. Sie prägte die Wahrnehmung von Po-
litikern und Entscheidungsträgern in der Wirtschaft. Nicht mehr
Handwerk, sondern Wissen und Information wurden als die
Grundlagen der Wertschöpfung betrachtet.¹ In Grossbritannien
zum Beispiel waren 1970 47 Prozent der Beschäftigten in der In-
dustrie und dem verarbeitenden Gewerbe tätig. 2007 waren es
noch 14 Prozent!² Diese De-Industrialisierung war in Deutschland
und der Schweiz zwar weniger umfassend. Immerhin sank die In-
dustriebeschäftigung aber auch in diesen beiden Ländern bis 2009
auf 23 Prozent. In der Schweiz gingen in der Krise der 1990er-Jahre
in Bau und Industrie fast 200 000 Arbeitsplätze verloren. Das
prägte das Bewusstsein. Volkswirtschaftlicher Erfolg schien so
umso mehr vom Dienstleistungssektor abzuhängen: von den Ban-
ken und Versicherungen. Manche Zeitanalytiker schossen aber
über das Ziel hinaus und erklärten die Industrie in der Schweiz
zum Auslaufmodell.

Das ist »grosser Quatsch«, sagte der verstorbene Swatch-Grün-
der Nicolas Hayek in einem Interview mit der Gewerkschaftszei-
tung *work*. »Seit vier Jahrzehnten behaupten Banker und Betriebs-
wirtschaftler, die Zeit der Handarbeit sei vorbei. Ohne Produktion
sind wir vielleicht noch immer reich, für eine gewisse Zeit, aber wir
sind dann ein abhängiges Land ohne eigene Kultur. Unsere grösste
Stärke ist doch, dass wir Hand und Kopf zusammenarbeiten las-
sen.«³ Die Schweiz ist zweifellos eine Dienstleistungsgesellschaft
geworden, aber eine *industrialisierte* Dienstleistungsgesellschaft.
Darauf weist auch der grosse Theoretiker der Dienstleistungsge-

sellschaft, Manuel Castells, hin. Struktur und Dynamik der indus-
triellen Tätigkeit spielten für die Gesundheit einer Dienstleistungs-
wirtschaft eine wesentliche Rolle, schreibt er. Viele Dienstleistungen
seien von ihrer Verknüpfung mit der Industrie abhängig. Manche
würden auch direkt für Industrieunternehmen erbracht. Die in-
dustrielle Aktivität (nicht die Beschäftigung!) sei insofern weiter-
hin für die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirt-
schaft von entscheidender Bedeutung.⁴ Auch der Aussenhandel, so
der Schweizer Historiker Hans-Jörg Gilomen, ist zu einem grösse-
ren Teil Export und Import von Waren und industriellen Gütern.⁵
Dennoch: Immer mehr Menschen arbeiten in Dienstleistungsbran-
chen. 2009 waren es in der Schweiz 73,4 Prozent aller Beschäftigten.
Sie verrichten Hand- und Kopfarbeit, befriedigen die verschiedens-
ten Bedürfnisse und halten die Wirtschaft am Laufen.

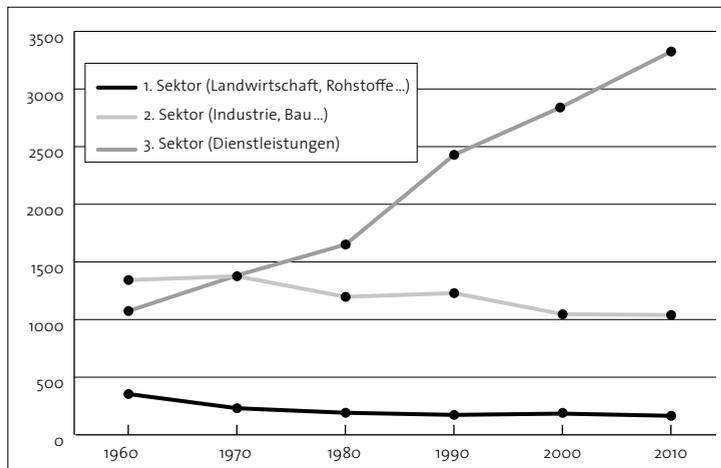
Die Verlagerung der Beschäftigung in den Dienstleistungssektor

In amtlichen und wissenschaftlichen Statistiken wird die Wirt-
schaft üblicherweise in drei Sektoren unterteilt. Der erste oder pri-
märe Sektor umfasst Tätigkeiten der Land- und Forstwirtschaft
und der Rohstoffgewinnung (extraktive Tätigkeiten). Dem zwei-
ten oder sekundären Sektor werden die güterproduzierenden Tä-
tigkeiten in der Industrie, dem verarbeitenden Gewerbe und der
Bauwirtschaft zugerechnet. Hier geht es um die Verarbeitung von
Rohstoffen bzw. Rohprodukten zu Gebrauchsgütern (transforma-
tive Tätigkeiten). Im dritten oder tertiären Sektor werden die
Dienstleistungen zusammengefasst. Darunter fallen ganz ver-
schiedene Bereiche wie Handel, Gesundheit, Banken, Bildung,
Verkehr oder Sicherheit.

Ein Blick auf die historische Statistik verdeutlicht die Bedeu-
tungszunahme des dritten Sektors in der Schweiz. Seit den 1960er-

Jahren ist der Anteil des dritten Sektors am Bruttoinlandprodukt (BIP) grösser als derjenige der beiden anderen Sektoren.⁶ Darstellung 1 zeigt, dass der Tertiärsektor um 1970 auch bei der Beschäftigung die Führungsposition übernahm. Während in den letzten vierzig Jahren die Beschäftigung im zweiten Sektor schrumpfte, verdreifachte sie sich im Dienstleistungsbereich. Das heisst, 2009 arbeiteten dort fast zwei Millionen mehr Menschen als noch 1970. Eine immense Ausweitung!

Darstellung 1: **Beschäftigte nach Sektoren in der Schweiz 1960 bis 2008 (in Tausend)**



Quelle: Bis 1980 Historische Statistik der Schweiz, ab 1990 BFS ETS.

Der Bedeutungsverlust der Industrie ist relativ zu sehen. Zwar ging die Beschäftigung auch absolut zurück, etwa um ein Fünftel von 1960 bis 2009. In Boomphasen stieg die Beschäftigung aber auch im Sekundärsektor, so in den 1980er-Jahren und auch im Aufschwung ab 2004. Bis zur Krise 2008 wurden 66 000 zusätzliche Personen angestellt. Allerdings gingen in den Krisenphasen der 1970er- und

1990er-Jahre weit mehr Arbeitsplätze verloren. Entscheidend ist aber, dass die Ausweitung der Beschäftigung von 2,8 Millionen 1960 auf 4,5 Millionen 2009 auf den Dienstleistungssektor zurückzuführen ist. 1960 umfasste dieser eine Million Beschäftigte, heute sind es mehr als dreimal so viele, nämlich 3,3 Millionen. Und im Aufschwung zwischen 2004 und 2008 wurden sage und schreibe 300 000 Frauen und Männer zusätzlich angestellt. Dazu kommt, dass auch immer mehr Stellen in der Industrie eigentlich Dienstleistungen beinhalten, aber statistisch dem zweiten Sektor zugerechnet werden. Die Beschäftigung im dritten Sektor wird also offensichtlich immer wichtiger. Was steckt dahinter?

Der Tertiarisierung liegt ein wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Strukturwandel zugrunde. Im letzten Jahrhundert konnten in der Industrie wie zuvor in der Landwirtschaft gewaltige Produktivitätssteigerungen erreicht werden. Das heisst, das Verhältnis von eingesetzten Produktionsfaktoren (Arbeit, Maschinen, Rohstoffe) und produzierten Gütern wurde massiv verbessert. Oder anders gesagt: Die Unternehmen konnten mit weniger Arbeitern mehr Produkte herstellen. Die Tertiarisierung ist demnach Folge

- von technologischem Fortschritt, Automatisierungen und Rationalisierungen im zweiten Sektor, die zu einer Freisetzung der Arbeitskräfte führte.
- der Informatik-Revolution: Mit der Informatisierung und dem Computer setzte sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts eine Technologie durch, welche besonders im Dienstleistungssektor immense Rationalisierungspotenziale hervorbrachte. Vor allem machte sie erstmals massive Automatisierungsschübe in der Büroarbeit möglich, die vorher relativ rationalisierungsresistent war.
- von Outsourcing: Industrieunternehmen lagerten insbesondere seit den 1990er-Jahren zunehmend auch Dienstleistungstätigkeiten aus.

tigkeiten an rechtlich eigenständige Firmen aus. Früher gehörten die Beschäftigten in der Reinigung und Kantine, der Betriebsdruckerei, der Sicherheits- oder der Informatikabteilung zum Mutterbetrieb. Sie waren Teil der Belegschaft der industriellen Betriebe. Nach der Auslagerung wurden sie der Tertiärbranche zugeordnet.

- von Globalisierung und internationaler Arbeitsteilung: Die zunehmende weltwirtschaftliche Integration im Zuge der Globalisierung führte zu einer verstärkten Arbeitsteilung auf globaler Ebene. Viele Produktionsprozesse, ja ganze Branchen wurden von den westlichen Ländern in Entwicklungs- und Schwellenländer ausgelagert, während oftmals nur noch die Verwaltungs- und Entwicklungstätigkeiten im Westen zurückblieben.

Die Steigerung der Beschäftigung im dritten Sektor ist schliesslich durch Veränderungen auf der Nachfrageseite verursacht. Weil Industrieprodukte durch die Rationalisierungen günstiger wurden, blieb mehr Kaufkraft für Dienstleistungen übrig. Der gestiegene Wohlstand und die sozialen Fortschritte (steigende Einkommen, sinkende Arbeitszeit, Ferien) führten dazu, dass der »unersättliche Hunger nach Tertiärem«⁷ zunehmend gestillt werden konnte. Man denke beispielsweise an die Freizeit- und Tourismusindustrie.

Die Branchen des Dienstleistungssektors

In den Statistiken werden die unterschiedlichsten Tätigkeiten und Branchen als dritter Sektor zusammengefasst. Gemeint sind alle weder extraktiven noch transformativen Tätigkeiten. Diese Klassifizierung erschwert die Analyse der Dynamik im dritten Sektor. Verschiedene Autoren haben deshalb eine Differenzierung angeregt. Manuel Castells hat den tertiären Sektor in vier verschiedene Bereiche unterteilt:⁸

- distributive Dienstleistungen,
- produktionsbezogene Dienstleistungen,
- soziale Dienstleistungen,
- personenbezogene Dienstleistungen.

Darstellung 2: **Dienstleistungsbereiche nach Castells**

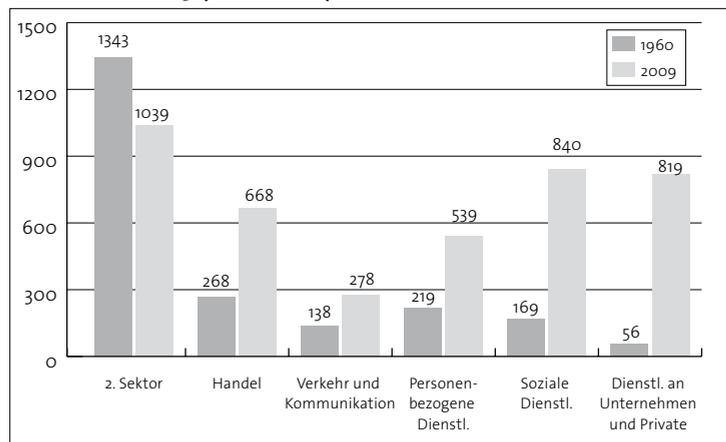
<p>Distributive Dienstleistungen</p> <p>Transport Kommunikation Grosshandel Einzelhandel</p>	<p>Soziale Dienstleistungen</p> <p>Medizinische Dienste, Gesundheitsdienste Krankenhäuser Erziehung und Bildung Wohlfahrt, religiöse Dienste Gemeinnützige Organisationen Postdienst Staatliche Verwaltung Diverse soziale Dienstleistungen</p>
<p>Produktionsbezogene Dienstleistungen</p> <p>Banken Versicherungen Immobilien Konstruktion Buchhaltung Diverse unternehmensbezogene Dienstleistungen Juristische Dienstleistungen</p>	<p>Personenbezogene Dienstleistungen</p> <p>Hausangestellte Hotels Restaurants, Bars Reparaturdienste Wäscherei Coiffeure, Schönheitssalons Unterhaltung Diverse personenbezogene Dienstleistungen</p>

Castells unterschlägt allerdings die Unterschiede zwischen staatlichen, nicht profitorientierten und privatwirtschaftlichen Arbeitgebern im Dienstleistungsbereich. Der staatliche Dienstleistungsbereich umfasst in der Schweiz hauptsächlich soziale und distributive Dienstleistungen (Gesundheit, Bildung, Verwaltung, Verkehr). Je nach Fragestellung haben die Kategorien »staatlich« und »privatwirtschaftlich« eine grössere oder geringere Bedeutung. Soweit die Unterschiede relevant sind, kommen wir darauf zurück. Die

Einteilung nach Castells richtet sich nach dem Charakter der vollbrachten Dienstleistungen. Werden sie für Personen erbracht oder für Unternehmen? In welchem Zusammenhang stehen sie mit dem Produktionsprozess in der transformativen Wirtschaft? Auch diese Unterscheidung ist natürlich nicht immer eindeutig, aber sie hilft, die Dynamik innerhalb des Dienstleistungssektors klarer zu erfassen. Sie erlaubt zum Beispiel die Klärung der Frage, welche Branchen das Wachstum der Tertiärbeschäftigung in den letzten vierzig Jahren hauptsächlich getragen haben.

Darstellung 3 zeigt die Beschäftigtenanteile des zweiten Sektors und der Bereiche des Dienstleistungssektors 1960 und 2009. Die Beschäftigung in Industrie und Bau überragte 1960 noch jeden einzelnen Dienstleistungsbereich um ein Mehrfaches, zum Beispiel achtmal die sozialen Dienstleistungen und vierundzwanzigmal die Dienstleistungen an Unternehmen und Private. 2009 hingegen arbeiteten in diesen beiden Bereichen nahezu gleich viele Erwerbstätige wie im gesamten zweiten Sektor.

Darstellung 3: **Erwerbstätige im Dienstleistungsbereich 1960 und 2009 (in Tausend)**



Quelle: Historische Statistik der Schweiz, BFS ETS.

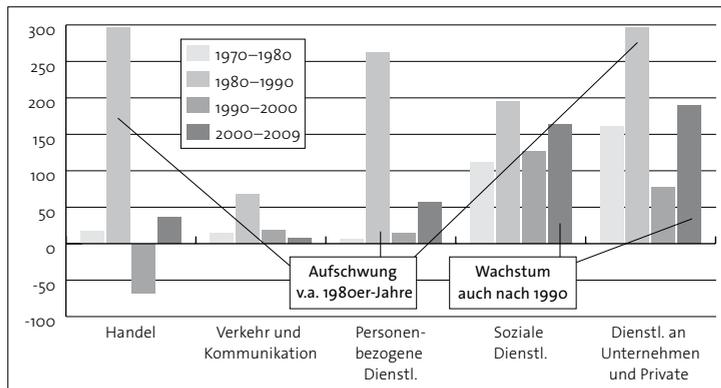
In den letzten fünfzig Jahren verdreifachte sich die Anzahl der Erwerbstätigen im Handel beinahe. Die personenbezogenen Dienstleistungen haben sich mehr als verdoppelt. Die sozialen Dienstleistungen wiederum verfünffachten sich beinahe, die Dienstleistungen an Private und Unternehmen stiegen um das 15-Fache, währenddem Verkehr und Kommunikation sich etwas mehr als verdoppelten. In dieser Zeit stagnierte hingegen die Zahl der Staatsangestellten bei Bund, Kantonen und Gemeinden, was auch auf Auslagerungen und die (Teil-)Privatisierung von staatlichen Betrieben zurückzuführen ist. Die Detailbetrachtung der letzten fünfzig Jahre ergibt folgendes Bild (vgl. Darstellung 4):

- Distributive Dienstleistungen (Handel, Verkehr und Kommunikation): Der Handel erlebte einen ersten Beschäftigungsschub 1960 bis 1970 und dann vor allem 1980 bis 1990. In der Krise der 1990er-Jahre sank die Anzahl der Beschäftigten wieder um 68 000 Personen. Der Bereich dürfte kaum mehr wachsen, da neue Rationalisierungen bevorstehen. Im letzten Jahrzehnt kam es nur noch zu einer Zunahme von 36 000 Erwerbstätigen. Auch Verkehr und Kommunikation erlebten in den 1980er-Jahren einen kleinen Boom. Danach gab es jedoch praktisch kein Wachstum mehr.
- Die Beschäftigung im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen ging bis 1970 sogar zurück. Hier ist der Rückgang des hauswirtschaftlichen Personals in Rechnung zu stellen, immer weniger Bürgerfamilien konnten und wollten sich eine Hausangestellte leisten. Stark wuchs die Branche zwischen 1980 und 1990, als die Tourismus- und Freizeitindustrie sich ausweitete. In den neun Jahren nach 2000 gesellten sich immerhin 57 000 neue Erwerbstätige dazu, davon 12 000 im Bereich der Hauswirtschaft.
- Soziale Dienstleistungen: In diesem Bereich wuchs die Anzahl

der Erwerbstätigen in all den Jahren relativ konstant. Dabei fiel auch hier das stärkste Wachstum in die zehn Jahre nach 1980. Der Boom bei den sozialen Dienstleistungen geht nicht nur auf das Gesundheits- und Sozialwesen, sondern auch auf das Unterrichtswesen zurück. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg auch in der öffentlichen Verwaltung, stagniert aber als Folge der Sparpolitik seit einiger Zeit wieder.

- Dienstleistungen für Unternehmen und Private: Dieser Bereich begann bereits 1970 stark zu wachsen, um in den 1980er-Jahren förmlich zu explodieren (fast 300 000 neue Jobs). Die 1990er-Jahre führten auch in diesem Bereich zu einer starken Abschwächung des Wachstums. Ab 2000 kam es aber wieder zu einem starken Anstieg, dem stärksten aller Bereiche. Im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends entstanden hier 180 000 neue Arbeitsplätze. Waren 1960 gerade mal 56 000 Personen in diesem Bereich beschäftigt, erreicht er 2009 mit 819 000 Erwerbstätigen Augenhöhe mit der Industrie.

Darstellung 4: **Zu- und Abnahme der Erwerbstätigen 1970 bis 2009 (in Tausend)**



Quelle: Bis 1980 Historische Statistik der Schweiz, ab 1990 BFS ETS.

Im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmungen werden sehr verschiedene Tätigkeiten zusammengefasst,⁹ von der Arbeit in Architektur- und Ingenieurbüros über Wirtschaftsprüfung, Werbung, Personalvermittlung und Sicherheitsdienste bis zu Reinigung und der Arbeit in Callcenters. Die Zahl der Beschäftigten in diesem ständig wachsenden Bereich betrug im Jahr 2007 340 000. Es handelt sich also um sehr beschäftigungsrelevante Tätigkeiten.

- Den grössten Anteil von 24 Prozent hatten 2005 die Architektur- und Ingenieurbüros.
- An zweiter Stelle folgten bereits die Reinigungskräfte mit 16 Prozent.
- Dann folgten mit jeweils etwas mehr als 10 Prozent der Beschäftigten Wirtschaftsprüfer, Treuhänder, Unternehmens- und PR-Berater, sowie mit 9 Prozent Manager in Holdinggesellschaften.
- 6 weitere Prozent erbringen nicht weiter definierte sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen, etwa genau so viele arbeiten in der Rechtsberatung und in der Werbung.
- Wach- und Sicherheitsdienste beschäftigten 2005 beinahe 3 Prozent.

Die Entwicklung im staatlichen Teil des Dienstleistungssektors ist widersprüchlich. Die Zahl der Beschäftigten, die direkt bei Bund, Kantonen und Gemeinden angestellt sind, stieg zwischen 2000 und 2010 von 150 000 auf 184 000, was wenig ist. Gestiegen sind zudem, wenn auch weniger ausgeprägt als in Privatunternehmen, die Beschäftigtenzahlen der Staatsangestellten im Bereich Gesundheit, Bildung und bei anderen sozialen Dienstleistungen. Hingegen wurden auch viele staatliche Betriebe ausgelagert und (teil-)privatisiert mit der Konsequenz, dass einige Unterhaltsar-

beiter und Dienstleistende, zum Beispiel Reinigungsequipen, in die Privatwirtschaft entlassen wurden.

Die Ausweitung der Frauenerwerbsarbeit

Im Zuge der Tertiarisierung verdoppelte sich seit 1975 die Anzahl der erwerbstätigen Frauen. 2009 waren fast zwei Millionen Frauen berufstätig. Die Frauen steigerten in dieser Periode ihren Anteil an der Gesamtheit der Arbeitskräfte von 35 auf 46 Prozent. Im Dienstleistungssektor sind die Frauen seit 1991 sogar in der Mehrheit. 2009 waren in diesem Bereich 53 Prozent (1,77 Millionen) der Erwerbstätigen Frauen.¹⁰

Dieser Prozess der Ausweitung von Frauenerwerbsarbeit beziehungsweise ihres Anteils an der bezahlten Arbeit wird auch Feminisierung genannt.¹¹ In der Rollenteilung der 1950er- und 60er-Jahre sorgte der Familienvater als Alleinernährer für das Einkommen, während die Ehefrauen für die reproduktive Arbeit im Haus zuständig waren.¹² Arbeiterfrauen waren bereits früher in die Erwerbsarbeit integriert, nicht nur in der Industrie, sondern auch im Handel, im Gastgewerbe und in anderen Bereichen des dritten Sektors. Die massive Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit begann jedoch erst Ende der 60er-Jahre. Dafür gab es verschiedene Gründe:

- Teilzeitarbeit wurde in zunehmendem Mass möglich.
- Der Rückgang der Geburten verkürzte die Betreuungszeit.
- Die Bildungsexpansion erfasste auch die Frauen.
- Da der Wiedereinstieg in den Beruf Nachteile brachte, blieben viele Frauen mit kleinen Pensen beschäftigt.
- Zusätzliches Einkommen war für viele Familien erwünscht oder notwendig.
- Die Emanzipations- und Frauenbewegung brachte ein neues Rollenverständnis.

Die gängige Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern veränderte sich, Erwerbstätigkeit wurde zum selbstverständlichen Bestandteil des weiblichen Lebenszusammenhangs.

Als die Schweiz 1971 endlich das Stimm- und Wahlrecht für Frauen einführte, waren 42,5 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter auch tatsächlich erwerbstätig. Bis 2009 stieg die Quote auf gut 63 Prozent. Bei den Männern nahm sie in der gleichen Periode um 10 Prozent ab. Allerdings arbeiten Frauen deutlich weniger häufig als Männer Vollzeit. Die Rollenteilung zwischen den Geschlechtern, insbesondere was die Verrichtung der unbezahlten Arbeit angeht, hat sich weniger stark verändert. Unbezahlte Arbeit findet sich in erster Linie in der Hausarbeit und Ernährung, der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen. Nach Berechnungen der Ökonomin Mascha Madörin werden gesamthaft mehr Arbeitsstunden in der unbezahlten als in der bezahlten Wirtschaft eingesetzt. Somit ist die unbezahlte Arbeit für das Funktionieren der Wirtschaft sehr wichtig, hat aber bis heute nicht die gebührende gesellschaftliche Anerkennung erhalten. Sie wird von der Gesellschaft gratis angeeignet. Wir werden an dieser Stelle auf diese Problematik nicht weiter eingehen und beschränken uns auf die bezahlte Erwerbstätigkeit der Frauen. Mit der zunehmenden bezahlten Beschäftigung der Frauen wurden auch viele bisher unbezahlt von Frauen verrichtete Tätigkeiten in die formelle und statistisch erfasste Wirtschaft integriert. Insbesondere im Bereich der sozialen und persönlichen Dienstleistungen gibt es fließende Übergänge,¹³ aber auch immer wieder Verschiebungen, zum Beispiel wenn infolge von Sparmassnahmen im öffentlichen Bereich die Angehörigenpflege wieder auf die Frauen in den Haushalten zurückfällt.

Nach wie vor wird die Erwerbsarbeit der Frauen oft als »Zuarbeit« angesehen und gehandhabt. In dieser Vorstellung sind die

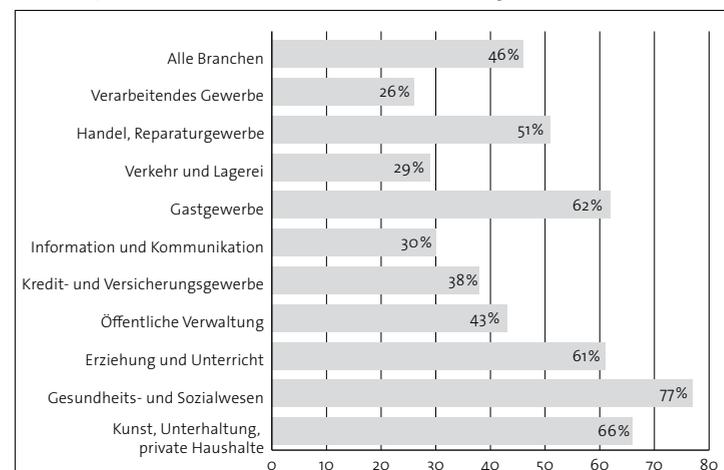
Einkommen der Frauen ein Zustupf zum Einkommen der Männer und Familienväter. Doch die Gesellschaft hat sich gewandelt. Im Zuge der Emanzipation beanspruchten die Frauen ein Einkommen, das ihnen erlaubt, wirtschaftlich unabhängig zu sein. Zugezogen hat aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen auch die Anzahl der alleinerziehenden Frauen, die nun selbst die Rolle der Alleinernährerin einnehmen. Trotzdem ist die Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen nach wie vor vorherrschend, ebenso Unterbrechungen in der Erwerbskarriere mit all ihren negativen Folgen für die soziale Sicherung sowie für die Berufsperspektiven.

Die Beschäftigungsausweitung im Tertiärsektor wäre – wie bereits betont – ohne den Einbezug der Frauen nicht möglich gewesen. 2009 arbeiteten 900 000 Frauen und nur 450 000 Männer mehr als 1975. Zu Beginn der 1990er-Jahre überflügelten die Frauen im Dienstleistungsbereich die Männer. 2009 arbeiteten 1,7 Millionen Frauen und knapp 1,5 Millionen Männer im dritten Sektor. Allgemein gilt, dass durch den periodisch relativ ausgetrockneten Schweizer Arbeitsmarkt die Unternehmen auf die Frauenerwerbstätigkeit – und jene der Ausländerinnen und Ausländer – angewiesen waren, um ihre Arbeitsplätze zu besetzen. Da diese vor allem im Dienstleistungsbereich geschaffen wurden, erstaunt es auch nicht, dass die Frauen im Tertiärsektor ein Übergewicht an den Köpfen erringen konnten. Wenn man die Stellen aber auf Vollzeitäquivalente hochrechnet, also die Prozentanteile der Teilzeitstellen zusammenzählt und durch 100 Prozent teilt, sind die Männer nach wie vor leicht in der Überzahl.

Innerhalb des dritten Sektors gibt es grosse Unterschiede, was den Frauenanteil angeht. Darstellung 5 zeigt diese, aufgeschlüsselt nach Branchen 2009. Wenn man nach Berufskategorien statt nach Branchen unterscheiden würde, wären die Anteilsunterschiede noch viel grösser. Branchen mit hohem Frauenanteil sind das Ge-

sundheits- und Sozialwesen (77 Prozent), die Hausarbeit und persönliche Dienstleistungen (hier zusammen mit Unterhaltung, deshalb nur 66 Prozent), das Gastgewerbe (62 Prozent), Erziehung und Unterricht (61 Prozent) sowie der Handel (51 Prozent). Die Anteile entsprechen im Grossen und Ganzen jenen von 1991. Nur im Bereich der öffentlichen Verwaltung konnten die Frauen ihren Anteil markant steigern, und nur im Bereich Information und Kommunikation ging ihr Anteil stark zurück. Gering ist der Frauenanteil im verarbeitenden Gewerbe und beim Verkehr (unter 30 Prozent).

Darstellung 5: **Frauenanteil nach Branchen 2009**



Quelle: BFS ETS.

Wenn man die einzelnen Branchen detaillierter anschaut, zeigt sich eine noch extremere Arbeitsteilung nach Geschlecht. In der Hauswirtschaft oder bei der Körperpflege beträgt der Frauenanteil über 90 Prozent, bei Sicherheit und Informatik kommt er nicht über 10 Prozent hinaus. Dagegen wird unbezahlte Arbeit zu 65 Prozent von Frauen verrichtet.¹⁴

Arbeitsmigration

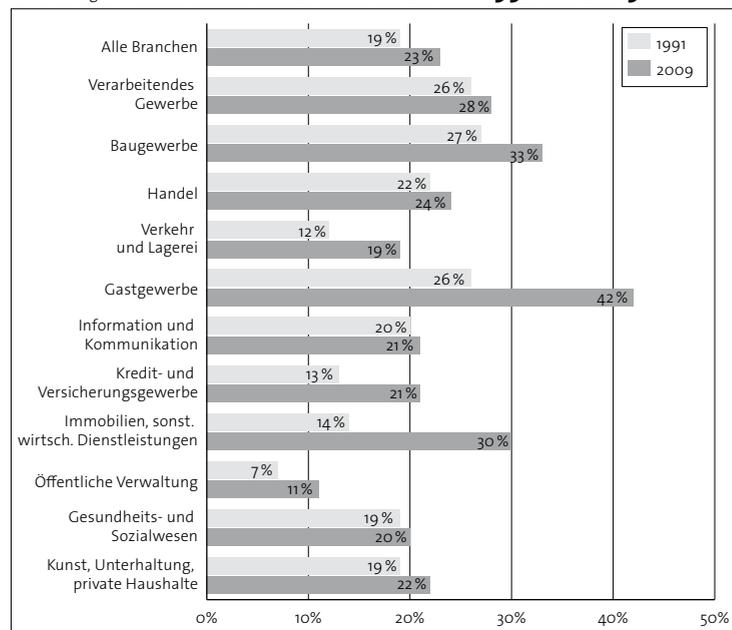
Das »Beschäftigungswunder« in der Schweiz konnte nur durch den Beizug neuer Arbeitskräfte bewerkstelligt werden. Diese fand man nicht nur bei den einheimischen Schweizer Frauen, sondern auch bei den Ausländerinnen und Ausländern. 2009 lag der Ausländeranteil an der gesamten Wirtschaft bei 22,8 Prozent (vgl. Darstellung 6). Darüber lag er im verarbeitenden Gewerbe (28 Prozent) und beim Bau (33 Prozent). Im dritten Sektor haben vor allem das Gastgewerbe (42 Prozent) sowie Dienstleistungen für Unternehmen (30 Prozent) sehr hohe Ausländeranteile.

Noch extremer wird die Arbeitsteilung, wenn wir etwas tiefer in einzelne Branchen hineingehen. So haben beispielsweise Reinigung und Hauswirtschaft noch höhere Ausländeranteile (70 bis 90 Prozent). Hingegen sind diese in der öffentlichen Verwaltung (11 Prozent) und bei Erziehung und Unterricht (15 Prozent) sehr tief. Betrachtet man die Dynamik der Entwicklung seit 1991, dann erkennt man, dass im Gastgewerbe der Ausländeranteil konstant angestiegen ist. Im Bereich der Banken und Versicherungen und im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen kam es erst ab 2000 zu einem markanten Anstieg.

Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Einwanderung im Jahrzehnt der Einführung der Personenfreizügigkeit insbesondere in höher qualifizierte Jobs erfolgte. Auf der anderen Seite sind es nach wie vor die besonders anstrengenden Arbeitsgebiete wie der Bau und die besonders prekären Arbeitsgebiete wie die Reinigung oder die Hausarbeit, welche grosse Ausländeranteile haben. Im Bereich der sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen ist eine Feminisierung der Arbeitsmigration zu erkennen. In den letzten Jahren kam es bei der aussereuropäischen Migration in die Schweiz insofern zu einer Verlagerung, als diese zunehmend weiblich wurde und weniger als früher in die Industrie (besonders die Textilindustrie) ging.¹⁵

Die Erwerbstätigkeit von Schweizer Frauen und von Frauen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich markant. Schweizer Frauen haben deutlich tiefere Erwerbsquoten und sind meist auch mit geringeren Pensen teilzeitbeschäftigt als die Ausländerinnen. Diese sind auch öfter in den schlechter gestellten Bereichen des Dienstleistungssektors anzutreffen.

Darstellung 6: **Ausländeranteil nach Branchen 1991 und 2009**



Quelle: BFS ETS.

Ausblick zur zukünftigen Entwicklung

Die Frage, wie sich die Beschäftigung im Dienstleistungssektor zukünftig entwickeln wird, ist stark mit den möglichen Produktivitätssteigerungen durch Rationalisierungen verknüpft. In diesem Zusammenhang ist die Meinung verbreitet, dass mit zunehmender

Tertiärisierung der industrialisierten Länder deren Produktivitätsfortschritte zwangsläufig sinken. Insbesondere persönliche und soziale Dienstleistungen, die face-to-face erbracht werden (zum Beispiel Beratungen), scheinen vergleichsweise rationalisierungsresistent. Hingegen gibt es in den anderen Bereichen noch Möglichkeiten, etwa dann, wenn Konsumenten im Detailhandel zu Prosumenten werden, indem sie das Gemüse selber wägen und etikettieren, also ihre Dienstleistung gleich selbst mitproduzieren. Auch andere Entwicklungen wie elektronische Kassen oder Internetbanking lassen vermuten, dass die Rationalisierungspotenziale im Dienstleistungssektor bei Banken, Versicherungen, der Nachrichtübermittlung, im Verkehr und Verkauf noch nicht ganz ausgeschöpft sind. Wirklich rationalisierungsresistent scheinen nur mehr wenige Bereiche wie Gesundheit, Unterricht und Sicherheit zu sein. Eine weitere Beschäftigungssteigerung wird es wohl vor allem in diesen Bereichen geben. Gleichzeitig wird die Zunahme der Frauenarbeit voraussichtlich voranschreiten, was wiederum dazu führt, dass vermehrt Bereiche der unbezahlten Familien- und Betreuungsarbeit in die bezahlte Arbeit überführt werden und bei der ausserfamiliären Kinderbetreuung oder in der Pflege neue Jobs entstehen.

Diskussion: »Die grosse Hoffnung«

Wie in den anderen hoch industrialisierten Ländern der OECD wuchs auch in der Schweiz der Anteil des Dienstleistungssektors an der Beschäftigung auf über 70 Prozent (Tertiärisierung). Damit einher geht eine bedeutende Ausweitung der Frauenbeschäftigung. Das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung setzte verstärkt ab den 1970er-Jahren ein und betraf praktisch alle Dienstleistungsbranchen im gleichen Mass. Nach 1990 beschränkte es sich aber auf soziale Dienstleistungen und solche an Unternehmen, während personenbezogene und distributive Dienstleistungen

nicht mehr stark wuchsen. Die Bedeutung des Tertiärsektors gegenüber dem Industriesektor verstärkte sich massiv. Wird damit die »proletarische Existenz« abgelöst durch eine allgemeine Besserstellung der Arbeitnehmenden? Genau das hofften die ersten Theoretiker der Tertiärisierung.

Jean Fourastié, ein französischer Ökonom, auf den die Unterscheidung der drei Sektoren zurückgeht, veröffentlichte 1949 sein Buch *Die grosse Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*.¹⁶ Der Untertitel der französischen Ausgabe versprach den »technischen, ökonomischen und sozialen Fortschritt«, der ja zweifelsfrei seither auch zu einem gewissen Grad eingetreten ist. Fourastié hegte die zumindest teilweise berechtigte Hoffnung, dass der Dienstleistungsbereich die durch die Rationalisierungen in der Industrie und in der landwirtschaftlichen Produktion freigesetzten Arbeitskräfte aufnehmen würde. Sein Optimismus zeigte sich auch in der Erwartung, dass mit der Tertiärisierung eine Steigerung der Bildungsansprüche und eine Anpassung der Löhne nach oben einhergehe. Auch der US-amerikanische Soziologe Daniel Bell postulierte 1973 die »nachindustrielle« Gesellschaft und verband diese mit sozialer Besserstellung.¹⁷ Da im Übergang von der produzierenden zur dienstleistenden Gesellschaft technisch-wissenschaftlich gut qualifizierte Arbeitskräfte gegenüber klassischen Arbeitern zahlenmässig nach und nach zunehmen würden, verändere sich die Sozialstruktur. Statt Industriearbeitern überwögen gut qualifizierte und gut bezahlte Angestellte. Ulrich Beck, ein bekannter deutscher Soziologe, sprach vom »Fahrstuhleffekt«.¹⁸ In der Dienstleistungsgesellschaft führe der Fahrstuhl für alle nach oben.

Wir sehen: Die Zunahme der Dienstleistungsarbeit weckte einige Erwartungen. Statt schmutziger, den Körper schindender Handarbeit, so die Vorstellung, werde die Gesellschaft von saubere Dienstleistungs- und Kopfarbeit geprägt sein. Aus ausgebeute-

ten, schlecht qualifizierten Proletariern würden Angestellte mit gesunden und guten Arbeitsbedingungen. Und die Widersprüche zwischen Oben und Unten würden sich so immer mehr auflösen.

Selbst der an sich kritische französische Soziologe Robert Castel sieht in seinen *Metamorphosen der sozialen Frage* noch 1995 die »Arbeiterlage« schwinden.¹⁹ Dort beschreibt er den Siegeszug der Lohnarbeitsgesellschaft, in der eben auch die Angestellten und die intermediären Schichten ihr Leben neu als Lohnabhängige verdienen. In Frankreich arbeiteten bereits in der 1970er-Jahren 80 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung in einem Lohnarbeitsverhältnis. In der Schweiz waren es 84 Prozent im Jahr 2008. Aber, so Castel, »die wesentliche Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung besteht in der Zunahme von Lohnabhängigen, die keine Arbeiter sind.«²⁰ Die neuen Dienstleistungsbeschäftigten stünden, was Lohn und Prestige anbelangt, über den Produktionsarbeitern. Da hat Castel den Blick aber, wie wir noch sehen werden, ganz einseitig auf die Angestellten von Banken, Verwaltungen und Staat gerichtet.

Der spanische Soziologe Manuel Castells hingegen berücksichtigt auch die Angestellten in untergeordneten Verwaltungsfunktionen und Verkauf. In seinem 1996 erschienenen Buch *Das Informationszeitalter* betrachtet er die Transformation von Arbeit und Beschäftigung empirisch und vergleicht die Dynamik verschiedener Industriestaaten. Dabei stellt er fest, dass die Dienstleistungsgesellschaft eben nicht nur die neuen Experten- und Managerschichten anwachsen lässt, sondern auch ein »White-Collar-Proletariat«, die einfachen Dienstleisterinnen und Dienstleister.²¹ Die sozialwissenschaftliche und politische Debatte drehte sich erstens zunehmend um die Frage, ob die Tertiarisierung, wie von Fourastié und anderen erhofft, zu einer Besserstellung der einfachen Lohnabhängigen führe oder ob es nicht vielmehr zur Schaffung einer riesigen unterworfenen, minderqualifizierten Dienstbotenklasse

komme. Und zweitens dreht sich die Debatte auch um die Frage, in welchem Verhältnis die Dienstleistenden zu den Arbeiterinnen und Arbeitern im zweiten Sektor stehen.

Die Position der Dienstleistenden hängt, so schreibt der US-Amerikaner Robert B. Reich 1993, auch mit der »neuen Weltwirtschaft« zusammen.²² Anhand ihrer Position auf dem globalen Arbeitsmarkt unterscheidet Reich drei Kategorien von Beschäftigung: routinemässige Produktionsdienste, kundenbezogene Dienste sowie symbolanalytische Dienste. Zu den kundenbezogenen Dienstleistenden rechnet Reich diejenigen Beschäftigten, die über keine Hochschulbildung verfügen. In diesem Bereich werden die Leistungen von Person zu Person erbracht und können deshalb im Gegensatz zu den Routinearbeiten in der Produktion nicht weltweit vermarktet werden. Symbolanalytiker sind Beschäftigte, »deren Aktivitäten auf Problemlösung, -identifizierung und strategische Vermittlung abzielen, indem sie Symbole manipulieren.«²³ Hier finden sich vor allem Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss, also Ingenieure, Betriebswissenschaftlerinnen, PR-Leute und Ähnliche. Ihr Anteil an der Beschäftigung ist in den USA von den 1950er- bis zu den 1980er-Jahren markant angestiegen. In ihnen sieht Reich die neue Funktionselite der globalen Unternehmensnetzwerke. Die unterschiedlichen Positionen der Beschäftigtengruppen auf dem Weltmarkt haben Konsequenzen für die Einkommen und Arbeitsbedingungen, fährt Reich fort. Die Symbolanalytiker seien die Gewinner der Globalisierung. Die Routinearbeiter hingegen die Verlierer, weil sie direkter Konkurrenz aus den Entwicklungsländern ausgesetzt sind. Die Arbeitskräfte der kundenbezogenen Dienste hingegen befänden sich in einer mittleren Lage, weil ihre Arbeit auf regionale Bezüge angewiesen bleibe und sich nicht weltweit vermarkten lasse.

Dass Globalisierung und technologischer Wandel alle Länder

betreffen, bestreitet auch Gösta Esping-Andersen nicht. Aber er betont, dass nationale institutionelle Arrangements die Auswirkungen der Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur unterschiedlich filtern (Wohlfahrtsstaat, kollektive Aushandlungssysteme, Bildungssystem, Unternehmensorganisation).²⁴ Inwieweit die Tertiarisierung zur Befestigung alter und neuer Formen der sozialen Ungleichheit führen, hängt für Esping-Andersen vor allem von der spezifischen Ausgestaltung des Sozial- und Wohlfahrtsstaates ab – genauer: davon, ob dieser allen Bürgerinnen und Bürgern eine qualitativ hochwertige Versorgung und Lebenschancen garantiert.²⁵ Die Marktposition der Dienstleistungsarbeitenden schätzt Esping-Andersen im Gegensatz zu Reich eher schlecht ein. Die Tatsache, dass die Produktivitätsfortschritte vieler Dienstleistungsbereiche unter jenen der Industrie liegen, unterlaufe die Entstehung einer stabil beschäftigten und gut bezahlten Klasse von Dienstleistenden im privaten Sektor.

Auch die neueren Autoren konstatieren im Zusammenhang mit der zunehmenden Dienstleistungsbeschäftigung die Herausbildung einer neuen sozialen Struktur. Allerdings zeigen sie sich weniger euphorisch als noch Fourastié oder Beck. Über die Stellung der Dienstleistenden sind sich die genannten Autoren jedoch nicht einig. Sind sie besser gestellt als die Industriearbeiter? Reich bejaht die Frage, weil die Dienstleistenden auf dem Binnen- und nicht auf dem Weltmarkt tätig sind. Esping-Andersen betont indes die unterschiedliche Produktivitätsentwicklung, die zuungunsten der Dienstleistenden laufe. Und: Der unterschiedliche Grad gewerkschaftlicher Organisation bewirke, dass die traditionellen Arbeiterschichten in vielem gegenüber den Dienstleistungsarbeiterinnen und -arbeitern im Vorteil sind.

Wie sieht es mit der sozialen Lage der schweizerischen Dienstleistenden aus? Im folgenden Kapitel untersuchen wir diese Frage.

2. Die soziale Lage der Dienstleistungsangestellten

Es ist nach wie vor der Lohn, welcher die Lebenschancen und die Lebensqualität der Mehrheit der Menschen massgeblich bestimmt. Dies gilt heute umso mehr, weil die Lebenswelt zunehmend monetarisiert wird und kaum mehr andere Einkommens- und Subsistenzquellen zur Verfügung stehen. Darum eignen sich Lohndaten sehr gut, um die soziale Lage der Dienstleistungsarbeitenden zu erfassen. Wie sieht es nun aus mit ihren Einkommen und den Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor? Bestätigen sich die Hoffnungen von Fourastié und Beck? Gibt es Unterschiede zu den Beschäftigten im Industriesektor, oder gleichen sich die Bedingungen? Im Folgenden werden wir die Erwerbseinkommen mit empirischen Daten untersuchen, nämlich der Lohnstrukturhebung des schweizerischen Bundesamtes für Statistik (LSE)¹ und wenn nötig auch anderen eidgenössischen Erhebungen.²

1,9 Millionen Beschäftigte mit »unteren Löhnen«

Bei Lohnstudien ist es üblich, Schwellenwerte heranzuziehen. International gebräuchlich ist zum Beispiel, Löhne unter 60 Prozent des Medianlohnes als Tief- oder Armutslöhne zu bezeichnen. Der Medianlohn bezeichnet denjenigen Lohn, bei dem jeweils 50 Prozent darunter und darüber liegen.³ Auch bei unserer Untersuchung benützen wir solche Schwellenwerte. Dabei ist klar, dass

diese Schwellenwerte Setzungen sind. Das heisst, man könnte auch andere Schwellenwerte verwenden. Der Vorteil einer eingebürgerten Setzung wie der Tieflohnschwelle bei 60 Prozent des Medianlohnes ist aber, dass damit Vergleiche möglich werden. Oft werden Löhne über der Tieflohnschwelle als mittlere Löhne bezeichnet. Damit wird manchmal impliziert, dass die Lohnabhängigen in diesem Bereich der Mittelschicht zuzurechnen sind. Dies ist aber eine Täuschung. Wir gehen vielmehr davon aus, dass bis zu einer Schwelle von 13 mal 6000 Franken besser von einem »unteren« Lohn zu sprechen ist. Wir unterteilen die Lohngruppen so (vgl. Darstellung 7, S. 38):

- Wer 2006 weniger als 13 mal 3500 Franken (12 mal 3800 Franken) verdiente, bezog nach unserer Definition einen *Tieflohn*.
- Wer unter 13 mal 6000 Franken (12 mal 6500 Franken) verdiente, erhielt einen *unteren Lohn*.
- Wer mehr als die 13 mal 6000 Franken, aber weniger als 12 000 Franken verdiente, bekam einen *mittleren Lohn*.
- Darüber liegen *hohe Löhne* (12 000 bis 17 000 Franken) und *Höchstlöhne* (ab 17 000 Franken).

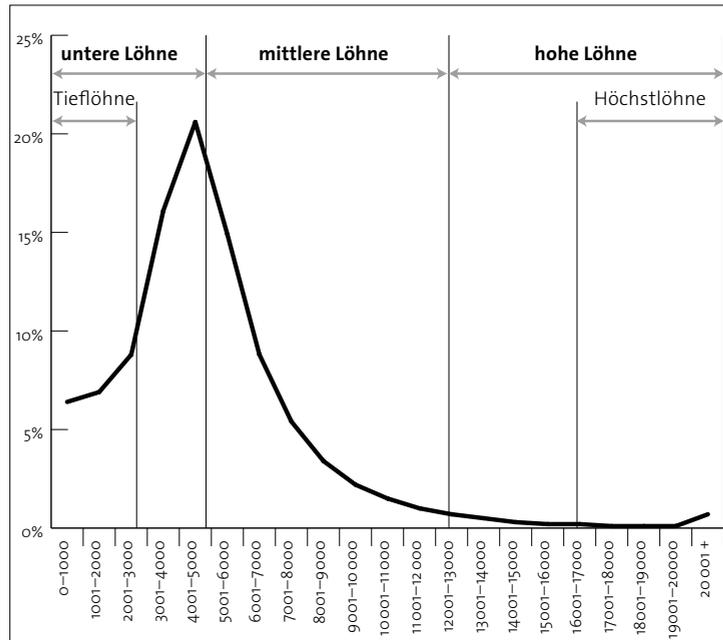
Für diese Setzungen haben wir gute Gründe. Löhne bis 6000 Franken sind keine Mittelschichtslöhne. Mit diesem Einkommen lässt sich kein Vermögen bilden. Es handelt sich zwar in den meisten Fällen auch nicht um Armutslöhne, aber eben doch um einen »Wohlstand auf Abruf«. Im Falle von Arbeitslosigkeit oder Invalidität finden sich die Menschen mit unteren Löhnen schnell in prekären Verhältnissen wieder. Sie gehören eben der Zone der Verwundbarkeit an, die Robert Castel beschrieben hat.⁴ Diese Leute besitzen meist nichts als ihre Arbeitskraft, und aufgrund fehlender Möglichkeiten der Vermögensbildung sind sie allein auf ihr Arbeitseinkommen angewiesen.

In der Literatur wird oft die Meinung vertreten, dass man das verfügbare Haushaltseinkommen dem individuellen Einkommen als Analyseeinheit vorziehen sollte, da der Haushalt ja auch die Konsumeinheit darstelle. Dagegen sprechen mehrere Argumente, wie zum Beispiel Daniel Oesch in seiner Dissertation aufzeigt.⁵ Insbesondere ist die von Oesch rekapitulierte feministische Kritik am Haushaltsansatz zu erwähnen. In der Haushaltsperspektive werden Frauen als abhängig von den Männern betrachtet. Für eine individuelle Sichtweise spricht auch die Tatsache, dass Löhne auf Arbeitsmärkten an Individuen und nicht an Haushalte bezahlt werden, wobei die Familienarbeit gratis angeeignet wird, sieht man mal von den Kinderzulagen ab. Es ist klar: Ob man die Schwelle über den Lohn oder über das Haushaltseinkommen definiert, verändert für einige Zehntausend Personen, ob sie unterhalb oder oberhalb der Schwelle liegen. Insgesamt wird sich die Datenlage dadurch aber nicht wesentlich verändern. Entscheidend ist, welcher Fragestellung nachgegangen wird. Wenn es um den Lebensstandard geht, ist zweifellos die Situation des Haushalts wichtig, wenn es um Aufstiegsmechanismen oder -barrieren geht, sind es die individuellen Angaben.

Weiter könnte man natürlich regionale Unterschiede betrachten. Ein Lohn von 6000 Franken ermöglicht in einem ländlichen Kanton wie dem Wallis einen anderen Lebensstandard als in der Metropole Zürich. Auch könnte man die Lebensperspektiven einbeziehen. Lehrer in den ersten Berufsjahren beispielsweise haben zwar einen ähnlichen Lohn wie andere Dienstleistungsangestellte, aber viel bessere Aussichten in der Berufslaufbahn. Solche Differenzierungen vorzunehmen, würde aber den Rahmen unserer Untersuchung sprengen. Zudem würden sie die Grundaussage kaum verändern. Unsere Schwellenwerte sind vielleicht in der einen oder anderen Hinsicht etwas unscharf, aber die grossen Linien in der

Lohnverteilung werden damit zweifellos sichtbar, insbesondere bei der Charakterisierung verschiedener Branchen. Damit werden die grossen Gruppen sichtbar, die nichts besitzen als ihre Arbeitskraft und die im »Wohlstand auf Abruf« leben.

Darstellung 7: **Häufigkeitsverteilung der Löhne 2006 (in Prozentanteilen)**



Quelle: BFS, LSE 2006.

Darstellung 7 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Löhne im Jahr 2006. Dabei ist festzuhalten, dass es sich um einen theoretischen Lohn handelt – theoretisch deshalb, weil der Lohn für eine 100-Prozent-Anstellung angegeben wird. Die Löhne werden vom BFS zusätzlich noch auf eine Monatsarbeitszeit von 4,33 mal 40 Wochenstunden standardisiert. Der Effektivlohn, also der tatsäch-

lich ausbezahlte Lohn, liegt bei Teilzeitarbeitenden entsprechend tiefer, zumal im Dienstleistungssektor mit seinen zahlreichen Teilzeitangestellten. Betrachtet man die effektiven Einkommen, dann verdienen nochmals mehr Leute weniger als die von uns verwendeten Schwellenwerte. Wir betrachten aus Gründen der Vergleichbarkeit im Folgenden vorwiegend den theoretischen und nur vereinzelt den effektiven Lohn.

Von den 3,8 Millionen abhängig Beschäftigten in der Schweiz, verdienten 2,4 Millionen oder 64 Prozent im Jahr 2006 einen Lohn unter 6000 Franken (Darstellung 8, S. 42). Die grosse Mehrheit erhält also einen unteren Lohn. 1,72 Millionen davon sind im Dienstleistungssektor tätig. Das sind 62,4 Prozent aller in diesem Sektor Beschäftigten. Bei Gewerbe und Industrie sind es 530 000 Beschäftigte, was einem Anteil von 67,6 Prozent entspricht.

Im Dienstleistungssektor gibt es also mehr Hochlöhner als im zweiten Sektor, insgesamt 1,2 Millionen Beschäftigte. Darin dürfte ein wesentlicher Grund für das verzerrte Bild der besser gestellten Dienstleistenden liegen. Mit 11,4 Prozent sind aber im dritten Sektor eben auch die Tieflohne überdurchschnittlich verbreitet.

Wenn man die Anteile nach Geschlechtern betrachtet, zeigt sich ein klarer Unterschied. Viel mehr Frauen als Männer beziehen Tieflohne. Der Anteil der Frauen ist mit 15 Prozent im dritten Sektor mehr als doppelt so hoch wie jener der Männer. Dasselbe Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern zeigt sich auch bei den Löhnen bis 6000 Franken, und zwar in beiden Sektoren. In Gewerbe und Industrie betrifft dies 80 Prozent der Frauen. Bei den Männern sind es immer noch 64 Prozent. Im dritten Sektor ist der Geschlechterunterschied noch ausgeprägter: Gehören fast 50 Prozent der Männer im dritten Sektor zu den Besserverdienern, so sind 73,5 Prozent der Frauen beziehungsweise mehr als eine Million weibliche Tertiärbeschäftigte der unteren Gruppe zuzurechnen,

ebenso allerdings auch 675 000 Männer. Erwähnenswert ist auch der Unterschied zwischen dem Staats- und dem Privatsektor. Im staatlichen Bereich sind sowohl die tiefen Löhne als auch die Höchstlöhne viel weniger stark ausgeprägt. Die Lohnspannbreite ist dort viel geringer als in der Privatwirtschaft. Allerdings geraten diese Verhältnisse durch Auslagerungen und Privatisierung zunehmend unter Druck.

Darstellung 8: **Anteil der Beschäftigten mit Löhnen unter 3500 und unter 6000 Franken**

2006	< 13 × Fr. 3500	< 13 × Fr. 6000
Total	10 %	64 %
2. Sektor	6 %	67 %
3. Sektor	11 %	62 %
Nach Geschlecht		
2. Sektor Männer	3 %	64 %
2. Sektor Frauen	18 %	80 %
3. Sektor Männer	7 %	50 %
3. Sektor Frauen	15 %	74 %

* Gemäss BESTA 3.Quartal 2006 ohne Selbstständige!
(Theoretischer, nicht tatsächlich ausbezahlter Lohn, da hochgerechnet auf 100-Prozent-Anstellung.)
Quelle: Berechnung aufgrund LSE 2006.

Wir legen im Folgenden den Fokus unserer Analyse auf die 1,7 Millionen Dienstleistenden mit einem Lohn unter 6000 Franken. Darstellung 9 zeigt die wichtigsten Branchen des dritten Sektors. Abgesehen von Banken, Versicherungen und bildungsintensiven Branchen wie Unterrichtswesen oder Forschung und Entwicklung, unterscheiden sich die Anteile der Löhne unter 6000 Franken nicht vom Gewerbe- und Industriesektor. Sie liegen in vielen Bran-

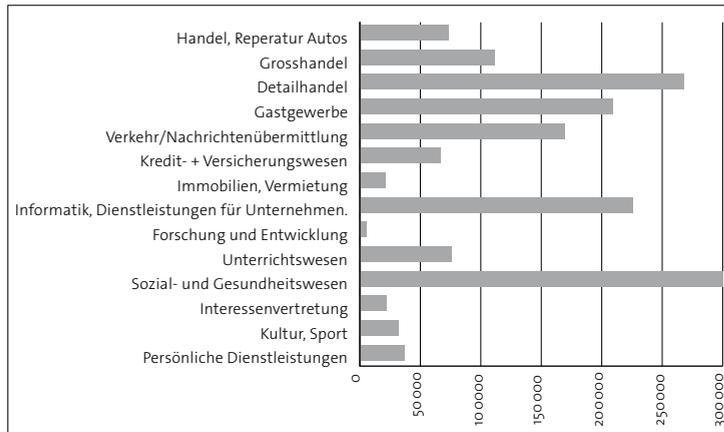
chen sogar weit darüber, besonders deutlich erwartungsgemäss im Detailhandel (87 Prozent), Gastgewerbe (95 Prozent) und bei den persönlichen Dienstleistungen (86 Prozent). Aber auch in den Branchen Verkehr und Nachrichten (68 Prozent) sowie im Sozial- und Gesundheitswesen (67 Prozent) beziehen zwei Drittel weniger als 6000 Franken. Bei den Dienstleistungen für Unternehmen betrifft es nur 54 Prozent, aber die absolut 226 000 sind eine stattliche Anzahl an Beschäftigten. Darstellung 10 zeigt die Verteilung der 1,7 Millionen auf die Branchen in absoluten Zahlen.

Darstellung 9: **Anteil der Beschäftigten nach Branchen, 2006**

	< 13 × Fr. 3500	< 13 × Fr. 6000
Detailhandel	19 %	87 %
Gastgewerbe	40 %	95 %
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	6 %	68 %
Kredit- + Versicherungswesen	1 %	33 %
Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen	14 %	54 %
Unterrichtswesen	2 %	31 %
Sozial- + Gesundheitswesen	6 %	67 %
Persönliche Dienstleistungen	47 %	86 %

* Gemäss BESTA 3.Quartal 2006 ohne Selbstständige!
** Vollzeitäquivalente (VZA) = Stellenprozentage statt Köpfe der Beschäftigten.
Quelle: Berechnung aufgrund LSE 2006.

Darstellung 10: **Anzahl Beschäftigte mit Löhnen unter 6000 Franken nach Branchen**



Quelle: BFS BESTA, eigene Berechnungen.

Wie setzen sich die 1,7 Millionen nach sozialen Merkmalen zusammen? Wir haben Geschlecht, Nationalität, Bildung und Alter betrachtet.

Bildung: Der Zusammenhang mit dem Bildungsgrad ist relativ banal, aber deshalb nicht weniger eindrücklich. 91 Prozent der Personen ohne obligatorischen Abschluss blieben unter 6000 Franken. Auch mit Berufsausbildung kommen 71 Prozent nicht darüber. Anders Personen mit Uni- oder Fachhochschulbildung: Bloss 25 Prozent bleiben unter der Schwelle. Es zeigt sich ein Graben zwischen Personen mit Berufsbildung und Hochschulabgängern. Dieser vertieft sich, wenn man miteinbezieht, dass Leute mit einem Hochschulabschluss und einem Lohn unter 6000 Franken sich oftmals in einer Übergangssituation befinden. Assistenten an einem universitären Lehrstuhl beispielsweise haben oft die Aussicht auf besser bezahlte Jobs zu einem späteren Zeitpunkt ihrer Erwerbskarriere, was uns zum nächsten Punkt führt.

Alter: Jüngere Arbeitnehmende von 20 bis 30 Jahren verdienen generell weniger. Danach steigt der Lohn nicht mehr gross, wenn nicht eine Zusatzausbildung gemacht wird. Ab dem 30. Lebensjahr ändert sich vor allem bei den Frauen nicht mehr viel. Auch auf dem Höhepunkt der Berufserfahrung im Alter von 50 bis 59 Jahren kommen nach wie vor 54 Prozent aller Angestellten mit ihrem Verdienst nicht über die 6000er-Schwelle hinaus.

Bezüglich Bildung erscheinen die 1,7 Millionen Angestellten mit weniger als 6000 Franken als eine verhältnismässig homogene Gruppe von Personen ohne Hochschulbildung. Bezüglich Alter erscheinen sie als eine Gruppe, die sich über alle Altersklassen verteilt. Es ist nicht so, dass sie mit dem Alter aufsteigen und es nur Junge sind, welche tiefe Löhne haben. Zudem profitieren vor allem die Männer mit zunehmendem Alter von Lohnerhöhungen. Bei den Frauen fallen diese viel bescheidener aus, was stark mit der sozialen Rollenteilung und den Erwerbsunterbrüchen zusammenhängt.

Geschlecht: Der Anteil der Frauen mit unteren Löhnen ist höher als derjenige ihrer männlichen Branchenkollegen (Darstellung 11, S. 46). 75 Prozent der Frauen und 56 Prozent der Männer verdienen in der gesamten Wirtschaft weniger als 6000 Franken. Im dritten Sektor sind es 74 Prozent der Frauen und 50 Prozent der Männer. Nur gerade in den Branchen Banken, Forschung und Unterrichtswesen gehören 50 und mehr Prozent der Frauen zu den Besserverdienenden. In den sonstigen Dienstleistungsbranchen verdienen zwischen 70 und 97 Prozent der Frauen unter 6000 Franken.

Darstellung 11: **Anteil der Beschäftigten**

	Männer > Fr. 6000.–	Frauen > Fr. 6000.–
Total	56 %	75 %
2. Sektor	64 %	80 %
3. Sektor	50 %	74 %
Detailhandel	77 %	92 %
Gastgewerbe	93 %	97 %
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	62 %	80 %
Kredit- und Versicherungswesen	19 %	52 %
Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen	42 %	70 %
Unterrichtswesen	24 %	38 %
Sozial- und Gesundheitswesen	50 %	72 %
Persönliche Dienstleistungen	78 %	88 %

Quelle: Berechnung aufgrund LSE 2006.

Nationalität: Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Ausländerinnen und Ausländern, die zu 75 Prozent zur unteren Gruppe gehören. Bei den Schweizerinnen und Schweizern sind es 60 Prozent. Es gibt lediglich eine Branche, in der mehr Ausländer als Schweizer zu den Besserverdienern gehören: die Banken und Versicherungen. Frauen und Ausländer gehören also überdurchschnittlich zur Gruppe, die weniger als 6000 Franken verdient. Aber in vielen Branchen gilt dies auch für 50 und mehr Prozent der Männer und der Schweizer.

Darstellung 12: **Anteil der Beschäftigten nach Nationalität**

	Schweizer > Fr. 6000.–	Ausländer > Fr. 6000.–
Total	60 %	74,8 %
2. Sektor	61,8 %	78 %
3. Sektor	59,1 %	72,6 %
Detailhandel	86,1 %	90,7 %
Gastgewerbe	93,7 %	97 %
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	64,8 %	79,1 %
Kredit- und Versicherungswesen	33,6 %	28,6 %
Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen	50,3 %	63,2 %
Unterrichtswesen	27,9 %	46,1 %
Sozial- und Gesundheitswesen		68,3 %
Persönliche Dienstleistungen	82 %	95 %

Quelle: Berechnung aufgrund LSE 2006.

Dass ein »unterer Lohn« nicht in erster Linie von der Frage »Dienstleistungs- oder Industriebeschäftigung?« abhängt, zeigt ein Blick auf die Statistik der Tätigkeiten. Diese kategorisiert die Beschäftigten nicht in der Logik der Betriebsorganisationen und Branchen, sondern nach der Art der Tätigkeit. Dabei kommen auch Beschäftigte in den Blick, die ihrer Arbeit und Tätigkeit nach Dienstleistende sind, auch wenn sie im zweiten Sektor beschäftigt sind, so zum Beispiel kaufmännische Angestellte, Sekretärinnen oder Lastwagenchauffeure. Wir haben die Anteile der beiden Lohngruppen mit unter und über 6000 Franken auch für diese Tätigkeiten berechnet. Auch hier zeigt sich eine klare Spaltung: auf der einen Seite Manager- und mittlere Kaderfunktionen (Stra-

ategie, Logistik, Beratung), bei denen 75 bis 85 Prozent Löhne über 6000 Franken haben; auf der anderen Seite eigentliche Arbeiter-tätigkeiten wie Herstellung, Verkauf oder Reinigung, bei denen 70 bis 96 Prozent weniger als 6000 Franken verdienen. Bemerkens-wert ist, dass auch die klassischen »White-Collar«-Berufe in Se-kretariaten und im kaufmännischen Bereich zu 58 beziehungswei-se 67 Prozent dazu gehören. Diese Tatsache akzentuiert sich bei den weiblichen Angestellten. 70 Prozent der Kauffrauen und Se-kretärinnen sowie mehr als 50 Prozent der weiblichen Beschäftig-ten im Rechnungs- und Personalwesen, in der Logistik und im Planungsbereich schaffen es nicht in die Kategorie der Besserver-dienenden. Hinzu kommt, dass diese Zahlen auf dem theoretischen und nicht dem effektiven Lohn basieren.

Die meisten Statistiken zeigen die Lohnverhältnisse, als wenn alle Leute 100 Prozent arbeiten würden. Nimmt man dagegen den *Effektivlohn* zur Grundlage, vergrössert sich die Anzahl der Be-schäftigten, die unter 6000 Franken verdienen (Darstellung 13). Statt 1,7 Millionen sind es in Wirklichkeit sogar 1,9 Millionen! In Branchen mit hohen Quoten von Teilzeitbeschäftigten verdienen also real noch mehr Leute weniger als 6000 Franken. Im Detail-handel sind es 90 statt 87 Prozent. Und es sind 85 statt 74 Prozent der im dritten Sektor beschäftigten Frauen, weil es ja vor allem Frauen sind, die Teilzeit arbeiten.

Darstellung 13: **Anteil der Beschäftigten mit Effektivlöhnen unter 6000 Franken***

	Männer	Frauen	Total in %	Total absolut**
Total	56%	85%	69%	2 586 220
2. Sektor	61%	86%	67%	681 711
3. Sektor	52%	85%	69%	1 901 632
Detailhandel	76%	96%	90%	275 379
Gastgewerbe	92%	98%	96%	209 364
Verkehr/Nachr.überm.	60%	86%	68%	170 250
Kredit- + Versicher.	18%	59%	35%	71 659
Informatik, DL f. Unt.	42%	80%	58%	242 858
Unterrichtswesen	52%	76%	64%	156 648
Sozial- + Gesundh.	55%	88%	81%	362 792
Persönliche DL	87%	99%	96%	41 237

* Vollzeitäquivalente (VZÄ) = Stellenprozente statt Köpfe der Beschäftigten.

** Gemäss BESTA 3. Quartal 2006 ohne Selbstständige!

Quelle: Berechnung aufgrund LSE 2006.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Der Dienstleistungssektor ist keineswegs ein Hochlohnsektor. Dieses Bild gilt nur für die Finanzbranche und auch da vor allem für männliche Erwerbstätige. 69 Prozent der Beschäftigten erhalten effektiv weniger als 6000 Franken. Das sind 1,9 Millionen Personen. 11,4 Prozent oder 314 000 Beschäftigte verdienen sogar einen Tieflohn. Besonders betroffen von den unteren Löhnen sind die Frauen. Wenn man deren Effektivlohn zur Grundlage nimmt, verdienen 1,2 Millionen weniger als 6000 Franken monatlich. Überdurchschnittlich betroffen sind auch die Ausländerinnen und Ausländer und alle An-gestellten ohne Hochschulabschluss. Bei den Branchen stechen vor allem die personenbezogenen und distributiven Dienstleistun-

gen hervor (Handel, Gastgewerbe). Aber auch bei den Dienstleistungen für Unternehmen, wie der Reinigung, sowie bei sozialen Dienstleistungen, zum Beispiel der Pflege, verdient die grosse Mehrheit unter 6000 Franken.

Oft prekäre Arbeitsbedingungen

Wie wir gesehen haben, sind die Löhne von fast 70 Prozent der Angestellten im Dienstleistungsbereich alles andere als hoch, ja sie liegen im Vergleich zu Industrie und Bau sogar tiefer. Bewahrt sich die Hoffnung auf Besserstellung für einen Teil der Beschäftigten dank der Tertiarisierung wenigstens bei den übrigen Arbeitsbedingungen?

Arbeitszeiten, Ferien

Die Wochenarbeitszeiten im privaten Dienstleistungsbereich liegen über jenen in Industrie und Bau, wo die 40-Stunden-Woche dominiert. In der Mehrheit der Dienstleistungsbranchen sind 41 bis 42 Stunden üblich. Grosse Branchen wie die Reinigung oder das Gastgewerbe kennen im GAV die 42-Stunden-Woche. Im Detailhandel haben Coop und Migros die 41-Stunden-Woche, viele andere Arbeitgeber verlangen aber noch 42 Stunden. Die kürzlich erfolgten Arbeitszeitverlängerungen bei den Migros-Annex-Betrieben, etwa bei Reisebüros, lassen zudem befürchten, dass der Trend eher wieder zu längeren Arbeitszeiten führt. Gerade auch im Detailhandel führt die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten zu längeren Präsenzzeiten. Bei den Ferien ist der Unterschied weniger deutlich, aber auch hier gibt es wichtige Branchen im dritten Sektor, wie zum Beispiel die Reinigung, welche nur vier Wochen Ferien bis ins 40. oder 50. Altersjahr vorsehen.

Klar schlechter waren traditionell für viele Industriearbeiter die Arbeitszeitlagen: Die weit verbreitete Schicht- und Nachtarbeit

war früher stark mit Industriearbeit verbunden. Dies ist auch noch heute der Fall, allerdings sind nun mit dem Verschwinden der Textilindustrie nur noch wenige Personen von Vier-Schicht-Modellen betroffen. Zudem gibt es in der chemischen Industrie neuerdings Schichtmodelle, bei denen die Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden liegt. Im Tertiärbereich verlangt das Gastgewerbe traditionell Abend- und Wochenendarbeit, in Spitälern und der Sicherheitsbranche auch Nachtarbeit. Neu sind auch andere Bereiche betroffen: Die Abendarbeit hat in den letzten Jahren massiv zugenommen, nicht nur im Detailhandel, sondern auch bei anderen Dienstleistungen. Gleiches gilt für die vereinzelte Samstags- und Sonntagsarbeit. Die grösste Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erfolgte jedoch mit der von Arbeitgeberseite diktierten Flexibilisierung. Vor allem im Detailhandel und in der Sicherheitsbranche grassiert Arbeit auf Abruf. Insgesamt kommt sie im Dienstleistungssektor mit der weitverbreiteten Teilzeitarbeit häufiger vor als im Sekundärsektor. Die Berechenbarkeit der Arbeitsansätze hat damit massiv abgenommen.

Die Auswirkungen der flexiblen und ausgedehnten Arbeitszeiten auf das Sozialleben und das Wohlbefinden beschreiben eindrücklich unsere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner, die wir 2010 interviewt haben. Sie werden in Kapitel 3 ausführlicher vorgestellt. Auf die Frage, was sie für den grössten Nachteil ihres Berufes hält, antwortet eine von uns interviewte Kellnerin wie aus der Pistole geschossen:

»Ein Nachteil sind klar die Arbeitszeiten. Die sind unregelmässig. Es kann sein, dass du zwölf Stunden arbeiten musst. Mein Mann musste oft sogar 18 oder 19 Stunden arbeiten. Und am nächsten Tag wieder auf den Beinen sein und wieder arbeiten und wieder arbeiten. Du musst einfach da sein, wenn der Gast da ist. Der Nachteil des Gastgewerbes sind einfach die langen Arbeitszeiten

und die Wochenendarbeit. In anderen Jobs gibt es das, glaube ich, nicht, dass du 18, 20 Stunden arbeiten musst. Oder dass du nach zwölf Stunden noch weitermachen musst, weil jemand von der anderen Schicht krank geworden ist.« (Quelle O.)

Die unregelmässigen Arbeitszeiten wirken sich selbstverständlich auf das Familienleben aus. Ein 46-jähriger Nachtwächter erzählt:

»Meine Frau arbeitet auch Schicht, aber eher am Morgen. Man muss einen sehr toleranten Partner haben. Man muss sich gut ergänzen. Freizeit zusammen haben wir nicht viel. Weil sie an anderen Tagen als ich frei hat. Man nimmt sich dann halt ein, zwei Tage im Monat, die man sich reserviert. Ich gehe nach ihrem Plan, sie ist weniger flexibel. Manchmal habe ich fast das Gefühl, man sei eher mit dem Betrieb verheiratet als mit der Partnerin. Das bedrückt mich stark. Es ist dann so schwierig, das soziale Umfeld aufrechtzuerhalten.« (Quelle A.)

Für eine alleinerziehende Museumsangestellte war die Sonntagsarbeit so belastend, dass sie nach fünf Jahren entnervt kündigte, weil sie ihren Kindern zu wenig Aufmerksamkeit schenken konnte. Sie sagt:

»Praktisch jeden Sonntag musste ich arbeiten. Das war so streng. Wir waren zu zweit an der Kasse. Da habe ich mich abends nur noch die Treppen hochgezogen und bin aufs Sofa geplumpst. Todmüde war ich. Ich konnte gar nichts mehr mit den Kindern machen, und sie wurden schwierig. Da sagte ich mir, nein, das mache ich nicht mehr weiter, da gehe ich lieber aufs Sozialamt.« (Quelle P.)

Sicherheit der Arbeitsplätze

Lange Zeit waren die Dienstleistungsstellen tatsächlich sicherer als jene in der Industrie oder auf dem Bau, da sie weniger von der Konjunktur abhängig und relativ rationalisierungsresistent waren.

Dies hat sich klar geändert: Seit den 1970er-Jahren überrollen immer wieder Wellen von Rationalisierungen die Dienstleistungsunternehmen. Die Informatisierung hat Tausende von Arbeitsplätzen im Bereich des Zahlungsverkehrs der Banken gekostet. Die lange sehr altväterlich-bürokratisch funktionierenden Versicherungen wurden ab den 1990er-Jahren von periodischen Reorganisations- und Rationalisierungswellen heimgesucht. Im Detailhandel ist die Beschäftigung zuerst nach der Einführung der elektronischen Kasse eingebrochen, dann nach der Informatisierung von Bestellungen und Logistik. Der nächste Schub der Ersetzung der Kassen steht bevor. Schliesslich provozieren Fusionen im Bereich der Dienstleistungen immer wieder Entlassungen einer grösseren Anzahl Mitarbeitender. Massenentlassungen kommen also im Dienstleistungsbereich genauso wie in der Industrie vor – die Arbeitsplätze von »Angestellten« in der Privatwirtschaft sind nicht mehr sicherer als jene von Arbeitern.

Gesundheitsgefährdung

In Sachen Gesundheits- und vor allem Unfallgefährdung sind die Industrie und der Bau sicher exponierter, auch wenn hier in den letzten Jahren grosse Fortschritte gemacht wurden und die Unfallhäufigkeit halbiert werden konnte. Die Idee der »leichten« und ungefährlichen Arbeit im Dienstleistungsbereich ist jedoch eine Illusion.

Auch im Gastgewerbe gibt es viele Unfälle und viele berufstypische Krankheiten, zum Beispiel Gelenkprobleme bei Köchinnen und Köchen. In der Reinigungsbranche sind die Arbeitenden gesundheitsgefährdenden Arbeitsmaterialien ausgesetzt. Im Detailhandel bestehen Probleme durch Arbeiten vor allem bei künstlichem Licht, Lärm oder Zugluft. Kassiererinnen bewegen im Sitzen grosse Mengen von Waren. Das grösste gesundheitliche Risiko besteht im zunehmenden Stress und Druck bis hin zum Burn-out. So verwundert

es nicht, dass gemäss den IV-Zahlen im Dienstleistungsbereich vor allem psychische Probleme im Vordergrund stehen. Der Direktor der Zürcher Psychiatrischen Universitätsklinik, Professor Daniel Hell, konstatiert einen Anstieg der geistigen und emotionalen Anforderungen der heutigen Arbeitsverhältnisse, welche zu einer Zunahme psychischer Erkrankungen geführt habe.⁶ Auch sind Fälle von Mobbing in vielen Dienstleistungsbranchen verbreitet.

Weiterbildung und Laufbahnchancen

Oft wird die »statische« Betrachtungsweise in Untersuchungen sozialer Ungleichheit kritisiert. Gemeint ist, dass tiefe Positionen im Arbeitsmarkt eine vorübergehende Erscheinung seien. Dies könnte der Fall sein, wenn überall die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung gegeben wären, wenn also die Laufbahnchancen gleichmässig verteilt wären. Verschiedene Studien zeigen aber, dass dies eben nicht der Fall ist. Gerade im Bereich der beruflichen Weiterbildung gilt eher das Motto »Wer hat, dem wird gegeben«. Eine neuere Studie des BFS auf der Grundlage der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) zeigt beispielsweise, dass Erwerbstätige mit einem Tertiärabschluss oder einer weiterbildenden Schule zu 69 beziehungsweise zu 46 Prozent an Weiterbildungen teilnehmen, während es bei denjenigen mit einem obligatorischen Schulabschluss gerade mal 19 Prozent sind.⁷ Es ist nicht gewagt zu behaupten, dass insbesondere auch die tieferen Positionen im Dienstleistungssektor weniger in den Genuss von vom Arbeitgeber bezahlter Weiterbildung kommen und somit die Gräben mit fortschreitendem Alter zunehmend tiefer werden. Im Bereich des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Gastgewerbe gibt es mittlerweile immerhin Bestrebungen, die Weiterbildungsmöglichkeiten auszubauen und lohnrelevante Qualifizierungsmassnahmen anzubieten. Für weite Teile des Tertiärbereiches ist dies freilich noch nicht der Fall.

Prekarisierung

Neben dem Lohn bestimmen wesentlich die Arbeitsbedingungen die Lebensqualität der Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Arbeitszeitgestaltung (Pausen, Schicht- und Wochenendarbeit), Aspekte des Gesundheitsschutzes, berufliche Entwicklungsperspektiven und allgemein Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsinhalte und -abläufe haben dabei einen entscheidenden Einfluss. Diesbezüglich existiert aber weit weniger statistisches Material als zur Frage der Löhne. Im Ausland gibt es interessante Ansätze, wie den Index für gute Arbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes.⁸ Aber entsprechende Daten aus der Schweiz fehlen.

Seit den Krisen der 1970er- und 1990er- Jahre wuchs der Druck auf die Arbeitsbedingungen. Die Folge: eine Ausweitung prekärer Arbeitsverhältnisse, unter der weite Teile der Beschäftigten heute leiden. Was heisst prekär? Wörtlich bedeutet der Begriff »unsicher« und »widerruflich«. Nach dem Zweiten Weltkrieg waren die Beschäftigungsverhältnisse immer stabiler geworden. Die sozialen Sicherungssysteme wurden ausgebaut, und immer mehr Arbeitnehmende wurden dem Schutz von Gesamtarbeitsverträgen unterstellt.⁹ Existenzsicherung und Lohn wurden ansatzweise voneinander abgekoppelt. Der Genfer Soziologe und Unia-Sekretär Alessandro Pelizzari hat zum Thema doktriert. In einem Interview beschreibt er die in den 1970er-Jahren einsetzenden Veränderungen: »Die sozialen Garantien, die dazu beigetragen haben, Lohnarbeit abzusichern, sind mit der Liberalisierung des Arbeitsmarkts nach und nach wieder abgebaut worden: Arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen werden ausgehöhlt, zum Beispiel durch die steigende Zahl an Temporärjobs, und die Sozialversicherungen werden angegriffen. Neoliberale Interventionen des Staates in den Arbeitsmarkt und betriebliche Flexibilisierungsstrategien haben dazu geführt, dass Lohnarbeit wieder enger an kurzfristige unter-

nehmerische Marktrisiken gekoppelt wird.«¹⁰ Der französische Soziologe Pierre Bourdieu geht weiter und bezeichnet Prekariisierung als »Teil einer neuartigen Herrschaftsnorm, die auf die Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fusst und das Ziel hat, die Arbeitnehmenden zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen«.¹¹

Bereits 2001 bezeichneten die Autoren einer Caritas-Studie jede zehnte Arbeitssituation in der Schweiz als prekär.¹² Bei den Frauen waren damals bereits 20 Prozent der Arbeitsplätze betroffen. Besonders gefährdet: Beschäftigte in Dienstleistungsbereichen, die geringe Qualifikation erfordern. Aber auch in der Industrie und anderen Dienstleistungsbereichen sind die prekären Arbeitsverhältnisse auf dem Vormarsch. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) wurde 2003 und 2010 die Prekarität auf dem Schweizer Arbeitsmarkt untersucht.¹³ In diesen Studien wird das Ausmass der Prekarität unterschätzt. Für 2008 wird mit 140 000 Personen in prekären Arbeitsverhältnissen gerechnet. Gegenüber 2004 hat die Zahl der Betroffenen aber auch gemäss der Seco-Studie um 22 Prozent zugenommen. Nicht berücksichtigt werden in der Studie Grenzgänger und Saisoniers, welche in besonderem Mass von prekären Verhältnissen betroffen sind.

Was charakterisiert prekäre Arbeit? Gängig sind die Merkmale, welche die internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert hat:¹⁴

- geringe Arbeitsplatzsicherheit (befristete Beschäftigung, Planungsunsicherheit, hohes Risiko des Arbeitsplatzverlustes);
- mangelnder Einfluss auf die Kontrolle der Arbeitssituation (Arbeit auf Abruf, Mitbestimmung);
- fehlende Schutzbestimmungen (arbeitsrechtlicher und kollektivvertraglicher Natur);
- mangelnde Existenzsicherung und tiefe Löhne.

Diese Merkmale betreffen viele Arbeitssituationen in den beschäftigungsintensiven Bereichen des Dienstleistungssektors wie Gastgewerbe, Detailhandel oder Transport. Befristete Anstellungen und Temporärarbeit nehmen aber auf dem gesamten Arbeitsmarkt zu. Nach der Seco-Studie stiegen die befristeten Anstellungen zwischen 2004 und 2008 um satte 50 Prozent. Auch Praktikumsstellen nahmen im selben Zeitraum um 43 Prozent zu. Zwischen 1993 und 2005 haben sich die geleisteten Arbeitsstunden der Leiharbeitenden vervierfacht. Mattia Mandaglio spricht von »Beschäftigten zweiter Klasse«.¹⁵ In Krisenzeiten verlieren die Temporärangestellten als Erste ihre Arbeit. Zudem sind sie meist von betriebsinternen Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Benefits ausgeschlossen und auch im Sozialversicherungssystem benachteiligt. In den grossen Verteilzentren des Handels, aber auch in kleineren Dienstleistungsbetrieben, etwa in der Datenverarbeitung, finden sich viele Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die zum Teil über Jahre hinweg nicht fest angestellt werden. Ähnliche Benachteiligungen erfahren Personen, die im Stundenlohn angestellt sind. Bei Krankheit gibt es für sie oft keine Lohnfortzahlung, und sie können so nicht mit einem sicheren Einkommen rechnen. Die Museumsangestellte P. erzählt:

»Ich habe meinen Arbeitgeber gebeten, mich fest anzustellen. Sie hätten ja etwa einen Durchschnitt meiner Arbeitszeit berechnen können. Das hat man zurückgewiesen, mit der Begründung, ich sei ja nicht die Einzige, die stundenmässig unregelmässig arbeite.«

Interviewer: »Du möchtest eine Festanstellung, damit du rechnen kannst?«

P: »Ja, damit ich rechnen kann, wie viel es im Monat gibt. Ich hatte schon mal in einem Monat nur 1300 Franken. Ich muss sehr geschickt mit dem Geld umgehen, immer in den Sommer-

monaten oder auch für die Ferien etwas auf die Seite legen. In der Zeit werde ich ja nicht bezahlt. Das ärgert mich.« (Quelle P)

Besonders im Detailhandel weit verbreitet ist die Arbeit auf Abruf. Gemäss der Seco-Studie nahm diese Form der prekären Arbeit zwischen 2004 und 2008 um 15 Prozent zu. Bekannt geworden sind die Knebelarbeitsverträge von Discountern. Deren Angestellte bekamen 50 Prozent Arbeit und somit Lohn garantiert, mussten aber zu 100 Prozent verfügbar sein. Je nach Geschäftsgang wurden sie aufgeboden. Die Angestellten bezahlen mit Einkommensunsicherheit für die von den Arbeitgebern geforderte Flexibilität. Geschäftsrisiken werden so vom Arbeitgeber auf die Arbeitenden übertragen. Dasselbe gilt bei der Scheinselbstständigkeit. Obwohl von einem Arbeitgeber abhängig, arbeiten die Betroffenen als vermeintliche Selbstständige im Auftragsverhältnis und tragen so allein die Risiken des Geschäftsgangs und die Sozialabgaben. Das macht insbesondere Chauffeuren im Transportgewerbe zu schaffen.

Allgemein sind es besonders die Dienstleistungsbranchen, in denen die prekäre Arbeit überdurchschnittlich verbreitet ist. Zwischen 2002 und 2007 kam es gemäss der Seco-Studie insbesondere im Gastgewerbe und bei den »sonstigen« Dienstleistungen (Entsorgungswesen, Unterhaltung/Kultur/Sport, persönliche Dienstleistungen) sowie auch in der öffentlichen Verwaltung zu einer massiven Ausweitung prekärer Arbeitsverhältnisse.¹⁶ Aber auch im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen nahm deren Anteil zu. Die Autoren der Studie kommentieren die unterschiedliche Betroffenheit der Branchen: »Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse sind in der Industrie und anderen, traditionell gut gewerkschaftlich organisierten Branchen deutlich seltener, sie liegen unter dem Durchschnitt über alle Branchen.«¹⁷

Aus Sicht profitmaximierender Unternehmen scheinen solche flexiblen Arbeitsverhältnisse wünschenswert. Für die Beschäftig-

ten bedeuten sie eine massive Verschlechterung der Arbeits- und Lebensqualität. Oftmals ist es nicht einmal der tiefe Lohn, der ihnen die grössten Sorgen bereitet, sondern die Unsicherheit. Die Museumsangestellte bringt dies auf den Punkt. Sie sagt: »Ich leide nicht darunter, dass ich nicht viel habe, sondern ich leide darunter, dass ich keine Sicherheit habe.« (Quelle P)

Diskussion: Der Fahrstuhl blieb stecken

Viele Autoren relativieren die soziale Ungleichheit gerne mit dem Verweis auf die soziale Mobilität. Angesichts der ungleichen Verteilung von Einkommen, Vermögen und Lebenschancen und angesichts der Unterschiede zwischen Lohnabhängigen und Besitzenden sagen sie uns, alles sei halb so schlimm. Schliesslich stehe es in unserer liberalen Gesellschaft jedem und jeder frei, sich mit Fleiss und Anstrengung hochzuarbeiten. »Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg nach oben«, verkündet beispielsweise der Publizist Markus Schneider in einem Artikel der *Weltwoche*.¹⁸ Und der Chefökonom von Avenir Suisse, Boris Zürcher, doppelt in einem Beitrag für die Zeitschrift *Die Volkswirtschaft* nach: »Ein Ländervergleich zeigt, dass innerhalb der Schweizer Einkommens- und Lohnverteilung eine relativ hohe Mobilität herrscht.«¹⁹

Sind solche Aussagen mehr als Propaganda? Statistiken und wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema des sozialen Auf- und Abstiegs sind in der Schweiz eher Mangelware, wenn man sich nicht mit der anekdotischen Evidenz einzelner Beispiele von Tellerwäscherkarrieren begnügen will. Die empirischen Daten der vorhandenen Studien zeigen aber eine erstaunliche Beharrlichkeit der sozialen Positionen. Das bestätigen eine Untersuchung der Caritas²⁰ oder auch unsere eigenen Daten zu Löhnen, Bildung und Alter in diesem Kapitel. Ueli Mäder und Elisa Streuli haben die reichen Schichten in der Schweiz untersucht.²¹ Diese bleiben ziem-

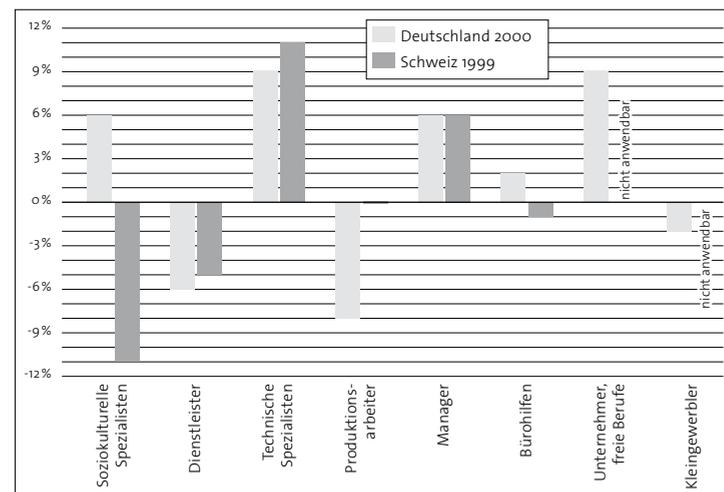
lich konstant und reproduzieren sich. Streuli und Mäder kommen zum Schluss: »Der allgemeine Glaube an den grossen Reichtum durch harte Arbeit für alle ist weitestgehend ein Mythos, der durch individuelle Ausnahmen genährt wird.« Gewiss ist es verständlich, wenn Söhne und Töchter von Bau- und Fabrikarbeitern ihre Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich als sozialen Aufstieg wahrnehmen. Dies gilt insbesondere für Ausländerinnen und Ausländer der zweiten Generation. Schliesslich sind ihre Eltern oftmals in die Schweiz gekommen, damit es ihre Kinder einmal besser haben. Dennoch: Der soziale Aufstieg hat enge Grenzen. Und zunehmend geraten auch die bisher vermeintlich besser gestellten Bereiche des Dienstleistungssektors in den Sog der allgemeinen Tendenzen der Prekarisierung.

Dass die ärmsten Schichten und ihre Kinder nur sehr kleine Aufstiegschancen haben, wird selten bestritten.²² Aber auch für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte mit einer Berufslehre sieht es ähnlich aus. Dies zumindest ist der Schluss der vorhandenen empirischen Untersuchungen zum Thema. In der Studie von René Levy und anderen aus dem Jahr 1998 zeigen sich klare Verhältnisse.²³ Zum damaligen Zeitpunkt waren im Alter von 45 Jahren gerade mal 26,2 Prozent sozioprofessionell besser gestellt als ihre Eltern (Mobilität zwischen den Generationen). Nur 7,2 Prozent waren zwischen dem Alter von 25 und 45 in der beruflichen Hierarchie aufgestiegen, wenn sie nicht die Branche wechselten. In diesem Fall waren es aber auch nur 22,4 Prozent (Mobilität innerhalb der Generation). Nur 14 Prozent der qualifizierten Arbeiter und 8 Prozent der qualifizierten Angestellten waren bis im Alter von 45 in der beruflichen Hierarchie aufgerückt. 24,5 Prozent der Unqualifizierten und 5,2 Prozent der Angestellten fanden sich sogar in einer tieferen Position wieder. Und auch der soziale Aufstieg durch Heirat funktioniert nur beschränkt. Gemäss Sozialbericht

von 2008 haben 60 Prozent der Frauen einen Partner mit demselben Bildungshintergrund.²⁴ Es gibt einen starken Zusammenhang zwischen Bildung, der Höhe des Lohnes und der Qualität der Arbeitsbedingungen.

Die Berechnungen zweier Ökonomen aus dem Jahre 2007²⁵ zur Wahrscheinlichkeit des Aufstiegs im Bildungssystem lassen stark vermuten, dass sich die Situation seit Levys Studie kaum gross verändert hat: Gerade mal 21 Prozent der Kinder von Schweizer Eltern mit einer Berufslehre gelingt der Aufstieg in eine Maturitätsschule, und auch bei den Secondos schaffen das nur 27 Prozent. Hingegen war in den 1990er-Jahren fast jeder fünfte Erwerbstätige von Arbeitslosigkeit betroffen.²⁶ Man muss also davon ausgehen, dass sich »Mobilität« bei den einfachen Beschäftigten hauptsächlich auf die Mobilität zwischen Arbeitslosigkeit und Arbeit beschränkt und weniger gesellschaftlichen Aufstieg beinhaltet.²⁷

Darstellung 14: **Unterschiede bezüglich Aufstiegschancen**



Quelle: Oesch²⁸, SHP 1999.

In diese Richtung deuten auch die Befunde von Daniel Oesch auf der Grundlage des Haushaltspanels. Die Ergebnisse zeigen, dass Aufstiegschancen hierarchisch verteilt sind (vgl. Darstellung 14, S. 59). Weiterbildung zahlt sich nicht für alle gleich aus. In der Schweiz haben nur Manager und technische Spezialisten überdurchschnittliche Chancen auf einen Aufstieg. Weniger gut sieht es für Produktionsarbeitende, Bürohilfen und soziokulturelle Spezialisten aus. Und die Aufstiegschancen für Dienstleistende sind sogar noch schlechter als jene der klassischen Produktionsarbeiter. Die typisch flache und stabile Berufskarriere für Industriearbeiter im Fordismus gilt ebenso für Dienstleistungsangestellte.²⁹

Die gesellschaftliche Mobilität, so lässt sich festhalten, ist weniger ausgeprägt, als oft angenommen oder behauptet wird. Vielmehr muss man festhalten: Genauso wie die Schicht der Industriearbeiter seit jeher reproduziert sich auch die Schicht der Dienstleistungsarbeitenden grösstenteils.

Die These vom vermeintlichen Aufstieg bleibt aber gemeinsam mit dem Tellerwäschermythos nützlich für das Bürgertum. Zum Ersten wird damit sein Reichtum als durch Leistung gerechtfertigt legitimiert. Zum Zweiten werden die unten davon abgehalten, gemeinsam einen grösseren Anteil am Kuchen zu verlangen. Stattdessen sollen sie eine individuelle Verbesserung auf der sozialen Stufenleiter anstreben. Die Liberalen haben festgestellt, dass eine Gesellschaft, in der die Aussicht auf soziale Mobilität besteht, die soziale Ungleichheit eher akzeptiert.³⁰ Sie stehen deshalb im besseren Fall für Startchancengleichheit im Lauf um die besten Plätze in der gesellschaftlichen Hierarchie ein. Zumindest in Teilen der Linken herrscht hingegen nach wie vor die Überzeugung, dass es auch Gleichheit im Ergebnis braucht. Auch die nicht mobilen Schichten, Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte in Produktion und Dienstleistungen, haben ihren Anspruch auf Arbeits- und Lebensqualität.

Wir haben gesehen: Ein grosser Teil der Angestellten im Dienstleistungssektor hat nicht höhere, sondern gleiche oder tiefere Löhne als jene in Industrie und Gewerbe.

Sie haben auch keine besseren Arbeitsbedingungen und keine höheren Aufstiegschancen. Warum dies? Warum ist die Hoffnung auf eine generelle Besserstellung im Rahmen der Tertiarisierung nicht in Erfüllung gegangen? Dafür gibt es fünf Hauptgründe:

1. Der gewaltige historische Tertiarisierungsprozess verlief hauptsächlich nicht als Verlagerungsprozess von Arbeitskräften aus der Industrie in den Dienstleistungssektor, sondern als Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräfte, und dies waren wesentlich Frauen. Die Arbeitgeber konnten insbesondere ab den 60er-Jahren auf eine riesige »Reservearmee« von Frauen zurückgreifen, welche sich nach einer ersten Ausbildung und Berufstätigkeit in die Familie zurückgezogen hatten. Ihre Macht auf dem Arbeitsmarkt war dabei relativ gering, sie bildeten eben eine breite Reserve, welche keinerlei »Besitzstände« aufwies. Anders bei der Transferierung von ehemaligen Arbeitern in den Dienstleistungsbereich: Ein Elektriker, der in den Hausdienst eines wachsenden Dienstleistungsunternehmens übernommen wurde, kam aus einer Branche mit historisch errungenen höheren und gesamtarbeitsvertraglich abgesicherten Löhnen. Dem Elektriker und vielen anderen männlichen Berufsleuten aus dem Sekundärbereich wurden zumindest gleichwertige Löhne und Arbeitsbedingungen angeboten. Die Hausfrauen, die für den Verkauf, das Gastgewerbe oder einfache Büro-tätigkeiten angeworben wurden, konnten dagegen keine entsprechenden Besitzstände geltend machen.

2. In den einfachsten und für die Einheimischen besonders unattraktiven Dienstleistungstätigkeiten, wie der Reinigung und dem Gastgewerbe, verlief der Tertiarisierungsprozess zudem über eine andere »Reservearmee«, die Migrantinnen und Migranten. Diese

konnten noch weniger Ansprüche stellen, zumal ihre Aufenthaltsbewilligungen selbst prekär waren (Saisonnierstatut, Jahresaufenthalt, Grenzgänger, unregelmäßiger Aufenthalt).

3. Der Tertiarisierungsprozess bedeutete in der Schweiz aber auch eine Expansion der Beschäftigung in gewerkschaftsfreie Zonen. Insbesondere in den Branchen des privaten Dienstleistungssektors gab es in der Schweiz der 1950er- bis 80er-Jahre kaum eine gewerkschaftliche Tradition und Präsenz, sondern nur eine berufsständische (vgl. Kapitel 5).

Die »Explosion« der Beschäftigung in der Industrie in den Jahrzehnten vor dem Ersten Weltkrieg führte zu einer Welle von gewerkschaftlicher Organisation, der Basis für die Besserstellung der Industriearbeiter. Die »Explosion« der Beschäftigung im Tertiärsektor führte lange zu keinem ähnlichen Prozess der Syndikalisierung. So lag 1990 der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Gross- und Detailhandel, der auf gegen eine halbe Million Beschäftigte angewachsen war, bei 1 bis 2 Prozent, und auch der Organisationsgrad in Berufsverbänden war nicht viel höher. Ähnlich war die Situation im Bereich der Verwaltungen und der persönlichen Dienstleistungen. Der organisierte Druck auf eine Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen war deshalb in diesen »gewerkschaftsfreien Zonen« des expandierenden privaten Tertiärsektors klein. Anders die Situation im öffentlichen Dienstleistungsbereich: Hier waren die Gewerkschaften seit Beginn des 20. Jahrhunderts stark, und davon profitierten auch die Bereiche des am stärksten expandierenden Bildungs- und Gesundheitswesens (wenngleich hier der Lohndruckeffekt der weiblichen Reservearmee auch zu vergleichsweise tieferen Löhnen führte). Aber auch Reinigungsangestellte bei Gemeinden und Kantonen profitierten von den allgemein besseren Bedingungen bei der öffentlichen Hand.

4. Schliesslich wuchs der Tertiärsektor auch als Folge von Rationalisierungen und Rentabilisierungen wirtschaftlicher Prozesse. Auch das führte aber nicht zu einer Besserstellung der Mehrheit der Angestellten. Im Gegenteil: Ein Teil der Tertiarisierung erfolgte als Outsourcing von Dienstleistungstätigkeiten aus den Industriebetrieben, aber zum Teil auch aus öffentlichen Diensten und Bildungseinrichtungen. Diese hatten bis in die 1970er-Jahre eigene Reinigungsequipen, einen eigenen Sicherheitsdienst, eine Hausdruckerei, eine eigene Küche und Kantine, einen telefonischen Kundendienst, eine Lager- und Transportabteilung. Fast alle diese Tätigkeiten wurden nach und nach ausgelagert und alimentieren das massive Wachstum der Reinigungsunternehmen (heute über 80 000 Beschäftigte), der Sicherheitsunternehmen, welche heute auch gleich die gesamte Wartung und den Unterhalt der Infrastrukturen übernehmen (»Facility Management«, heute gegen 50 000 Beschäftigte), der Systemgastronomie, der Logistikunternehmen oder auch der Callcenter. Insgesamt dürften damit über 300 000 Arbeitsplätze aus dem relativ »gesicherten« Rahmen von industriellen Betrieben und öffentlichem Dienst herausgefallen und in zum Teil recht prekäre Arbeitsbedingungen transferiert worden sein. Wird eine Reinigungsequipe aus einem Unternehmen der Chemie oder Maschinenindustrie an eine Reinigungsfirma transferiert, so kann dies zu einer Stundenlohnsenkung von 20 Prozent und mehr führen und zu einer noch grösseren Verschlechterung etwa bei der Pensionskasse. Schliesslich sind die meisten Teile des modernen Dienstleistungsbereichs in sich auch ständigen Rationalisierungen unterworfen. In besonderem Masse zeigt sich dies bei den Post- und Logistikdienstleistern, welche in den letzten Jahren ihre Produktivität schubweise gesteigert haben. Dabei verrichten an den Rändern der teilautomatisierten Abläufe Tausende Migrantinnen und Migranten Tätigkeiten, die trotz mo-

dernster Form vieles mit den alten tayloristischen Fließbandarbeiten gemeinsam haben. Sozialstatus, Arbeitsbedingungen und Löhne dieser Angestellten sind eher tiefer, als sie in den Tätigkeiten waren, die durch die moderne Logistik ersetzt wurden. Tayloristisch anmutende Arbeitsprozesse prägen auch den Alltag Tausender Angestellter in der Zahlungserfassung bei Banken und Versicherungen, an den Kassen der Grossverteiler, an den Fließbändern der Gross-Caterer. Fourastiés, aber auch Castels Hoffnungen auf eine Besserstellung der Dienstleistenden werden durch diese Realität leider dementiert.

5. Ein weiterer Grund für die bescheidenen Löhne ist die relativ geringe buchhalterische Wertschöpfung in einigen Dienstleistungsbranchen, welche sich von ihrer Natur her gegen Rationalisierungen sperren. Dies gilt insbesondere für die persönlichen Dienstleistungen wie Coiffure oder Haushaltstätigkeit, aber auch für das Gastgewerbe, ausgenommen den Catering-Bereich. Eine Erhöhung der Löhne auf den gesellschaftlichen Durchschnittslohn würde zu Preisen führen, welche die Kunden kaum mehr bezahlen würden. Aber auch dieses Argument ist relativ. So gibt es persönliche und soziale Dienstleistungen, welche eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung haben und bei denen die Gewerkschaften und Berufsorganisationen historisch eine sehr starke Stellung hatten, mit hohen bis sehr hohen Löhnen: Dies gilt insbesondere für die Lehrer und für andere Erzieherinnen, aber auch für bestimmte Beratungstätigkeiten.

Darstellung 15: **Wirkungsfaktoren auf Löhne und Arbeitsbedingungen**



Zusammenfassend: Die wichtigsten Faktoren, welche höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen bewirken, sind die individuelle und kollektive Marktmacht der Arbeitnehmenden. Die individuelle ist natürlich dort grösser, wo es zu wenige Spezialisten gibt, wie lange bei den Piloten und den Luftüberwachern, oder dort, wo spezielle Netze die Austauschbarkeit der Arbeitnehmer erschweren (früher Versicherungsagenten, heute Investmentbanker, spezialisierte Ingenieure und Wissenschaftler). Die kollektive Marktmacht ist da gross, wo ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad besteht und die Gewerkschaft auch aktionsfähig ist, wie im Schweizer Bauhauptgewerbe. Unter diesen Umständen ist es sogar möglich, dem negativen Marktdruck einer unendlichen Reservearmee von Migrantinnen und Migranten zu begegnen. So verdienen die Bauarbeiter in der Schweiz etwa den schweizerischen Durchschnittslohn, also 60 Prozent mehr als ihre männlichen Migrantenkollegen mit schwerer Arbeit im Gastgewerbe. Dies ist keineswegs in allen Ländern so. In Deutschland sind die Löhne und der gute Organisationsgrad auf dem Bau in den letzten

fünfzehn Jahren als Folge der neuen, unorganisierten Migration aus dem Osten völlig eingebrochen. In New York, um ein anderes Beispiel zu nehmen, sind die Löhne der Bauarbeiter dank höherem Organisationsgrad traditionell relativ gut, ähnlich wie in der Schweiz. Dafür verdienen dort die schlechter organisierten Lehrer nicht mehr als die Bauarbeiter.

Darstellung 15b: **GAV-Mindestlöhne und Organisationsgrad**

Branche (Vertrags- unterstellte)	Mindest- lohn Unge- lernte	Mindest- lohn mit 3-jähriger Lehre	Organisa- tionsgrad Arbeitneh- merorg.	
Coiffure (14 000)	–	3400 (× 12)	3 %	Fast ausschliesslich Frauen (95 %) Mehrheitlich sehr jung
Gast- gewerbe (210 000)	3400 (× 13)	4100 (× 13)	ca. 15 %	Hoher Anteil Migran- tinnen und Migranten (50 %) Hoher Anteil Frauen (50 %)
Migros (60 000)	3800 (× 13)	4100 (× 13)	ca. 8 %	Hoher Anteil Frauen (60 %) Mittlerer Migranten- anteil (25 %)
Sicherheit (12 000)	4278 (× 13)	4478 (× 13)	ca. 7 %	Grossmehheitlich Männer (80 %) mittlerer Migranten- anteil (25 %)
Gipser/ Maler dt.CH (13 000)	4061 (× 13)	47 060 (× 13)*	ca. 55 %	Grossmehheitlich Männer (90 %) Grosser Migrantenan- teil (40 %)
Bauhaupt- gewerbe (80 000)	4437 (× 13)	5503 (× 13)*	ca. 75 %	Grossmehheitlich Männer (95 %) Sehr grosser Migran- tenanteil (70 %)

*Drei Jahre nach Lehrabschluss.

Die grosse Hoffnung eines sozialen Aufstiegs hat sich in den letzten zwanzig Jahren für eine immer kleinere Minderheit von Angestellten im Tertiärsektor erfüllt. Zwei Drittel der 1,9 Millionen Dienstleistungsangestellten sind nicht besser gestellt als ihre Kolleginnen und Kollegen in Industrie und Gewerbe. Sie werden von Soziologie und Medien oft übersehen. Es gibt keinen Namen für sie. Wir befassen uns deshalb im Folgenden mit der Selbst- und Fremdwahrnehmung der Berufsgruppen aus dem Dienstleistungsbereich. Welcher gesellschaftliche Platz wird ihnen zugewiesen, wie sehen sie sich und ihre Arbeit selbst? In Kapitel 5 betrachten wir dann die Geschichte ihrer gewerkschaftlichen Organisation.

3. Wahrnehmung und Bewertung der Dienstleistungsarbeit

»Viele Leute haben leider überhaupt kein Verständnis, welche Arbeit wir machen«, sagt ein fünfzigjähriger Lastwagenchauffeur. Und ein Nachtwächter hat das Gefühl, seine Kollegen meinten, er könnte bei der Arbeit »einfach in einer Ecke schlafen gehen«. Weiße Kreise sind der Meinung, dass die Dienstleistenden nichts Wichtiges zum Wohlstand beitragen. Die Geringschätzung der Arbeit im Dienstleistungsbereich drückt sich auf vielfältige Weise aus: in überheblichem und ignorantem Verhalten von Kundinnen und Kunden, in mangelndem Respekt der Vorgesetzten, in schlechten Arbeitsbedingungen und mieser Bezahlung. Demgegenüber steht das Selbstbild der Dienstleister: Sie sind durchaus stolz auf ihre Arbeit und überzeugt, einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren der Gesellschaft zu leisten. Sie wissen, dass ohne sie nichts geht. Dafür wollen sie aber auch etwas zurückerhalten.

Paradoxerweise ist aber gleichzeitig zur geringen Wertschätzung der Arbeit die Vorstellung weit verbreitet, dass die Arbeitenden im Dienstleistungsbereich besser gestellt sind als ihre Kolleginnen und Kollegen in Industrie und Gewerbe. Im Gegensatz zu den traditionellen Arbeitern wird das Dienstleistungspersonal mit dem Angestelltenstatus in Verbindung gebracht. Man geht davon aus, dass ihre Arbeit leichter und weniger schmutzig ist und dass sie deshalb »etwas Besseres« sind. In Kapitel 2 haben wir gezeigt,

dass die immense Ausweitung der Dienstleistungsbeschäftigung nicht zur Überwindung der »proletarischen Existenz« führte, wie das frühe Kommentatoren der Tertiärisierung erhofft hatten. 1,9 Millionen Lohnabhängige im dritten Sektor verdienen effektiv weniger als 13 mal 6000 Franken, können kein Vermögen bilden und leben im besten Fall im »Wohlstand auf Abruf«. Es handelt sich dabei um fast 40 Prozent der Arbeitenden in unserem Land! Dennoch bleiben sie meist unsichtbar. Das wollen wir ändern. Wir haben deshalb mit Gewerkschaftsmitgliedern aus Gastgewerbe, Verkauf, Museum, Transport und Sicherheit gesprochen. Sie erzählten uns von ihrer Arbeit und davon, wie sie sich selbst wahrnehmen und welches Bild die anderen von ihnen haben.

Wir gehen also der Fremd- und der Selbstwahrnehmung der Dienstleistenden nach. Wir richten den Blick auf Besonderheiten und Charakteristiken, die den verschiedenen Bereichen der Dienstleistungsarbeit gemeinsam sind und die im Zusammenhang mit der Fremdwahrnehmung stehen. Wir gehen der Erfahrung unserer Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner nach, nicht beachtet und nicht wertgeschätzt zu werden, und der damit verbundenen Unterbewertung ihrer Tätigkeit. Wir befassen uns auch mit der Verortung der Dienstleistungsarbeitenden in der gesellschaftlichen Hierarchie. Welcher Platz wird ihnen zugewiesen und wo sehen sie selbst ihren Platz in der Gesellschaft? Zum Schluss diskutieren wir die Frage, was diese »namenlose« Klasse der Dienstleistenden verbindet.

Die Gesprächspartnerinnen und -partner

Die Dienstleistenden standen lange nicht im Fokus des öffentlichen, wissenschaftlichen oder journalistischen Interesses. Die Medien interessieren sich, wenn überhaupt, für Originale, die »normalen« stillen Schafferinnen und Schaffer scheinen ihnen zu

wenig sexy zu sein. Arbeitssoziologie ist oft immer noch Industriesoziologie. Es gibt aber Ausnahmen. Franz Schultheis richtet den Blick in dem von ihm herausgegebenen Band *Ein halbes Leben*¹ beispielsweise auf eine Coiffeuse, eine Buchhändlerin und einen Lastwagenfahrer. Jüngere, ausführliche Studien untersuchen die prekäreren Bereiche der Dienstleistungsarbeit, wie die Reinigung (Tschannen²) oder Hausarbeit (Schilliger³). Sie befassen sich mit den Unterschieden zwischen Arbeitern und Büroangestellten (Karrer⁴) und mit relativen Aufsteigern der »neuen Mitte«, etwa den Informatikern (Vester⁵).

In der medialen Öffentlichkeit dominieren die gut gestellten Angestelltingruppen, wie Bankangestellte, oder sehr spezielle Berufsgruppen wie Piloten, Gourmetköche, Fernfahrer und ähnliche. Keine Erwähnung finden die schlecht bezahlten Kleinlastwagenfahrer, das Heer des einfachen Küchenpersonals, die Verkäuferinnen oder die Mitarbeiterinnen der Callcenters von Banken und Versicherungen. Dieses Bild schlägt sich im öffentlichen Bewusstsein nieder. Ein Journalist der Zeitschrift *saldo* hat in einer Strassenumfrage gefragt, wie gross der Anteil der Bankangestellten an sämtlichen Beschäftigten in der Schweiz sei. Die Mehrheit der Befragten tippte auf über 20 Prozent. Eine Serviceangestellte aus Basel – dieser Beruf wird kaum je in den Medien erwähnt – schätzte gar 30 Prozent. In Wirklichkeit sind es 3,6 Prozent ...⁶

Auch bei klassentheoretischen Herangehensweisen geht das Dienstleistungspersonal oft vergessen. Eine Ausnahme bilden hier die Arbeiten von Daniel Oesch.⁷ Auch kritische oder marxistisch orientierte Autoren haben die Tertiärisierung mehrheitlich ignoriert. Die Unterklasse in den benachteiligten Bereichen interessierte hier oft eher als die »ganz normalen« Angestellten, die nicht auffallen und beinahe im Versteckten täglich ihrer Arbeit nachgehen.

Im Gegensatz dazu begegnet man im gewerkschaftlichen Alltag vielen Menschen aus dieser Gruppe, und es gibt auch immer mehr Gewerkschaftsmitglieder aus diesen Berufen. Fünf von ihnen haben wir zwischen Februar und Mai 2010 ausführlich befragt. Wir stellen sie hier kurz vor.

Interviewpartner B. ist seit 21 Jahren Lastwagenfahrer. Der fünfzigjährige Familienvater mit zwei erwachsenen Kindern brach die Lehre in einem Handwerksberuf ab und stieg ohne abgeschlossene Berufsausbildung in die Transportbranche ein. Kurz darauf wurde er Mitglied der Gewerkschaft VHTL. Er arbeitete für verschiedene Firmen und zwischendurch im Strassenunterhalt. Seit gut zwanzig Jahren arbeitet er nun als Fahrer für eine Elektronikette, die einem grossen Schweizer Detaillisten gehört. Er verdient bei 100 Prozent brutto etwa 5000 Franken.

Interviewpartnerin O. arbeitet im Gastgewerbe, ist vierunddreissig Jahre alt und verheiratet. Sie kam mit sechzehn Jahren in die Schweiz und arbeitete später als Ungelernte in der Zimmerreinigung verschiedener Hotels. Erst mit fünfundzwanzig Jahren konnte sie die Lehre als Hotelfachassistentin nachholen. Danach war sie als Serviceangestellte in verschiedenen Restaurants beschäftigt. Heute arbeitet sie 100 Prozent in der Bar eines Kaufhauses und verdient 21 Franken in der Stunde.

Die siebenundfünfzigjährige Interviewpartnerin P. ist ausgebildete Erzieherin, hat aber nie im Beruf gearbeitet, weil sie gleich nach der Ausbildung Mutter wurde. Sie hat vier Kinder. Mit neunundzwanzig Jahren machte sie eine Lehre bei der damaligen PTT und arbeitete dort über fünfzehn Jahre, bis sie einer Restrukturierung zum Opfer fiel. Daraufhin fand sie eine Stelle im Aufsichtsdienst und an der Kasse in einem Kunstmuseum. Dort kündigte sie aber, weil die Arbeitsbedingungen schlecht waren. Seit sechs Jahren arbeitet sie im Laden einer historischen Stätte. Im Sommer arbeitet

sie etwa 80, im Winter um 50 Prozent. Sie verdient 25 Franken brutto die Stunde, an Sonntagen 30 Franken. Sie war bereits bei der Post in der Gewerkschaft und später beim VHTL. In der Gewerkschaft Unia engagiert sie sich nun in der Interessengruppe Frauen.

Interviewpartnerin M. ist sechsunddreissig Jahre alt. Sie arbeitet zu 100 Prozent in der Lebensmittelabteilung eines Kaufhauses. Ihre Lehre hat sie in der Papeterieabteilung einer Warenhauskette gemacht. Seit dreizehn Jahren arbeitet sie in ihrer jetzigen Firma. Dort war sie in verschiedenen Sparten beschäftigt, so zum Beispiel in der Kleiderabteilung, bei den Haushaltsgeräten und in der Spielwarenabteilung. Trotz fünfzehnjähriger Berufserfahrung verdient sie gerade einmal 3800 Franken brutto.

Der sechsundvierzigjährige Interviewpartner A. arbeitet seit fünfundzwanzig Jahren bei einer Sicherheitsfirma. Der Schweizer ist verheiratet und Vater eines Kindes. Nach einer Lehre als Koch fand er in seinem Beruf nur befristete Anstellungen. Deshalb bewarb er sich als Übergangslösung bei der Sicherheitsfirma. Später machte er den eidgenössischen Fachausweis und blieb in der Firma. Dank Leistungspunkten, die es für Revierkenntnisse, aber auch für flexible kurzfristige Einsätze gibt, kommt er auf ein Einkommen von 5000 Franken brutto.

Sie alle berichteten uns von ihrer Arbeit und sprachen über ihren gesellschaftlichen Status. Auch wenn sie in verschiedenen Branchen unterschiedliche Tätigkeiten ausüben, so bestehen doch einige Gemeinsamkeiten, insbesondere was den Charakter der Arbeit betrifft.

Charakter der Dienstleistungsarbeit

Von den Kundinnen und Kunden werden klare Erwartungen an die Dienstleistenden gerichtet: »Wenn ich in ein Restaurant gehe, dann erwarte ich eine Dienstleistungsmentalität.« So oder ähnlich

tönt es, wenn Besser gestellte sprechen. Erwartet wird ein professioneller Dienst am Kunden. Das anspruchsvolle Anforderungsprofil beschreiben Bender und Grassl: »Dienstleistende haben ebenso pünktlich, zuverlässig und folgsam zu sein wie Arbeiter. Doch vielen Dienstleistenden ist eine weitere Voraussetzung gemeinsam: Von ihnen wird eine gepflegte äussere Erscheinung verlangt. Sie müssen lächeln und Zuversicht und gute Laune ausstrahlen, auch wenn ihnen selbst nicht danach zumute ist. Sie müssen höflich und hilfsbereit sein, selbst den unangenehmsten Kunden gegenüber. Vor allem aber müssen sie es verstehen, andere in einen Zustand der Zufriedenheit und Entspannung zu versetzen.«⁸ Zu »dienen« erfordert ein hohes Mass an Empathie, also Einfühlungsvermögen, Anteilnahme und Mitgefühl. Dienstleistungsarbeit ist Beziehungsarbeit, und die hat ihre Tücken. Tagtäglich dienen die Dienstleistenden als Blitzableiter für die schlechte Laune von notorischen Stänkerern und anderen schwierigen Kunden. Einige ihrer Gäste hätten keine Ahnung von ihrer Arbeit, sagt eine Kellnerin: »Die denken, sie zahlen und wir müssen alles für sie machen. Solche Leute gibt es schon.« Auch bei schwierigen Kunden sind die Dienstleistenden »zum Lächeln verpflichtet«.⁹ Der Kunde ist schliesslich König, und da gehört Freundlichkeit zu einer professionellen Haltung; eine anspruchsvolle Sache, wie im Gespräch mit M. deutlich wird.

Die Verkäuferin M. sagt: »Die Beratung ist nicht einfach. Es gibt schwierige Kunden. Zum Beispiel hat einmal die Kasse die Vergünstigung nicht automatisch eingelesen. Da ist die Kundin total ausgeflippt. Das sind schwierige Momente. Da kommt dann die Schauspielerei ins Spiel. Du musst immer freundlich sein, das gehört zum Beruf. Selbst wenn man einen ganz schlechten Tag hat, darf man es nicht zeigen. Kein Mensch kann immer lachen. Die Kunden erwarten das, aber es ist nicht immer so einfach.«

Professionelle Haltung und Kundenorientierung sind Voraussetzungen für die Beschäftigten in allen Dienstleistungsbereichen. Es geht darum, den Kunden ihre Wünsche von den Lippen abzulesen und sie zu erfüllen. Besonders im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, etwa im Gastgewerbe oder im Verkauf, müssen die Arbeitenden zudem präsentabel sein. Sie müssen sich der Ästhetik von Unternehmen und Produkt anpassen.¹⁰ Wichtig sind sie nicht als Menschen, sondern als Teil einer Verkaufsumgebung. Dazu gehört auch, dass sie sich unscheinbar verhalten müssen. Sie haben diskret und geduldig zu sein, emotions- und selbstlos zu erscheinen.

Verkäuferinnen und Kellner sind für die Kunden zumindest sichtbar. Unbekannt und unsichtbar ist hingegen die Arbeit von Reinigerinnen, Nachtwächtern, Küchenpersonal oder Logistikern. Diese Unsichtbarkeit ist auch ein Charakteristikum des Arbeitsprodukts von Dienstleistenden. Im Gegensatz zu den materiellen Produkten der Industrie- und Bauarbeiter ist das Produkt der Dienstleistungsarbeit weniger einfach zu fassen. Auch wenn eine Leistung materielle Aspekte hat, wie zum Beispiel eine Mahlzeit in einem Restaurant, so ist sie doch vergänglich. Es handelt sich um ein zerrinnendes Produkt, das viel schwieriger als die Güter der Industrie zu messen und zu bewerten ist.

Die Dienstleistenden und ihre Arbeit sind mehrheitlich

- unbeachtet, übersehen, unbekannt und unsichtbar (Reinigerinnen, Nachtwächter, Küchenpersonal, Logistiker)
- oder dann bemüht präsentabel (angepasst der Ästhetik von Unternehmen und Produkt),
- unscheinbar (diskret, geduldig, selbstlos, scheinbar emotionslos)
- unterbewertet (Wertschätzung, Lohn),
- trotzdem meist sehr gefordert,
- »zum Lächeln verpflichtet«.

Ihr Arbeitsprodukt ist

- mehrheitlich eine immaterielle Dienstleistung, die oft sogar unsichtbar ist,
- oft vergänglich,
- meistens schwer messbar.

Diese charakteristischen Merkmale bilden die Grundlage der gesellschaftlichen Wahrnehmung der Dienstleistungsarbeit. Insbesondere die damit verbundene Geringschätzung ist aber auch Ergebnis davon, wie gesellschaftliche Akteure handeln und über die Arbeit im dritten Sektor sprechen. Und sie ist auch Ausdruck davon, wie sich die Dienstleistenden selbst zum Ausdruck bringen und sich für ihre Anerkennung einsetzen.

Unbeachtet und nicht wertgeschätzt

Von der Gesellschaft wird Arbeit der Dienstleistenden und deren Bedeutung oft unterbewertet. Auf die Frage, wie andere Menschen in der Gesellschaft den Stellenwert seiner Berufsgruppe sähen, sagt der Lastwagenfahrer: »Die haben nicht so ein gutes Bild. Die Leute sehen nicht, was wir machen. Sie haben das Gefühl, das kann jeder.« Und so schätzen sie dann auch die Position der Dienstleistenden auf der gesellschaftlichen Stufenleiter ein. »Ich selbst schätze den Stellenwert meiner Arbeit sehr hoch ein, im oberen Bereich, aber die anderen sehen mich eher in der Mitte oder gegen unten«, meint der Sicherheitsmann. Die Dienstleistenden scheinen für die meisten keine wichtige Arbeit zu verrichten.

Dass sie eher schlecht angesehen werden, bekommen sie durchaus zu spüren, wenn sie von Kunden, höher gestellten Kolleginnen und Arbeitgebern überheblich oder abschätzig behandelt werden. Die Verkäuferin Anna Sam berichtet davon in ihrem Buch *Die Leiden einer jungen Kassiererin* ausführlich.¹¹ Tagtäglich dienen die

Verkäuferinnen als Blitzableiter für die schlechte Laune von schwierigen Kundinnen und Kunden. Sam erzählt, wie jemand mit dem Finger auf sie zeigte und zu seinem Kind sagte: »Wenn du in der Schule nicht fleißig lernst, dann wirst du einmal Kassiererin wie diese Frau da.« Vergleichbares berichten auch unsere Gesprächspartnerinnen und -partner aus ihrem Alltag. Die Museumsangestellte P. erzählt beispielsweise von einem Konflikt, den sie mit einer höhergestellten Mitarbeiterin hatte. Sie machte dabei die Erfahrung, einfach übersehen zu werden: »Es ist schon so: Gedankenlos werden wir übersehen, auf die Seite geräumt. Aber eben: Wir sind ja nur Fussvolk oder Proletarier. Sie nehmen einen nicht wahr, als sei da nichts.«

Sie begegnete auch ungemütlichen Kunden und fühlte sich dabei von den Chefs nicht unterstützt: »Viele waren sehr überheblich. Diese Leute musste man mit Samthandschuhen anfassen. Und dann standen die Vorgesetzten oft nicht hinter uns. Einmal kam jemand mit einem Studentenausweis. Studenten erhielten Ermässigung, wenn sie sich ausweisen konnten. Und dann gab es Theater, weil er nur einen Ausweis dabei hatte, für seine Partnerin aber auch Ermässigung wollte. Er ging in die Direktion und kam mit einem Vorgesetzten zurück. Und der hat ihm das dann anstandslos gegeben. Dabei haben wir ja unsere Vorschriften – oder?«

Dienstleistungsarbeit ist oft Beziehungsarbeit. Dienstleistende müssen deshalb auch einiges einstecken können. Sie sind diejenigen, »die sich abkanzeln lassen müssen«, wie die Museumsfrau sagt. In solchen Situationen habe sie das eben wegstecken müssen.

»Einmal ist eine Besucherin mit ihrem Kind ziemlich nahe an ein Bild rangegangen. Da bat ich sie aufzupassen. Sie antwortete hochnäsiger, sie studiere Kunst und wisse das. Ja gut, aber deswegen darf ein Kind trotzdem das Bild nicht berühren. Der Kunde ist König. Gut, das ist er. Aber auch ein König hat einen gewissen An-

stand zu wahren. Ich muss mich doch auch von einem Kunden nicht beschimpfen lassen.«

Auch durch die Vorgesetzten erlebte die Museumswärterin solche schlechte Behandlung: »Ich war im Stundenlohn angestellt, und wir mussten fast froh sein, wenn wir Stunden bekamen. In diesem Museum gab es dann auch Vorgesetzte, die sehr abschätzig waren, wenn sie die Stunden verteilt haben. Man sollte froh sein, dass man wenigstens das habe. Man wurde bestraft, wenn man sich traute, sich für die Leute einzusetzen. Deshalb bin ich auch gegangen. Die haben die Leute richtig gehetzt.«

Keine Ansprüche haben, angepasst sein, sich selbst verleugnen und die Kunden in jeder Lage zufriedenstellen: Das ist die Erwartung, welche die Arbeitgeber der Dienstleistenden an ihre Angestellten haben. Von den Kundinnen und Kunden wird diese Leistung aber einfach übersehen. Die Dienstleistenden werden allzu oft wie Roboter behandelt, als gehörten sie zum Inventar ihrer Arbeitsstätten. Ihre Arbeit scheint nicht wichtig, gesellschaftlich nicht relevant zu sein und kein Können zu erfordern. Die Arbeit im Dienstleistungsbereich wird im doppelten Sinn verkannt. Sie wird nicht wahrgenommen und falsch eingeschätzt. Und sie wird entsprechend schlecht entschädigt.

Dienstleistende stellen keine materiellen Produkte, sondern »nur« Dienstleistungen her. Der französische Sozialphilosoph André Gorz ging deshalb so weit zu behaupten, dass sie sich nicht mit ihrer Arbeit identifizierten.¹² Die klassischen Industriearbeiter hätten die meisten gesellschaftlichen Werte geschaffen und seien deshalb sehr stolz auf sich selbst und ihre Produktion gewesen. Der neuen, im Dienstleistungsbereich beschäftigten Arbeiterschaft hingegen sei ihre Tätigkeit völlig gleichgültig. Sie sei ihnen äusserlich, weil sie nichts Wichtiges erarbeiteten. Diese Einschätzung geht vollkommen an der Realität vorbei. Die von uns Befrag-

ten identifizieren sich mit ihrer Arbeit. Sie führen ihren Beruf gern aus und stellen Ansprüche an sich selbst. Kellnerin O. erzählte beispielsweise über ihre Zeit als Zimmerreinigerin: »Ich wollte, dass ein Gast aufs Zimmer kommt und sich sofort wohlfühlt. So, wie ich mir selber ein Zimmer gewünscht hätte, so sollte es sein und so habe ich gearbeitet. Das war der Beruf, den ich machen wollte und den ich richtig machen wollte. Ich bin froh, dass ich diesen Beruf ausüben konnte. Etwas anderes hätte ich nicht gewollt.« Weiter sprach sie von der Motivation und Begeisterung, welche sie für ihre Arbeit aufbringe: »Wenn ich etwas 100 Prozent mache, dann mache ich es mit Motivation. Ich arbeite gerne. Ich arbeite schon für meinen Lohn, aber ich arbeite auch aus Begeisterung für meinen Job. Und dann frage ich mich, wieso denn nichts zurückkommt.«

- Die Dienstleistenden identifizieren sich mit ihrer Arbeit. Sie
- haben Berufsstolz,
 - verstehen sich als hochprofessionelle Arbeitende,
 - sind bereit, viel zu geben, so sie denn auch etwas zurückbekommen.

Gesellschaftliche Verortung

Ein grosser Teil der industriellen Arbeiterinnen und Arbeiter entwickelte in der Geschichte Klassenbewusstsein. Dies war ein langer Prozess jahrzehntelanger Kämpfe und Erfahrungen.¹³ Mit der Tertiarisierung lösten sich aber die alten Klassentraditionen auf: Das ist eine der zentralen Thesen des deutschen Soziologen Ulrich Beck. Ihm zufolge verschwinden auch die bisherigen Klassenidentitäten. Im Vordergrund stehe dann nicht mehr die Solidarität und der Einsatz für kollektive Verbesserung der sozialen Lage grösserer Gruppen, sondern das individuelle Streben nach eigener Gestaltung des Lebens. Dass die Klassenorganisationen in Bau

und Industrie weiterbestehen, zeigt andererseits eine gewisse Hartnäckigkeit der Arbeiteridentität. Von dieser grenzen sich viele Angestellte ab. Bereits 1929 bezeichnete Siegfried Kracauer in seiner Reportage *Die Angestellten* diese als geistig obdachlos und zitierte Emil Lederer, der schrieb: »Teilen auch die Zwischenschichten heute bereits das Schicksal des Proletariats, so hat ihre Mehrheit doch nicht ihre bürgerliche Ideologie aufgegeben.«¹⁴ Der Schweizer Soziologe Dieter Karrer schreibt in der 2000 erschienenen Studie über Biografie und Lebensführung von Arbeitern und Angestellten, dass sich die Angestellten in Büros und Betriebsverwaltung im Unterschied zu den Industrie- und Bauarbeitern »weniger als Teil einer Grossgruppe sehen, sondern sich stärker als Einzelne definieren«.¹⁵ Die Individualisierung hat eine empirische Grundlage. Gilt dies auch für das Bewusstsein und Selbstverständnis der 1,9 Millionen Dienstleistenden mit unteren Löhnen?

Die Lebenswelten verwischen sich. Die Museumswärterin sagt, sie selbst empfinde die Unterschiede nicht so stark. »Ich bewege mich in einem Kreis, in dem alle Schichten vertreten sind.« Wenn aber vom Geschäft die Rede ist, rechnet sie sich gegenüber den Leuten aus der Verwaltung zum »Fussvolk«. Dieter Karrer schliesst aus seiner Studie: »Die *Unterscheidung* zwischen Arbeitern und Angestellten ist *innerhalb des betrieblichen Feldes* für die Identität der beteiligten Akteure nach wie vor wichtig.«¹⁶

Die Weisskragen oder Angestellten in den Büros sehen ihren Platz in der sozialen Hierarchie weiterhin oft über den Arbeitern. Wie wir gesehen haben, sind jedoch die Einkommen, Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen des Dienstleistungspersonals mit denjenigen der klassischen Arbeiterinnen und Arbeiter zu vergleichen. Selbst die Büroangestellten befinden sich diesbezüglich meistens viel näher bei den Arbeitern als bei ihren Chefs. Und es sind ja gerade die Bürokräfte und kaufmännischen Angestell-

ten, deren Arbeitsplätze und -bedingungen aufgrund der computerbedingten Rationalisierungen seit den 1990er-Jahren besonders unter Druck geraten sind.

Die Fremdverortung ist doppeldeutig. Die Jobs im Verkauf, im Gastgewerbe oder im Transport geniessen kein hohes Ansehen. Den oberen Schichten gelten sie nicht als respektabel. Die Arbeit in den Dienstleistungsbranchen gilt für Aussenstehende nicht gerade als Traumberuf. Auf der anderen Seite werden in Theorie und veröffentlichter Meinung die Dienstleistenden als bessergestellt angesehen und nicht als Arbeiterinnen und Arbeiter. Ihre gesellschaftliche Position wird als zufriedenstellend betrachtet. Gegenüber ihren Arbeiter-Eltern seien sie im gesellschaftlichen Fahrstuhl aufgestiegen und etwas Besseres geworden als die vermeintlich aussterbende Spezies der Proletarier.

In den Interviews haben wir nach der Selbstwahrnehmung gefragt. Wo stehen die Dienstleistenden in der sozialen Hierarchie? Wo sehen sie ihren eigenen Platz in der Gesellschaft? »Also schon eher gegen unten«, antwortet die Museumsangestellte auf die Frage. »Ich würde mich als geschiedene Frau, die relativ wenig Geld hat, schon unten sehen, wenn auch nicht ganz unten. Ganz unten ist zum Beispiel das Reinigungspersonal.« Andere sehen sich eher in der Mitte oder in der unteren Mitte, wie der Lastwagenchauffeur. Interessant wird es, wenn sich unsere Gesprächspartner mit anderen Gruppen vergleichen. Der Sicherheitsmann beispielsweise findet sich nicht besser gestellt als die Bauarbeiter, nur weil die sich ihre Hände schmutzig machen müssen: »Ich muss mir mehrmals in der Nacht die Hände waschen oder auch Schutzkleidung anziehen. Ich bin zwar kein Schwerarbeiter, aber ich kann mich schon als Buezer mit denen vergleichen. Sie wissen allerdings im Gegensatz zu mir, wann sie Feierabend haben.« Und angesprochen auf die Unterschiede gegen oben, sagt er: »Diese Unterschiede be-

merkt man schon. Ich könnte sagen, dass man jeden Arbeiter, sei er Maurer oder Schreiner oder was auch immer, auf die gleiche Ebene stellen kann. Bei der Oberschicht merkt man einfach die Tendenz nach oben stark. Da klafft eine grosse Lücke. Ich weiss nicht, ob ich mich da wohlfühlen würde. In dieser Gesellschaft. Ich sehe mich eher unten, bei den kleinen Leuten.«

Einer seiner Kollegen formulierte es an einer Gewerkschaftsveranstaltung so: »Man wollte uns Angestellten weismachen, dass wir etwas Besseres als die Buezer geworden sind. Aber das stimmt so nicht.« Die Unterschiede gegen oben, die Chefetage und die höheren Angestellten, sind offensichtlich und werden auch von den Dienstleistenden wahrgenommen. Als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sind unseren Gesprächspartnerinnen und -partnern diese Differenzen sehr bewusst, wie im Gespräch mit Verkäuferin M. deutlich wird: »Manchmal denkt man schon, wenn man im Geschäft ist, das ist meine Firma. Aber das stimmt nicht. Es ist nicht mein Geschäft. Ich bin eine Arbeiterin, und ich bin abhängig von diesem Lohn. Ich bin ja kein Chef, ich habe keine Stellvertretung, nichts. Viele verstehen unter Arbeiter den Bauarbeiter. Wenn du im Verkauf bist, dann sagen viele, sie seien Verkäuferinnen, Dienstleisterinnen. Arbeiter ist für sie Bau. Aber wir sind alle Arbeiter, es ist egal, wo wir arbeiten. Klar, ich bin jetzt Verkäuferin, wenn du es jetzt wirklich im Detail wissen willst, aber wir sind alle Arbeiter. Ein Arbeiter ist ein Arbeiter.« Dieses Bewusstsein ist bei den nicht organisierten Dienstleistenden selten so ausgeprägt. Dennoch dürfte den allermeisten klar sein, dass sie nicht zu »denen da oben« gehören. Sie sind praktisch täglich mit dem tiefen Ansehen und der Geringschätzung ihrer Arbeit konfrontiert und mit einer zunehmenden Prekarisierung ihrer Arbeitsbedingungen. Da ist es offensichtlich, dass sie zum Fussvolk gehören. Unabhängig davon, ob sie sich an Chefs und Bossen ori-

entieren oder ob sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den Dienstleistungsberufen, in Industrie und Gewerbe solidarisch sind. Unabhängig davon, ob sie eine Verbesserung ihrer Situation mit überkonformem Verhalten oder solidarischem und organisiertem kollektivem Widerstand herbeiführen wollen.

Ohne uns geht nichts

»Es ist aber wichtige Arbeit, die wir machen«, meint Lastwagenfahrer B. »Sonst würde nichts laufen. Ohne Verkauf oder Transporteure passiert ja nichts.« Und auch Wachmann A. reklamiert: »Ich selbst schätze meine Arbeit sehr hoch ein.« Ohne die Arbeit der Dienstleistungsarbeitenden würde die Gesellschaft stillstehen. Dienstleistungen sind kein Luxus, sondern notwendig für die Reproduktion und die Infrastruktur. Die Arbeiterinnen und Arbeiter dieses Sektors sind das Rückgrat der Gesellschaft.

Was bekommen sie dafür zurück? In ihrer eigenen Einschätzung nicht immer das, was sie aufgrund ihres Einsatzes verdient hätten. Kellnerin O. formuliert es folgendermassen: »So, wie du arbeitest, muss es einfach auch wieder zurückkommen. Du betrügst ja auch nicht. Wenn ich etwas zu 100 Prozent mache, wieso kommt dann nichts zurück? Wir machen immer viel, und wir verdienen vielleicht die Hälfte, und warum? Du arbeitest deine 8, 9, 12 bis zu 15 Stunden. Aber was du machst, kommt nicht zu 100 Prozent zurück. Das ist bei allen gleich. Das verstehe ich nicht. Sie sehen, dass du arbeitest. Du stehst ja nicht rum und trödelst. Die sehen das schon, aber wieso denken sie nicht daran, es uns wieder so zurückzugeben, wie wir es ihnen geben?«

Es kommt nicht genug zurück, davon ist auch Wachmann A. überzeugt: »In der Vergangenheit stellte ich fest, dass viele meiner Arbeitskollegen sich weiterbilden wollten. Sie erledigten ihre Arbeiten während und nach den Ausbildungen wie ein Kadermit-

glied, ohne jedoch dafür das entsprechend höhere Salär zu erhalten. Da frage ich mich dann schon, ob es sich lohnt, die Strapazen auf sich zu nehmen, ohne eine finanzielle Anerkennung. Oder sind eben diese Strapazen der höheren Leistung als Lohn anzuerkennen, indem man als höhergestellter Mitarbeiter im Arbeitsablauf etwas mehr bewegt? Ich bin schon bereit, etwas mehr zu machen bei gleichem Lohn, weil ich ja Zulagen durch den Fachausweis und durch die Revierkenntnisse habe. Aber es schmerzt halt, für eine Weiterbildung Ferientage einzusetzen. Als ich damals für den eidgenössischen Fachausweis Ferientage einsetzen musste, verstand ich das schon, denn diese Ausbildung war für meine persönliche Zukunft. Aber wenn ich etwas für die Firma mache und das dann auch noch als Ferien abbuchen muss, macht mir das schon Gedanken.«

Und auch Verkäuferin M. zeigt sich nach fünfzehn Jahren in der Branche mit ihrem Lohn von 13 mal 3800 Franken unzufrieden: »Über 4000 muss man verdienen. Alle anderen in den Büros und so verdienen über 5000! 1000 Franken weniger sind schon viel, aber immer noch besser als 2000. Im Verkauf verdienen viele nur 3000. Vor allem in kleinen Geschäften. Die haben keinen 13. Monatslohn.« Sie gesteht den Bauarbeitern einen höheren Lohn zu, weil sie noch schwerere Arbeit verrichten. »Sie arbeiten im Freien, sind dem Wetter ausgesetzt. Das muss man auch berücksichtigen.« Aber auch ihre eigene Arbeit habe ihren Wert. Auch ihre Arbeit trage zum gesellschaftlichen Wohlstand bei.

Diskussion: Die namenlose Klasse

1,9 Millionen abhängig Arbeitende im Dienstleistungssektor, 40 Prozent aller Beschäftigten, haben keinen Namen, keinen Ort in der Gesellschaft, dem sie sich selbst zuordnen oder dem sie zugeordnet werden. Sie werden nicht als »Arbeiter« gesehen, sie sind

aber auch keine gut gestellten Angestellten. Zur Mittelschicht könnten sie nur gerechnet werden, wenn diese fast die gesamte Gesellschaft umfassen würde. Es fällt auch unseren gewerkschaftlich organisierten Gesprächspartnerinnen und -partnern nicht leicht, ihre ansatzweise vorhandene gemeinsame Identität mit einem Begriff zu benennen, ganz zu schweigen von ihren nichtorganisierten Berufskollegen. Oft überwiegen in der Selbstwahrnehmung die Differenzen. Eine kollektive Identität ist nicht wahrnehmbar. Allerdings scheinen in den Gesprächen auch Eigenschaften und Charakteristiken auf, welche den verschiedenen Berufen des Dienstleistungssektors gemeinsam sind und auf deren Grundlage sich eine solche Identität entwickeln könnte.

Die Dienstleistenden sehen sich »eher unten«. Sie haben aber keinen Begriff von sich selbst als Gruppe. Wenn sie sich als »Arbeiter«, »Büezer« bezeichnen, so im übertragenen Sinne. Der Begriff »Angestellte« ist immer schon von Bankangestellten und dergleichen besetzt. Sie klagen darüber, dass ihre Arbeit kaum wahrgenommen und nicht wertgeschätzt wird. Dabei sind sie stolz auf das, was sie tun. Sie sind bereit, viel zu geben, so sie denn auch etwas zurückbekommen. Und obwohl sie viel leisten, ist dies nicht der Fall. Deshalb kommen sie sich »ausgesaugt« vor. Die Dienstleistungsgesellschaft lebt von diesen Namenlosen. Sie saugt sie aus, wie die feudale Agrargesellschaft die Bauern und Knechte ausgesaugt hat, wie die Industriegesellschaft die Arbeiter aussaugt und immer noch aussaugt.

Es gibt verschiedene Begriffe zur Bezeichnung der Dienstleistenden. Man kann das Positive hervorheben, indem man auf ihren unverzichtbaren Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand verweist und sie als die »stillen Schaffer« bezeichnet. Andererseits liessen sich aber auch negativ abgrenzende Begriffe verwenden. Wir könnten dann von einer »unsichtbaren oder übersehenen

Klasse« sprechen. Im Französischen wird ohne Umstände vom »prolétariat des services« und den »travailleurs des services« gesprochen, vom Dienstleistungsproletariat und von den Arbeitern des Dienstleistungssektors. Fabrik- und Bauarbeiter heissen auf Französisch »ouvriers«. Im Deutschen haben wir keinen Arbeiter und Angestellte umfassenden Begriff wie auf Französisch »travailleurs«. Der deutsche Begriff Arbeiter ist sehr stark mit den Produktionsarbeitern in Industrie und Gewerbe verbunden. Die Begrifflichkeit »Dienstleistungsarbeiter« liesse sich deshalb im Alltag kaum durchsetzen. Dass es im deutschen Sprachraum keinen Begriff gibt, hängt eben damit zusammen, dass die Klassenkonzepte in der Mittelstandsideologie aufgegangen sind. Als im Herbst 2009 Deutschlands Gebäudereiniger zum ersten Mal in der Geschichte in einen unbefristeten Streik traten, sprach die zuständige Gewerkschaft IG BAU vom »Aufstand der Unsichtbaren«.¹⁷ Die Dienstleistenden sind aber nicht nur unsichtbar, sondern auch unbekannt, und es gibt keinen Namen für sie. Sie sind eine »namenlose Klasse«. Als Konsequenz ihrer fehlenden Anerkennung und ihrer schlechten Entschädigung liesse sich auch gut vom »verkannten Dienstleistungspersonal« sprechen.

Die Dienstleistenden sind der Klasse der Lohnabhängigen zuzurechnen, wie im folgenden Kapitel genauer ausgeführt wird. Auch wenn diese Begrifflichkeit etwas in Vergessenheit geraten ist oder von Neokonservativen und Neoliberalen in ihrem Realitätsgehalt angezweifelt wird: Das Oben und Unten hängt auch heute von der Stellung im Arbeitsprozess ab. Da ist wichtig, mit welcher Art Einkommen die Erwerbstätigen ihren Lebensunterhalt bestreiten, und ebenso die Stellung in der Hierarchie der Entscheidungskompetenzen. Da gehört die grosse Mehrheit der Dienstleistungsangestellten ganz klar zum »Fussvolk«.

4. Die Mittelstandsillusion

Die meisten Menschen haben eine Vorstellung von ihrer sozialen Stellung in der Gesellschaft. Sie positionieren sich in der sozialen Hierarchie, die ihrerseits das Resultat einer geschichtlichen sozialen Erfahrung ist.

Unsere Gesprächspartner aus dem Dienstleistungsbereich klagen darüber, dass ihre Arbeit verkannt und nicht wertgeschätzt wird, und sehen sich »eher unten« in der Gesellschaft. Einen Begriff über ihre Zugehörigkeit zu einer sozialen Klasse haben sie kaum. Ein grosser Teil aller Lohnabhängigen positioniert sich in der eigenen Wahrnehmung weder bei »denen da oben« noch bei »denen da unten«, vielmehr »in der Mitte«: als Teil der viel erwähnten »Mittelschicht« oder des »Mittelstands«, ein in der Schweiz ebenso häufig verwendeter Begriff.¹ Diese Vorstellung hat sich in den Köpfen von immer mehr Personen breitgemacht, obwohl es sich um einen Mythos handelt.

Die Vorstellung einer fast allumfassenden Mittelschicht geht einher mit der falschen Interpretation der Tertiarisierung. Mit dem Bedeutungsverlust der klassischen Arbeiter in Gewerbe und Industrie und der tatsächlichen Ausweitung der Dienstleistungsbeschäftigung verbinden viele den Trend zu einer Ausweitung der Mittelschicht. In Deutschland hat dies als erster Soziologe Helmut Schelsky behauptet. Vor dem Hintergrund des bundesdeutschen Wirtschaftswunders in der Nachkriegszeit konstatierte er das

Aufkommen einer »nivellierten Mittelstandsgesellschaft«.² Die soziale Schichtung verändere sich, indem ebenso Menschen aus der Unterschicht in die Mittelschicht aufstiegen wie solche aus der Oberschicht abstiegen. Aber nicht nur objektiv gewinne die Mittelschicht an Bedeutung, sondern immer breitere Bevölkerungskreise rechneten sich auch selbst zum »Mittelstand«. Im Deutschland der 1950er-Jahre, wo als politische Maxime Ludwig Erhards »Wohlstand für alle« galt, wurde Schelskys These willig aufgenommen und in Medien und Öffentlichkeit vielfach diskutiert. Die positive Wahrnehmung des Wirtschaftswunders prägte das Lebensgefühl breiter Schichten der Bevölkerung. Schelskys These wirkte wie eine sich selbst erfüllende Prophezeiung. Bereits kurz nach der Veröffentlichung wurde das Konzept aber auch kritisiert, zum Beispiel von Ralf Dahrendorf, der auch in der fortgeschrittenen Industriegesellschaft Klassenkonflikte ausmachte.³ Er hielt die These des früheren NSDAP-Mitglieds Schelsky für eine neue Variante des alten nationalsozialistischen Konzepts der »Volksgemeinschaft« und betonte die nach wie vor bestehenden sozialen Unterschiede.

Die Nivellierungsthese dominiert trotzdem bis heute die öffentliche Diskussion und die Vorstellungen der gesellschaftlichen Schichtung.

Allumfassende Mittelschicht?

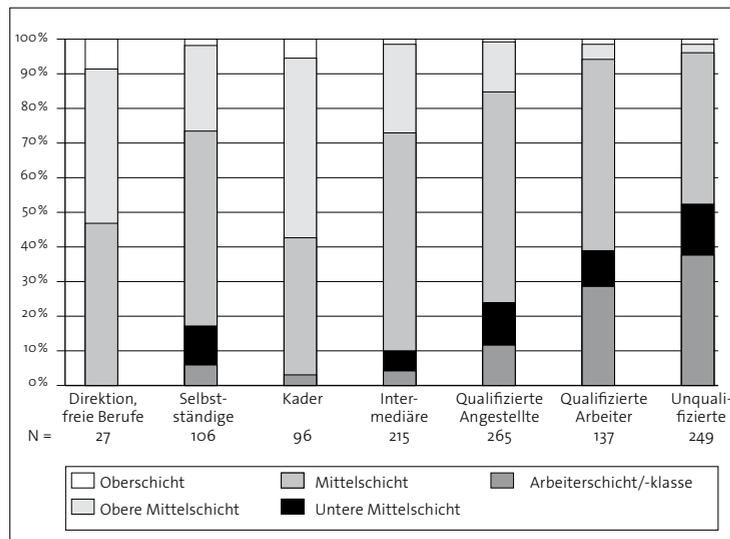
Der Nachkriegsboom prägte auch in der Schweiz den Wandel der gesellschaftlichen Wahrnehmung der sozialen Hierarchien. Klassenkonzepte traten in den Hintergrund, auch hier pflegten konservative Kreise die Rede vom »erstarkenden Mittelstand«, der zunehmend nicht mehr nur durch Gewerbler, Freiberufler und Bauern, sondern auch durch gut gestellte Angestellte gebildet werde. Politisch wurde in dieser Zeit die »Konkordanz« geboren, also

die Integration der Sozialdemokratie in eine ständige Koalition. Die Sozialdemokratische Partei verabschiedete sich 1959 vom Konzept einer »Arbeiterpartei« und mutierte zur »Volkspartei«.

Erst mit der 68er-Bewegung und später mit der Krise in den 1990er-Jahren rückte die soziale Ungleichheit in der Schweiz wieder vermehrt ins öffentliche Blickfeld, insbesondere die Problematik der Working Poor und der Tieflohnbranchen. Gleichzeitig gerieten auch die explodierenden Managergehälter in den Fokus. Damit treten die Konturen vom Unten und Oben in der Gesellschaft wieder vermehrt ins Bewusstsein der Menschen. Werden aber auch die sozialen Interessengegensätze wieder sichtbarer und politisch relevanter? Das wäre nicht im Sinne der herrschenden Gruppen, die ihre eigenen Ziele schon immer als Allgemeininteresse verkaufen wollten.⁴ Dazu eignet sich die Rede von einer Mittelschicht, der fast alle Gesellschaftsmitglieder zugeordnet werden, natürlich bestens. Dies war auch dem Industriellen und Volkstribun Blocher klar, als er sich – trotz Hunderten Millionen Vermögen – in einem Interview auch zum Mittelstand zählte ...

Sozialwissenschaftler, Medien und Politiker rücken die Mittelschicht in den Fokus. Aber auch die Menschen selbst tun dies untermessen. Der Soziologe René Levy hat zusammen mit Mitarbeitern 1997 für die Schweiz erstmals wieder die Konturen der sozialen Ungleichheit umfassend untersucht. Sein Befund war, dass die Ungleichheiten zwischen den sozialen Schichten keineswegs kleiner geworden sind und dass sich die Schichten weitgehend reproduzieren, also auch die These der grossen Schichtmobilität keine empirische Grundlage hat.⁵ Levy konstatiert aber auch, dass sich die Mehrheit aller sozioprofessionellen Kategorien, selbst der Arbeiter, der Mittelschicht zurechnet (vgl. Darstellung 16, S. 90).

Darstellung 16: **Selbst deklarierte Schichtzugehörigkeit**



Quelle: René Levy u. a. 1998⁶.

Beschränkte sich der Mittelstand bis in die 30er-Jahre auf die freien Berufe (Anwälte, Ärzte usw.), Selbstständige sowie kleinere und mittlere Unternehmer, wurden nach dem Zweiten Weltkrieg zunehmend Spezialisten, Fachkräfte und bald alle Angestellten dazugezählt. So zählt der Verband der Angestellten in der Industrie, Angestellte Schweiz, all jene Haushalte zum Mittelstand, »die ihren Unterhalt selbstständig bestreiten können und trotzdem nicht vermögend sind«. ⁷ Also praktisch alle, die nicht arbeitslos sind und auch nicht von Sozialhilfe leben! Ein so verwendeter Begriff des Mittelstands verschleiert die wirklichen Unterschiede und Dynamiken von Oben und Unten.

Wie wir gesehen haben, verdienen von den drei Millionen Menschen, die in der Schweiz im dritten Sektor als »Angestellte« erwerbstätig sind, 1,9 Millionen weniger als 13 mal 6000 Franken.

Sie sind gänzlich vom Lohn abhängig und verfügen bei ihrer Arbeit meist über keinen Entscheidungsspielraum. Mit welcher Begründung sollten sie der »Mittelschicht« zugeordnet werden?

2007 besass das reichste 1 Prozent der Bevölkerung gemäss dem Verteilungsbericht des SGB in der Schweiz 40,9 Prozent der Vermögen. Weitere 9 Prozent verfügten über 34,4 Prozent, und die ärmeren 90 Prozent müssen sich mit den restlichen 24,7 Prozent begnügen. ⁸ Von den 4,8 Millionen Steuerpflichtigen im Jahr 2008 hatten 3,2 Millionen (67 Prozent) ein Vermögen von weniger als 100 000 Franken. 2,7 Millionen (56 Prozent) kommen nicht einmal über 50 000 Franken, ⁹ ein Betrag, der im Falle von Arbeitslosigkeit oder Invalidität relativ rasch schmelzen würde. Wen soll man hier dem Mittelstand zuordnen?

»Klassenkampf existiert. Klar.«

Über das Jahr 2004, so errechnete die *Sonntagszeitung*, brauchten Schweizer Parlamentarier die Begriffe Mittelstand, *classe moyenne* oder Mittelschicht in ihren Reden durchschnittlich 14 Mal. Zwei Jahre später wurde der Mittelstand bereits 60 Mal erwähnt. ¹⁰ Es ist interessant, dass diese Renaissance genau zu dem Zeitpunkt stattfindet, als eine zunehmende Polarisierung feststellbar und erfahrbar wird. Nach dem *Historischen Lexikon der Schweiz* werden mit den Begriffen Mittelstand und Mittelschicht »jene Gruppen bezeichnet, die aufgrund wirtschaftlicher und sozialer Merkmale wie Selbstständigkeit, Beruf, Einkommen und Bildung eine mittlere Stellung in einer Gesellschaft einnehmen«. ¹¹ Angesprochen wären demnach Angestellte und Beamte sowie Selbstständige aus Gewerbe, Handwerk und Detailhandel. »Als typisches Merkmal des Mittelstandes«, so Albert Tanner, »gilt auch dessen Überzeugung, eine staatstragende Funktion auszuüben.« In der *NZZ am Sonntag* wurde der Mittelstand als jener Bevölkerungsteil bezeichnet, »der als

Rückgrat von Wirtschaft und Gesellschaft den Staat zusammenhält«.¹² Logisch, wollen da alle dazu gehören. Wer möchte schon als Parasit oder Abzocker bezeichnet werden? Selbst einer der reichsten Schweizer, Milliardär und SVP-Politiker Christoph Blocher, bezeichnete sich einst als Mitglied des Mittelstandes.

Die These der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft« hat also in der öffentlichen Diskussion einen Siegeszug angetreten. Damit dies möglich wurde, mussten sich aber erst die alten Vorstellungen der sozialen Klassen verflüchtigen. Einen wichtigen Beitrag dazu hat der Soziologe Ulrich Beck geleistet. Er formulierte 1983 in einem Artikel seine zentrale These der Auflösung der alten Klassen: »Auf der anderen Seite haben sich die Lebensbedingungen der Bevölkerung radikal verändert. Die Besonderheit der sozialstrukturellen Entwicklung ist der ›Fahrstuhleffekt‹: Die ›Klassengesellschaft‹ wird insgesamt eine Etage höher gefahren. In der Konsequenz werden subkulturelle Klassenidentitäten und -bindungen ausgedünnt oder aufgelöst. Gleichzeitig wird ein Prozess der Individualisierung und Differenzierung von Lebenslagen und Lebensstilen in Gang gesetzt, der das Hierarchiemodell sozialer Klassen und Schichten unterläuft und in seinem Wirklichkeitsgehalt in Frage stellt.«¹³ Beck ging also davon aus, dass der soziale Lift der Lebenslagen sukzessive nach oben fährt, was sich zumindest für die letzten zwanzig Jahre keineswegs mehr bewahrheitet hat. Der Lift ist stecken geblieben. Beck ging zudem davon aus, dass die sozialen Aufstiegsmöglichkeiten im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft massenhaft möglich sei – auch hier hat er sich getäuscht. Aber auch die Auflösung subkultureller sozialer Milieus geht an der Realität vorbei. Wer die »feinen Unterschiede« analysiert, wie Pierre Bourdieu¹⁴ oder für die Schweiz Dieter Karrer¹⁵, findet kollektive Muster und Identitäten keineswegs aufgelöst.

In den letzten Jahren wird – im Gegensatz zur These von der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft« – vermehrt festgestellt, dass eine zunehmende gesellschaftliche Polarisierung auch den Mittelstand erfasst. Angesichts der Einkommenspolarisierung und der Globalisierung wird der Mittelstand vermehrt mit sorgenvollen Beiklängen diskutiert. Die Mittelschicht wurde zum »Sorgenkind«.¹⁶ Besonders auch in Deutschland oder in den USA wurde eine schrumpfende Mittelklasse konstatiert. Und auch der Verband Angestellte Schweiz forderte 2005: »Der Mittelstand darf nicht länger der Verlierer sein!«¹⁷

Allerdings waren in den letzten Jahrzehnten alle Lohnabhängigen die Verlierer – abgesehen vielleicht von den oberen 20 Prozent. Bei einem Produktivitätswachstum von 10,1 Prozent zwischen 1998 und 2008 wuchsen gemäss SGB-Bericht die tiefen Löhne nur um 2 und die mittleren Löhne nur um 3,1 Prozent, während hohe Löhne um 10,3 und sehr hohe Löhne sogar um 21,3 Prozent anstiegen. Auch die Steigerung der Nettogewinne zugunsten der Kapitaleigner überstieg das Lohnwachstum seit den 1990er-Jahren um ein Vielfaches, die Lohnquote ist entsprechend gesunken.¹⁸ Die Arbeitnehmenden wurden an den Produktivitätsfortschritten nicht mehr voll beteiligt. Dabei finden sich die Angestellten im selben Boot wie die Arbeiter wieder.

Gleichzeitig wurde versucht, unter dem Stichwort »Corporate Governance« die Interessen von Managern und Aktionären in Einklang zu bringen. Gehörten die Manager zuvor einer Zwischenklasse an, so wurden sie jetzt mittels der Bezahlung durch Boni in Form von Aktien und Optionen stärker in die Klasse der Kapitalisten integriert. Wir sehen deshalb in der Bedeutungszunahme der Manager- und Expertenklasse nicht eine Abschwächung, sondern eine Bestätigung des Interessengegensatzes von Kapital und Lohnarbeit. Oder wie der Börsen-Milliardär Warren

Buffett sagt: »Klassenkampf existiert, klar. Aber es ist meine Klasse, die den Krieg führt. Und wir gewinnen.«¹⁹

Mit dieser sichtbaren Verstärkung der sozialen Ungleichheit beginnt nun das Konzept des allumfassenden Mittelstands zu wanken. Dieser wird auch von der Polarisierung erfasst: Manager steigen zu Kapitalisten auf, Angestellte sinken zu den normalen Lohnabhängigen ab. Seit Jahren ist vor allem ein Wehklagen über den »gerupften« Mittelstand zu hören. In der Tat gehören viele soziale Gruppen, welche zum Mittelstand gerechnet werden, wegen zunehmenden indirekten Steuern, stagnierenden Löhnen und wachsendem Arbeitsdruck zu den Verlierern der wirtschaftlichen Entwicklung.

Die inflationäre Rede von den allumfassenden Mittelschichten wurde auch von Teilen der Sozialdemokratie mitgetragen, so etwa vom früheren englischen Labour-Chef Tony Blair, der verkündete: »Wir sind jetzt alle Mittelschicht.« Angesichts der sozialen Entwicklungen der letzten Jahre erweist sich dies als Ideologie, welche die Polarisierung der sozialen Interessen überdecken sollte. Es gibt zwar die Mittelschichten, effektiv beschränken sie sich aber nach sachlichen Kriterien auf mittlere und höhere Kader sowie auf Spezialisten mit grösserer Autonomie. Wenn wir auch die Selbstständigen einbeziehen, kommen die sogenannten freien Berufe (Ärzte, Anwälte) hinzu sowie wiederum Spezialisten aller Art. Alles in allem stellen sie in der Schweiz nicht mehr als ein Viertel aller Erwerbstätigen, wie wir sehen werden.

Nichts als die Arbeitskraft

Während die Mittelstandsideologie Urständ feierte, ist die Bedeutung des Konzepts der Lohnabhängigenklasse schwächer geworden. Immer wieder wird gänzlich infrage gestellt, ob es sie überhaupt gebe. Dabei ist offensichtlich: Viele Erwerbstätige, welche

grosszügig der Mittelschicht zugerechnet wurden, teilen das Schicksal der Lohnabhängigkeit. Dabei gilt es die Lohnabhängigkeit im eigentlichen oder im engeren Sinne zu verstehen. Die Frage ist nicht, ob jemand sein Einkommen in Lohnform erhält, wie dies auch Top-Banker mit Millioneneinkommen tun. Die Frage ist, ob jemand vom Lohn abhängig ist. Lohnabhängige

- leben von Lohneinkommen,
- haben keinerlei weiteres Einkommen,
- geraten sofort in völlige Abhängigkeit von der Familie oder der Sozialhilfe, wenn das Lohneinkommen und das versicherte Ersatzehinkommen wegfällt.

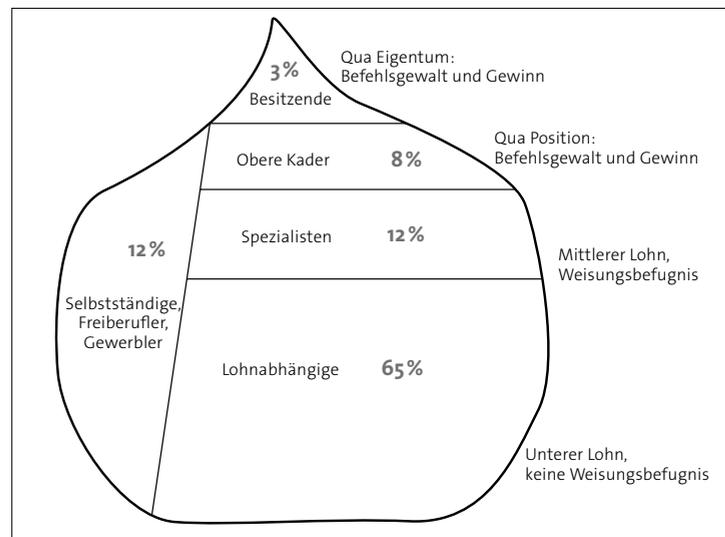
Für die meisten dieser Lohnabhängigen gilt auch ein weiteres wichtiges Merkmal der Zuordnung in der gesellschaftlichen Hierarchie: Sie haben in der Arbeit kaum Autonomie und Entscheidungskompetenz, sie partizipieren also auch nicht an der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Macht.

Lohnabhängige besitzen keine Produktionsmittel, keine Vermögen, keinen bewirtschafteten Boden, keine wertvollen Immobilien. Das gilt auch für die meisten Rentner, die nichts anderes sind als ehemalige Lohnabhängige, die jetzt von Renten abhängig sind. Lohnabhängige können, wenn zwei Lohneinkommen in einem Haushalt zusammenkommen, durchaus in einem relativen Wohlstand leben – aber es handelt sich um einen »Wohlstand auf Abruf«. Grund für eine gewisse Angst vor einem Absturz in die Prekarität ist dabei heute in fast allen Branchen gegeben, sei dies durch Rationalisierungsschübe oder durch unfreundliche Übernahmen. Diese latente Angst erhöht den Stress gewaltig, der auf den Lohnabhängigen lastet.

Wer über ein hohes Lohneinkommen verfügt, kann unabhängig werden vom Lohn, Er kann mit dem überschüssigen Geld Ak-

tien, Häuser und andere Anlagen kaufen; er kann sich Kapital aufbauen. Hochlohnempfänger erhalten ihre Boni sogar oft direkt in der Form von Aktien, womit sie nicht mehr zu den Lohnabhängigen gehören, sondern zu den Besitzenden. Die Lohnabhängigen sind gerade diejenigen, deren Lohn nicht reicht, ein Vermögen aufzubauen, sondern deren Einkommen umgehend konsumiert wird. Ein Unterschied zwischen den oberen und unteren Lohnempfängern besteht auch in ihrer relativen Autonomie im Arbeitsprozess: Sie haben viel Handlungsspielraum und Einfluss auf ihr Arbeitsumfeld.

Darstellung 17: **Schema der Klassenstruktur: Alle Erwerbstätigen**



Quelle: Eigene Darstellung.

Im Gegensatz dazu beziehen die Angehörigen der Besitzenden andere oder weitere Einkommen aus Vermögensrenditen und -erlösen. Drei Jahre ohne Arbeit mögen zwar zu einer gewissen Schmä-

lerung des Vermögens führen, aber zu keinerlei fundamentaler Abhängigkeit. Der Besitz generiert zudem nicht allein Einkommen, sondern über die Verfügungsgewalt am Eigentum auch wirtschaftliche Macht.

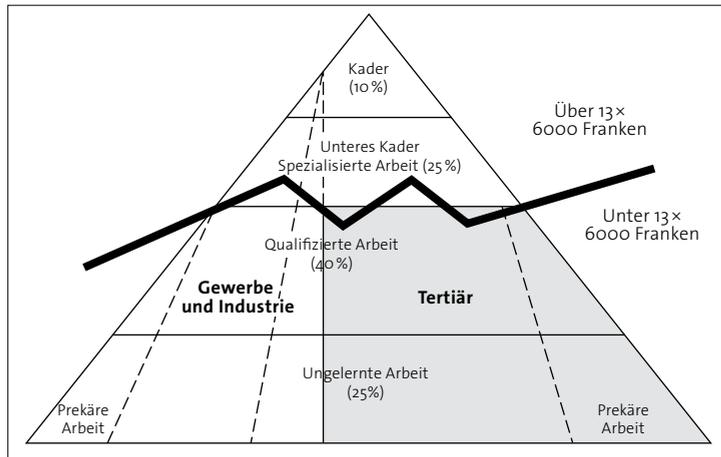
Daneben gibt es die Selbstständigerwerbenden, wobei viele kleine Selbstständige und KMUler keineswegs der Upperclass zugehören. Der Begriff KMU ist äusserst unpräzise. Damit werden mittlere Unternehmen (50 bis 249 Angestellte) mit kleineren (10 bis 49 Angestellte) und Mikrounternehmen (0 bis 9 Angestellte) vermischt. Gut 700 000 von 4,5 Millionen Erwerbstätigen sind selbstständig. Bei ihnen zeigt sich eine ähnliche Polarisierung wie bei den Lohnabhängigen. Selbstständige Grossunternehmer stehen kleinen Kiosk- und Ladenbesitzern gegenüber. Die soziale Lage dieser Kleingewerbler ist von jener der Arbeiter nicht weit entfernt, aber sie haben auch andere, eigene Interessen. Historisch marschierten sie eher getrennt von der Arbeiterschaft. Im politischen Feld orientieren sie sich oft eher an der Rechten. Historisch orientierte sich das schweizerische Gewerbe immer stark an den Grossunternehmen und Banken.²⁰

Die grossen Klassenunterschiede in der Gesellschaft bestehen also nach wie vor zwischen jenen, die grösseres Eigentum haben beziehungsweise Vermögen bilden und damit Macht und Befehlsgehalt ausüben können, und jenen, die dazu überhaupt nicht in der Lage sind. Um die sozialen Merkmale dieser abhängigen Klasse herauszuarbeiten, haben wir die Schwelle von 13 mal 6000 Franken gewählt. Natürlich könnte man dabei noch im Detail die verfügbaren Haushaltseinkommen berücksichtigen, ebenso die Unterschiede zwischen den Regionen in der Schweiz. Einzelne Individuen würden dann oberhalb dieses Werts zu liegen kommen, andere aber darunter. Wir sind der Überzeugung, dass die von uns gewählte Schwelle der Einkommen eher zu tief als zu hoch an-

gesetzt ist, wenn es darum geht zu quantifizieren, wer zur Klasse der Lohnabhängigen gehört.

In einer schematisch dargestellten Schichtung der Lohnempfänger gehören etwa 65 Prozent zu den Lohnabhängigen, 25 bis 30 Prozent zu den intermediären Gruppen. Die oberen Kader bilden 5 bis 10 Prozent.

Darstellung 18: **Schema: Struktur der 3,4 Millionen Lohnempfänger**



Quelle: Eigene Darstellung.

Darstellung 18 zeigt auch schematisch die Position, welche die von uns besonders untersuchten Tertiärangestellten in der Pyramide der Lohnempfänger innehaben. 1,9 Millionen Beschäftigte im Dienstleistungssektor und 700 000 in Gewerbe und Industrie gehören zur Klasse der Lohnabhängigen. Innerhalb dieser bestehen zweifellos Unterschiede in Bezug auf Qualifizierung, Prekarität und andere Merkmale. Daniel Oesch spricht in diesem Zusammenhang von einer »zweigeteilten« Arbeiterklasse, die aus hauptsächlich männlichen Produktionsarbeitern und hauptsächlich

weiblichem Verkaufs- und Dienstpersonal besteht. Gewiss, es bestehen teilweise unterschiedliche Interessenlagen, die mit den spezifischen Situationen in einzelnen Sektoren und Branchen zusammenhängen. Dennoch teilen diese 2,6 Millionen Lohnabhängigen viele gemeinsame Interessen, die sie von den intermediären Schichten und insbesondere von der Oberklasse unterscheiden.

Diskussion: Die Entstehung von Klassen

Wenn der Mittelstandsmythos in den letzten Jahrzehnten eine solch grosse Bedeutung erhalten hat, so war dies nur möglich, weil die Vorstellungen über die sozialen Hierarchien immer undeutlicher geworden sind. Dies noch weniger im Hinblick auf die Spitze der sozialen Hierarchie als im Hinblick auf ihre unteren Schichten.

Dass in der Schweiz eine Upperclass, das Bürgertum als dominierende Klasse, wirkt, ist kaum je grundsätzlich bestritten worden. Die Vorstellungen über diese Klasse sind allerdings nebulöser geworden. Sie ist in der Öffentlichkeit ständig präsent mit einigen Superreichen, die über Milliardenvermögen verfügen, und mit den neuen publikumswirksamen Charaktermasken von Top-Managern, die Millioneneinkommen einstecken. Jährlich publiziert die *Bilanz* das goldene Heft mit den 300 Reichsten, mit dem Anspruch, die wirtschaftlichen Machtverhältnisse offenzulegen, die sich »aus dem akkumulierten Vermögen und den damit kontrollierten Arbeitsplätzen und Produktionsmitteln ableiten.«²¹ Als soziale Klasse ist das Bürgertum in der Schweiz aber schlecht erforscht und selten beschrieben. Dies, obwohl seine Existenz selbst von seinen eigenen Exponentinnen und Exponenten offen benannt wird. Ein Warren Buffet hat sich diesbezüglich, wie bereits erwähnt, drastisch geäußert, ebenso ein Tito Tettamanti, der sich immer wieder stolz als »Kapitalist« bezeichnet. Weniger bekannte

Beispiele aus der Schweiz liefert Ueli Mäder mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Untersuchung über die Reichen in der Schweiz.²²

Die Mittelstandsideologie ist aber nicht in erster Linie als Konsequenz eines nebulöser gewordenen Bürgertums entstanden. Zu ihrer Verbreitung brauchte es vielmehr eine Schwächung der Verortung jener grossen Mehrheit, die unten in der sozialen Hierarchie angesiedelt ist. Die Konstruktion des »Mittelstands« beruhte auf der Schwächung der Bedeutung der Arbeiterklasse. Dazu sechs Thesen.

1. Die Arbeiterklasse war Resultat eines langen historischen Prozesses

Die Arbeiterklasse hat sich in einem jahrzehntelangen Erfahrungsprozess im Verlauf der Entstehung des Kapitalismus und der Industrialisierung herausgebildet. Lange vor den Fabriken entwickelte sich die Protoindustrie der Heimarbeiter, welche meist noch an die Landwirtschaft gebunden blieben. Gleichzeitig bildete sich aus der Deregulierung des Zunftwesens ein marktwirtschaftliches Gewerbe heraus, dessen Basis die »Gesellen« bildeten. Bis daraus eine Arbeiterschaft mit einem gemeinsamen Verständnis entstand, welche sich in Gewerkschaften organisierte und ihre Besserstellung in gewerkschaftlichen und politisch-sozialen Kämpfen suchte, dauerte es Jahrzehnte: Die Entstehung einer selbstbewussten Arbeiterklasse war ein Erfahrungs- und Lernprozess, in dem religiöse Erlösungserwartungen, berufsständische Hoffnungen der Gesellen, Illusionen von autonomen Inseln des genossenschaftlichen Wirtschaftens und weitere gesellschaftliche Orientierungen durchlebt, durchkämpft und überwunden wurden. In England dauerte dieser Prozess vom Ende des 18. bis gegen die Mitte des 19. Jahrhunderts.²³

In der Schweiz dauerte dieser historische Prozess vom Anfang bis weit über die Mitte des 19. Jahrhunderts. Es fällt hier bis »weit ins 19. Jahrhundert hinein schwer, so etwas wie eine einigermaßen geschlossene Arbeiterschaft zu finden. Dies drückt sich auch in einer Vielzahl damaliger Berufsbezeichnungen aus – wie Tagelöhner, Fabrikarbeiter, Fabrikgeselle, Gehilfe, Geselle, Gesinde oder Handarbeiter.«²⁴ Erst später entwickelte sich eine organisierungsbereite Arbeiterschaft heraus, die eine demokratische Erneuerung (Demokratische Partei) und bildungsmässige Besserstellung (Grütli-Verein) forderte. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund wurde erst 1880 aus der Taufe gehoben und noch etwas später die Sozialdemokratische Partei.

Dauerte die Herausbildung der Arbeiterklasse in der Schweiz also über sechs Jahrzehnte, so war ihr nur eine Hochblüte von vier Jahrzehnten vergönnt, vom Beginn des 20. Jahrhunderts bis nicht einmal 1950. In dieser Zeit können wir von einer Arbeiterklasse als gesellschaftlicher und kultureller Formation reden. Sie bildete eigene Sozialmilieus, eigene Interessenvertretungen mit Gewerkschaften, Arbeiterparteien und schliesslich ein eigenes kulturelles Milieu mit Konsumgenossenschaften, Freizeitvereinen, Kommunikationsmitteln. Dabei blieb die Arbeiterklasse in der gesamten Gesellschaft mit 20 bis 40 Prozent aller Erwerbstätigen immer minderheitlich. Sie war aber eine starke gesellschaftliche Protagonistin, so zum Beispiel mit den Generalstreiks 1905 und 1918. Sie bildete den stärksten sozialen Gegenpol zum herrschenden Bürgertum.

Andere Schichten mit sich ziehend, konnte die Arbeiterklasse in Russland, Deutschland und Österreich vorübergehend als bestimmende Kraft wirken, die am Ausgang des Ersten Weltkriegs die maroden Reste der Aristokratien vertrieb oder 1936 in Frankreich und Spanien mit den Volksfronten die Regierungen stellte

und im Zweiten Weltkrieg das Rückgrat der Résistance in Italien, Griechenland oder Frankreich bildete. Diese gesellschaftliche Kraft der Arbeiterklasse schwächte sich aber nach dem Zweiten Weltkrieg in ganz Europa ab.

2. Die Arbeiterklasse war immer differenziert – ihre Kompaktheit ein Mythos

Das Konzept einer homogenen Arbeiterklasse ist von einigen ihrer Theoretiker und Politiker zu einem Mythos stilisiert worden. Die Arbeiterklasse »marschiert wie ein Mann«: Dies war das Bild, welches insbesondere die kommunistischen Parteien vermitteln wollten – je mehr die Stalinisierung zunahm, desto monolithischer. Kritiker des Klassenkonzepts knüpften später gerne hier an: Sie karikierten es zu einem »Pappkameraden«, der umso leichter umgestossen werden konnte.

Aber auch in den Jahrzehnten ihrer Hochblüte und im »Vorzeigeland« Deutschland war die Arbeiterklasse in Wirklichkeit sehr heterogen:²⁵ Facharbeiter und Ungelernte lagen punkto Lohn und sozialer Lage weiter auseinander als heute; Männer und Frauen – die manchmal nicht einmal in den Organisationen der Männer zugelassen waren – ebenso. Die Arbeiterschaft in ländlicheren Regionen war zum Teil noch stark an landwirtschaftliche Nebentätigkeiten gebunden (Arbeiter-Bauern) und hatte eine ganz andere Lebenswelt als die grossstädtischen Arbeiter. Schliesslich begann sich bereits in den 1920er-Jahren eine separate Angestelltenschaft herauszubilden, mit all den Merkmalen, die später an Wirkungskraft gewannen.²⁶

Noch heterogener war das Organisationsverhalten und das Bewusstsein dieser Arbeiterschaft: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad lag im bestorganisierten Land, in Deutschland, auf dem Höhepunkt nach 1918 einige Jahre bei 50 Prozent, bereits 1925

war er aber wieder auf 30 Prozent gefallen.²⁷ Dabei waren die Gewerkschaften in sich noch gespalten in sozialdemokratische, kommunistische und christliche Einheiten. Hinzu kamen berufsständische Organisationen vor allem bei den Angestellten. Politisch war die Arbeiterschaft noch weniger homogen. Zwar konnte die – oft in sich gesplattene – Linke eine Mehrheit der Arbeiterschaft hinter sich scharen – hohe Anteile blieben jedoch im Umkreis christlicher Parteien, und ein Teil schloss sich auch rechtsextremen Strömungen an.²⁸

Die Stärke der Arbeiterklasse in diesen Jahrzehnten beruhte wesentlich auf der Konzentration in den Grossstädten, wo der Organisationsgrad natürlich um einiges höher war. In der politischen Polarisierung dieser Jahrzehnte wurde die Arbeiterklasse zu einem der wichtigsten sozialen Protagonisten gegenüber der maroden Aristokratie in Russland, Deutschland oder Österreich und gegenüber der neuen Macht des Bürgertums. Die Landwirtschaft hatte ihre Protagonistenrolle verloren, und das Kleinbürgertum hatte in sich zu unterschiedliche Interessen. Es schloss sich mal dem einen, dann dem anderen Protagonisten an.

Die Stärke der Arbeiterbewegung führte schliesslich in Westeuropa im Anschluss an den Zweiten Weltkrieg fast überall zur politischen Einbindung der Arbeiterparteien, in der Schweiz in der Form der Zauberformel der Konkordanz mit der SP ab 1959.

3. Eine Klasse ist nicht ein Ding, sondern ein soziales Verhältnis

Fälschlicherweise wurden – gerade auch in einigen marxistischen Kreisen – die sozialen Klassen oft als eine objektiv gegebene Einheit verstanden, als eine feste Struktur im sozialen Gefüge. So wurde auch die Arbeiterklasse als automatisches Produkt des Industriekapitalismus verstanden. Klassenbewusstsein der Arbeiter entwickelt sich danach im besseren Falle als spontaner Reflex der

eigenen sozialen Lage, oder es muss von Wissenden an die Arbeiter herangetragen werden, welche oft »falsches« Bewusstsein haben.

Dieses Verständnis der Klassen und der Arbeiterklasse ist zu tiefst ahistorisch, wie wir schon in der ersten These gesehen haben. »Soziologen, die die Zeitmaschine angehalten haben und [...] in den Motorraum hinabgestiegen sind, erzählen uns, dass sie nicht in der Lage waren, irgendwo eine Klasse zu lokalisieren oder zu klassifizieren. Sie können nur eine Vielzahl von Menschen mit verschiedenen Beschäftigungen, Einkommen, Statushierarchien [...] finden. Sie haben natürlich recht, »Klasse« ist ja nicht dieser oder jener Teil der Maschine, sondern die Art und Weise wie die Maschine funktioniert, wenn sie einmal in Gang gesetzt ist.

Eine Klasse ist eine soziale und kulturelle Formation, die nicht abstrakt definiert werden kann, sondern nur über die Beziehungen zu anderen Klassen, und im Grunde kann diese Definition nur im Medium der Zeit vorgenommen werden – Aktion und Reaktion, Veränderung und Kampf [...]. Klasse ist kein Ding, sondern ein Geschehen.«²⁹

4. Tertiärisierung als ideologisches Gegenmodell zur Arbeiterschaft

Wir haben im zweiten Kapitel gesehen, wie ab den 1950er-Jahren der private Tertiärsektor stärker zu wachsen beginnt als Industrie und Gewerbe, die ab den 70er-Jahren sogar rückläufige Beschäftigungszahlen aufweisen. Die Zahl der Angestellten wuchs, und sie wurden von den Patrons bewusst gegenüber der Arbeiterschaft und den Gewerkschaften abgesondert³⁰ (vgl. auch Kapitel 5). Die Tertiärisierung der Beschäftigung wurde zu einem Gegenmodell ideologisiert: Der Fortschritt schafft immer mehr »saubere« Arbeit mit besseren Bedingungen im Dienstleistungsbereich und lässt die Bedeutung der »harten« Industriearbeit zurücktreten.

Politisch wurden die wachsenden Angestelltengruppen von verschiedenen Parteien ausserhalb der SP umworben, sei es vom Freisinn, sei es durch den Aufstieg des Landesrings der Unabhängigen, einer eigentlichen »Angestelltenpartei«.

Gleichzeitig verpasste es die Gewerkschaftsbewegung – ganz besonders in der Schweiz –, die neuen Gruppen der Lohnabhängigen im privaten Tertiärbereich zu organisieren. Nur im öffentlichen Dienstleistungssektor konnten sie den traditionell höheren Organisationsgrad mehrheitlich halten.

Dies war der Hintergrund dafür, dass sich die Angestellten als keineswegs zur Arbeiterschaft gehörende soziale Gruppe verstanden. Für eine eigene Protagonistenrolle als »Angestelltenschaft« waren sie jedoch nicht selbstständig genug. Deshalb griffen viele dankbar zum mythologischen Konzept des »Mittelstandes«, welches den kleinen Versicherungsangestellten und die Verkäuferin zusammenbrachte mit den freien Berufen, mit den Kleingewerblern, den Kadern von kleinen und mittleren Unternehmen und den Spezialisten.

5. Die lange Hochkonjunktur förderte die Mittelstandsillusion

Die Schwächung der »Arbeiterklasse« war mit der Tertiärisierung eng verbunden. Aber ebenso wichtig war zweifellos der lange wirtschaftliche Aufschwung, der in der Schweiz von 1945 bis 1972 ununterbrochen andauerte und dann nochmals in den 80er-Jahren eine Fortsetzung fand: In dieser Zeit erlebten die Lohnabhängigen, Arbeiter und Angestellte, einen sozialen Fortschritt wie nie seit dem Ersten Weltkrieg: Ihr Lebensstandard machte einen Sprung nach oben. Viele Schweizer stiegen zudem in der betrieblichen Hierarchie auf: Sie wurden Vorarbeiter, Chef de Service oder Abteilungsleiter, während Hunderttausende Migrantinnen und Migranten den Schweizer Arbeitsmarkt »unterschichteten«.

Gleichzeitig öffnete sich für die Kinder aus den unteren Schichten erstmals mit der »Demokratisierung der Mittelschulen« Wege für einen beruflichen und gesellschaftlichen Aufstieg. Während einiger Jahrzehnte ging es nicht nur der Generation der Eltern immer besser, sie konnten auch realistischerweise davon ausgehen, dass es ihre Kinder einmal noch besser haben würden.

Auch die stark anwachsenden Gruppen von Angestellten sahen sich im »Lift nach oben«, dank höherer Einkommen, mehr freier Zeit, besserer sozialer Infrastrukturen. Tertiarisierung und Besserung der Lebensbedingungen fielen in diesen Jahrzehnten zusammen – obwohl sie nichts miteinander zu tun hatten und die Arbeiter genauso eine materielle Besserstellung erlebten.

Dieser Aufstieg in der langen Hochkonjunktur war – kombiniert mit der Tertiarisierung – der wichtigste Grund für die Zersetzung der »Arbeiterklasse«. Im daraus entstehenden Vakuum machte sich die Mittelstandsillusion breit.

Doch der »Lift nach oben« geriet bereits in den 70er-Jahren eine Zeit lang wieder ins Stocken. Seit der Krise der 90er-Jahre stand der Lift dann meist still, für einige Berufsgruppen fuhr er sogar wieder nach unten. Einige Berufe wurden im Rationalisierungsprozess gleich ganz aufgelöst. Auch die Fortschritte beim Bildungsaufstieg wurden gestoppt.³¹ Erst jetzt wurde deutlich, dass Tertiarisierung nicht Aufstieg bedeutet, sondern nur Umstieg, manchmal sogar Abstieg mit der zunehmenden Prekarisierung der Arbeitsbedingungen. Zum ersten Mal seit Jahrzehnten hat heute die Generation der Jungen nicht die Aussicht, es »einmal besser zu haben als die Eltern«. Teile der nachfolgenden Generationen müssen im Gegenteil befürchten, den Standard ihrer Eltern nicht halten zu können.

6. Möglichkeit der Herausbildung einer Klasse der Lohnabhängigen

Im heutigen wirtschaftlichen und sozialen Umfeld schwindet die Basis für den Mythos der allumfassenden Mittelschicht. Die Tertiarisierung geht zwar weiter, aber weil die materiellen Lebensbedingungen nur noch für besonders Privilegierte nach oben gehen, wird die reale soziale Lage deutlicher. Diese unterscheidet sich immer weniger zwischen Arbeitern und Angestellten, nachdem auch die letzten formellen Unterscheidungsmerkmale zwischen diesen beiden Gruppen wegfallen. Das Schweizer Arbeitsrecht kennt diese Unterschiede schon lange nicht mehr. Eine Auftrennung der Belegschaft in Arbeiter, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, und Angestellte mit Einzelarbeitsverträgen gibt es bald nur noch in der Basler chemischen Industrie.

Damit öffnet sich die Möglichkeit zu einem »kollektiven Lernprozess« gleichzeitig in den Arbeiter- und Angestelltenschichten. Seit den 90er-Jahren hat eine solche neue Erfahrung einer klaren »Syndikalisierung« von Angestelltenorganisationen in der Schweiz begonnen, wie im folgenden Kapitel detaillierter ausgeführt wird. Auch im Ausland spielen die Angestellten des Handels, des Transports, aber zum Teil auch von Banken und Versicherungen in den gewerkschaftlichen Kämpfen eine wichtige Rolle. Vermutlich dauert es jedoch – wie in den Anfangszeiten der Industrialisierung – Jahrzehnte, bis sich eine »Klasse der Lohnabhängigen« oder eine »Klasse der Arbeiter und Angestellten« mit deutlicheren Konturen und eigenem Selbstverständnis und mit gemeinsamen gewerkschaftlichen Organisationen herausbildet. Nachhelfen dürfte dabei der in den letzten Jahren ständig verschärfte »Klassenkampf von oben«, der immer mehr Hoffnungen zerstört: die Hoffnung auf Vollbeschäftigung bis zum Pensionsalter, die Hoffnung auf eine gut abgesicherte weitere Lebensphase nach der Pensionierung

und schliesslich die Hoffnung, dass die eigenen Nachkommen »es einmal besser haben werden«.

Sicher ist: Die Herausbildung einer Klasse im Sinne von Edward P. Thompson ist keine Frage von Konzepten und Theorien, sondern eine Frage konkreter sozialer Auseinandersetzungen und Kämpfe und der daraus folgenden Erfahrungen und Lernprozesse. Die Gewerkschaftsbewegung spielt dabei eine Schlüsselrolle.

5. Geschichte der Organisierung im privaten Tertiärsektor

Wie im letzten Kapitel beschrieben, dauerte es im 19. Jahrhundert Jahrzehnte, bis sich vor dem Hintergrund der Industrialisierung Gewerkschaften herausbildeten. In der Schweiz knüpften sie bei Organisationsformen der Zünfte und Gesellenvereinigungen an, sodann bei Bildungsvereinen, welche nach der bürgerlichen Revolution 1848 aus dem Boden schossen, und schliesslich bei Hilfsvereinigungen, welche auf die frühkapitalistische Schutzlosigkeit der Arbeiter antworteten. So organisierten sich die Typografen erst als Berufsgruppe, ebenso die Maurer oder die Dreher. Die Herausbildung von Gewerkschaften war ein jahrzehntelanger kollektiver Lernprozess, in dem die frühere berufsständische Logik überwunden wurde. Denn es wurde immer klarer, dass die kapitalistische Entwicklung nicht auf festgefügtten Berufen basierte, sondern Arbeitskräfte »wild« absorbierte, wie sie gerade für einen bestimmten Stand der Technik und der Konjunktur gebraucht wurden. Den Maurern wurde im Laufe der 1890er-Jahre klar, dass sie nur vereint mit Hilfsarbeitern, Steinmetzen und mit Immigranten aus anderen Ländern, die andere Ausbildungstraditionen kannten, stärker werden und höhere Löhne, Krankengeld oder kürzere Arbeitszeiten erreichen konnten. So entstand der Bau- und Holzarbeiterverband. Gleiches lernten andere Arbeitergruppen, zum Beispiel in der Metall- und Maschinenbranche. Entsprechend ent-

standen Anfang des 20. Jahrhunderts starke Branchengewerkschaften, die sich wiederum in der Dachorganisation des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes zusammenschlossen.¹

Ein ähnlicher Prozess fand in den handwerklichen und Infrastruktur-Bereichen der Staatsangestellten im öffentlichen Dienst bei Gemeinden, Kantonen, Bund, Post und Bahn statt. Auch hier fanden sich Angestellte mit verschiedenen beruflichen Qualifikationen zusammen, welche oft zuerst in Industrie oder Gewerbe tätig gewesen waren und von da auch die gewerkschaftlichen Erfahrungen mitbrachten. So bildeten sich zuerst Organisationen der Gaswerker, der Tramfahrer oder der Strassenarbeiter, die sich dann zu Gewerkschaften der Gemeinde- und Kantonsarbeiter und schliesslich zum VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste) zusammenschlossen. Bei der Bahn hingegen legten erst nach dem Ersten Weltkrieg Lokführer, Kondukteure, Gleisarbeiter und Bahnhofsangestellte ihre Berufsverbände zum gemeinsamen Eisenbahnerverband zusammen. Diese starke gewerkschaftliche Entwicklung im Infrastrukturbereich der öffentlichen Dienste wird im Folgenden nicht weiter beschrieben, sie ist gut aufgearbeitet.²

Die Gewerkschaften der Arbeiter in Industrie und Gewerbe und der öffentlichen Angestellten waren anfangs grossmehrheitlich von Männern getragen – einerseits, weil in den Kernbranchen der ersten Gewerkschaften nur wenige Frauen beschäftigt waren, andererseits weil diese weibliche Minderheit nur allzu oft als billige Konkurrenz verstanden wurde, weshalb man sie aus der Branche fernzuhalten versuchte. Mehrere Arbeitnehmerorganisationen nahmen deshalb anfangs nur Männer als Mitglieder auf. Dieser männlich-ständische Ausschluss von Frauen widersprach aber sowohl der immer stärkeren Erwerbsbeteiligung der Frauen als auch

dem Prinzip der Arbeiterbewegung, die gerade auf der Nicht-Diskriminierung basiert.³ Der Ausschluss der Frauen wurde in den Gewerkschaften Anfang des 20. Jahrhundert überwunden. In den Verbänden der Industrie – insbesondere der Textil-, Uhren-, Montage-, und Nahrungsmittelindustrie – sowie beim öffentlichen Personal waren Frauen seither vertreten, allerdings mussten sie sich weiterhin gegenüber der Dominanz der Männer für ihre Gleichberechtigung wehren.⁴

Bis zum Vorabend des Ersten Weltkriegs wuchsen die Gewerkschaften auch in der Schweiz zu einer starken sozialen Kraft heran, die durchaus in der Lage war, kantonale Generalstreiks durchzuführen und auf betrieblicher und lokaler Ebene erste tarifvertragliche Vereinbarungen zu erkämpfen. Als eines der ersten Länder Europas sah die Schweiz ab 1911 im Obligationenrecht die Gültigkeit von Gesamtarbeitverträgen vor.

Organisierungsansätze im Tertiärsektor bis zum Ersten Weltkrieg

Abgesehen von den erwähnten Gewerkschaften in den Infrastrukturbereichen der Städte, gab es bis zum Ersten Weltkrieg kaum gewerkschaftliche Ansätze im Dienstleistungsbereich. Hier dominierte die berufsständische Orientierung.

Die stärksten Berufsorganisationen bauten die *Lehrer* auf: Sie hatten sich bereits ab Mitte des 19. Jahrhunderts in Lehrervereinen zusammengeschlossen und kämpften für eine Verbesserung ihrer Stellung, der Ausbildung, aber auch der Löhne – dies jedoch klar nach Primar-, Sekundar- und Mittelschullehrern getrennt und ohne Verbindung zu den übrigen Angestellten der Gemeinden beziehungsweise Kantone. Sie erreichten einen hohen Organisationsgrad und scheuten sich auch nicht vor Grossmobilisierungen. Beispiel: die »Tonhalle-Prottestversammlung« in Zürich 1904. In

der Folge hatten sie eine Sonderstellung und ein Lohnniveau, das weit über die Stellung der Lehrer in den meisten anderen Ländern hinausging. Zu dieser Stellung hatte ihnen insbesondere die politische Rolle verholfen, die sie in den bürgerlichen Revolutionen von 1848, in der Konsolidierung der liberalen/radikalen Herrschaft danach und schliesslich in der »demokratischen« Bewegung der 1870er- und 1880er-Jahre gespielt hatten. Die Lehrer stellten in diesen Jahrzehnten in den liberalen Kantonen einen guten Teil der »Militanten« der bürgerlichen Revolution und waren deren Propagandisten bis in die kleinsten Dörfer. Dafür wurde ihnen auch eine bessere Stellung zugebilligt.⁵ Die Tatsache, dass die Lehrerinnen und Lehrer noch heute im Kanton Zürich verhältnismässig gut bezahlt sind, ist ohne diesen geschichtlichen Hintergrund kaum zu verstehen.

Ein anderer Organisationsprozess fand bei den *kaufmännischen Angestellten* statt. Dieser hatte klassisch berufsständische Züge. Es ging wesentlich darum, die ausgebildeten »Kommis« abzuheben von den nicht ausgebildeten, aber auch von den weiblichen Angestellten, denen bis 1918 die gleichberechtigte Mitgliedschaft im Schweizerischen Kaufmännischen Verband (SKV) verwehrt blieb.⁶ Die Abgrenzung wurde auch gegenüber den Arbeitern und ihren Gewerkschaften markiert: Die kaufmännischen Angestellten arbeiteten im »Kontor«, im Büro nahe der Direktion und fühlten sich als deren Mitarbeiter ganz im Unterschied zu den Arbeitern in der Produktion. Ihr »kulturelles Kapital« war im Vergleich zu den ausgebildeten Facharbeitern nicht unbedingt grösser, wohl aber ihr »symbolisches« Kapital als Mitarbeiter der Patrons. Hier, bei den kaufmännischen Angestellten, entstand das sehr ideologieträchtige mittelständische Angestelltenbewusstsein, das später weite Teile des privaten Dienstleistungssektors prägen sollte. Zur Entstehung trugen die Patrons wacker bei, wäre doch ge-

werkschaftliche Orientierung ihrer Verwaltungsangestellten eine grosse Bedrohung für die patronale Autorität gewesen. Mario König und seine Mitautoren beschreiben im Buch *Abwarten und Aufrücken* sehr ausführlich und prägnant die Entstehungsgeschichte der »Kultur der Angestellten«.⁷

In den Jahren vor dem Ersten Weltkrieg wurde – angesichts der immer grösseren Rolle, welche die Gewerkschaften insbesondere in der Sozialpolitik spielten – der Druck auf den SKV grösser, über die Bildungspolitik hinaus interessen- und sozialpolitisch aktiv zu werden. Dieser Druck verschärfte sich noch im Verlaufe des Ersten Weltkriegs, als die Löhne der Angestellten massiv einbrachen. Besonders unzufrieden waren die Angestellten der Banken, die bis dahin noch im KV organisiert waren.

Im Bereich des *Spitalpersonals* und der Krankenschwestern versuchte die Vorgängerorganisation des VPOD, der 1905 gegründete Schweizerische Gemeinde- und Staatsarbeiterverband, gewerkschaftliche Gruppen aufzubauen. Er war aber nur beim mehrheitlich männlichen Wärterpersonal der psychiatrischen Kliniken erfolgreich. Das weibliche Personal der Spitäler entzog sich in dieser Zeit der gewerkschaftlichen Organisation. Hingegen gingen aus Stellenvermittlungsbüros 1909 die Krankenpflegeverbände Bern und Zürich hervor, die sich 1910 zum Schweizerischen Krankenpflegebund (SKB) zusammenschlossen. Den Schwerpunkt bildeten die Berufsbildung und die Stellenvermittlung, aber auch eine Hilfskasse wurde gegründet. In der Absicht, dem Berufsstand zu öffentlicher und gesetzlicher Anerkennung zu verhelfen, schottete sich der SKB zunehmend ab und betonte das berufliche Spezialistentum. Da es nicht gelang, den gesetzlichen Schutz des Berufs auszubauen, führte der SKB einen Kleinkrieg gegen das weniger qualifizierte Personal. Versuche, den SKB zu einer Gewerkschaft zu machen, bekämpfte der nationale Vorstand vehement. 1920

hiess es dazu in der Verbandszeitung: »Dass unser SKB eine politische oder Kampforganisation sei, dagegen möchten wir uns zur Wehr setzen. Dazu denken unsere Pflegepersonen viel zu ideal.«⁸

Bereits früh kam es zu Organisationsansätzen im *Gastgewerbe*, insbesondere in der aufblühenden Hotellerie der letzten Jahrzehnte des 19. Jahrhunderts. In der schnellen Entwicklung des Tourismus fanden sich die Schweizer, oft Bauern und Bauernsöhne, in der Rolle der Hilfskräfte, der Portiers, der Kutscher, der Küchenhilfen, wieder, während die Positionen der Concierges, Chefs de Service oder der Köche von Ausländern besetzt wurden, einfach weil sie die Sprachen und Gewohnheiten der Gäste besser kannten. Dies war der Stachel, welcher 1886 zur Gründung der Eidgenössischen Dienstbotlichen Hilfsgesellschaft Union Winkelried führte, die den Schutz des einheimischen Personals in der Hotellerie bezweckte. Bis 1919 konnten nur Schweizer Bürger Mitglied dieses Verbandes werden, der als »Besonderes« den Schweizer Pass kultivierte, als es noch nicht möglich war, das Besondere in einem Berufsdiplom hervorzuheben.⁹ Schon bald nach ihrer Gründung musste der Verband seinen Namen ändern, Behörden und andere nationale Kreise protestierten gegen die Usurpation des Namens Winkelried. Aber auch der neue Name Union Helvetia, abgekürzt UH, betonte das nationale Element. Ab Beginn des 20. Jahrhunderts begann die Union Helvetia, sich wie andere Verbände stärker auf die berufliche Aus- und Weiterbildung auszurichten, da nun vermehrt auch Einheimische eine Berufslehre oder eine Ausbildung an den Hotelfachschulen absolvierten. Die Union Helvetia gründete 1909 selbst eine solche Schule in Luzern.

Radikalisierung und gewerkschaftliche Organisation 1918

Die Jahre vor dem Ersten Weltkrieg waren geprägt durch eine längere gute Konjunktur und eine ständige Besserstellung der meis-

ten Arbeiter und Angestellten. Der Krieg brachte aber einen massiven Einbruch. Ganze Schichten der Bevölkerung gerieten an den Rand oder in die Armut, zumal es weder eine Militärversicherung für die mobilisierten Männer gab noch eine Arbeitslosenversicherung, etwa für die Entlassenen der Hotellerie, deren Gäste von einem Tag zum andern ausblieben.

Am Ausgang des Ersten Weltkrieges und vor dem Hintergrund der politischen Abrechnung mit den kriegstreibenden Regimes kam es deshalb zu einer massiven Radikalisierung, welche in einigen Ländern Europas zu Revolutionen oder zu vorrevolutionären Situationen führte. Auch in der Schweiz wurde die Arbeiterbewegung zur Protagonistin des gesellschaftlichen Protests und Aufbruchs. Höhepunkt war der Generalstreik von 1918, der eine starke Erhöhung der Löhne, eine Verkürzung der Arbeitszeit, die Einführung einer Altersversicherung, aber auch das Frauenstimmrecht verlangte. Diese Radikalisierung erfasste auch die Gewerkschaften und stärkte sie. So verdoppelte sich die Mitgliedschaft 1918 für eine kurze Zeit.¹⁰ Die Radikalisierung erfasste auch die Angestellten im privaten Tertiärsektor.

In den *Banken* Zürichs und anderer Städte hatten die Angestellten erlebt, wie die »Herren Prinzipale«, so die frühere Bezeichnung der Unternehmenschefs, ohne mit der Wimper zu zucken, Bankangestellte auf die Strasse stellten oder die Löhne nicht mehr der galoppierenden Teuerung anpassten, während gleichzeitig mit Kriegsgewinnlern gute Geschäfte getätigt wurden. Die bisher im SKV organisierten Bankangestellten wollten schnell wieder zu anständigen Löhnen kommen und waren dafür bereit, zu gewerkschaftlichen Aktionsmitteln zu greifen. Unzufrieden mit dem SKV, spalteten sie sich ab und gründeten den Bankpersonalverband SBPV. In Zürich wurde dessen Vorstand von sozialdemokratisch ausgerichteten Mitgliedern dominiert. 1918 bereiteten sie den ers-

ten Streik vor, der Ende September mit Erfolg durchgeführt wurde. Erstmals standen Hunderte »Weisskräger« des Bankpersonalverbands im Streik und demonstrierten auf dem Zürcher Paradeplatz. Der Kaufmännische Verband rief seine in Banken angestellten Mitglieder dazu auf, den Streik zu brechen.¹¹ Der Schock bei der Bankiervereinigung sass tief. Ihnen standen Gewerkschaften ins Haus. Rasch wurden einige Forderungen erfüllt, um ein Ende des Streiks zu erreichen. Gleichzeitig zeigte man sich bereit, mit dem Schweizerischen Bankpersonalverband eine gesamtarbeitsvertragliche nationale Vereinbarung mit Mindestlöhnen und anderen Bestimmungen abzuschliessen. Diese Konzessionen waren aber mit einer Bedingung verbunden: Der SBPV musste seine Zürcher Sektion auflösen und eine neue gründen. Die Streikführer wurden danach aus den Banken entlassen und auf schwarze Listen gesetzt. Dies war das Ende des ersten Versuchs der Bankangestellten, eine gewerkschaftliche Ausrichtung einzuschlagen. Am nationalen Generalstreik im November 1918 nahmen sie bereits nicht mehr teil.¹²

Ein ähnliches Muster zeigten die Ereignisse im Bereich des *Verkaufs*. Auch hier radikalisierten sich viele Angestellte. Der gewerkschaftliche Verband Handel, Transport, Lebensmittel VHTL versuchte bewusst, die Organisation des Verkaufspersonals voranzutreiben, 1918/19 nicht ohne Erfolg. Auch dies beunruhigte die »Herren Prinzipale«, und sie reagierten mit Zuckerbrot und Peitsche. Die Peitsche bestand aus Entlassungen von Aktivistinnen des VHTL. Gleichzeitig versuchten die Arbeitgeber jedoch, das Organisationsbedürfnis aufzufangen: Sie drängten den Kaufmännischen Verband, er solle doch neben Absolventinnen der kaufmännischen Berufslehre auch gelernte Verkäuferinnen als Mitglieder aufnehmen.¹³ Kurz zuvor war der Verband aus ähnlichen Gründen von aussen dazu gedrängt worden, überhaupt Frau-

en aufzunehmen, die bisher ausgeschlossen waren¹⁴ – all dies, um zu verhindern, dass das Personal »in die Klauen der Roten« geriet und sich gewerkschaftlich organisierte. Weniger bedrohlich schien es den Prinzipalen, wenn das Personal in Standesorganisationen auf seine Besserstellung dank besserer Ausbildung hoffte.

In der Folge der allgemeinen Radikalisierung wurde dem SKV 1918 für das *kaufmännische Personal* von den Arbeitgebern ein nationales Lohnabkommen konzedierte, die sogenannte »Berner Übereinkunft«, die aber 1920 bereits wieder auslief.¹⁵ Der SKV wollte danach einige Zeit keine GAV-ähnlichen Verträge mehr, da diese nach seiner Ansicht eine Gegnerschaft zwischen Kapital und Arbeit ausdrückten, die kaufmännischen Angestellten aber »Partner« sein wollten. Sein Hauptcredo blieb die Besserstellung der Angestellten dank Ausbildung.¹⁶

Bei den in der Union Helvetia organisierten Angestellten des *Gastgewerbes* erfolgte eine gewerkschaftliche Umorientierung. Die UH vollzog vor dem Hintergrund der leidvollen Erfahrungen im Krieg und angesichts der allgemeinen Radikalisierung 1919 eine klare Wende vom Hilfs- und Standesverein zu einer gewerkschaftlichen Organisation. »Die Union Helvetia sucht die sozialwirtschaftlichen Interessen der Angestellten der Hotels nach Möglichkeit auf dem Weg der freien Verständigung zu wahren, anerkennt aber die Anwendung gewerkschaftlicher Kampfmittel als Notrecht.«¹⁷ Neu waren ab 1919 nicht mehr nur Schweizer Männer beitragsberechtigt, sondern auch Frauen und ausländische Angestellte in der Schweiz. Gerade mal ein Jahr war seit dem Generalstreik vergangen, als die Union Helvetia mit »gewerkschaftlichen Kampfmitteln« drohte. Das bewegte die Arbeitgeber – ihrerseits gedrängt vom Bundesrat – 1919 zum Abschluss eines ersten nationalen Gesamtarbeitsvertrags. Dieser wurde allerdings 1920 bereits wieder ausgehöhlt.¹⁸

So entstanden im privaten Tertiärsektor in der Schweiz mehrere nationale Ansätze zu Gesamtarbeitsverträgen, nachdem diese den Gewerkschaften im Sekundärsektor jahrzehntelang verweigert worden waren. Selbst 1918/19 gelang es in Industrie und Gewerbe nur gerade den Typografen, einen nationalen GAV zu erkämpfen.

Die Entwicklung nach dem Ersten Weltkrieg zeigte, dass auch im privaten Tertiärsektor ein Bedürfnis nach gewerkschaftlicher Interessenvertretung bestand und in Bewegungen 1918/19 einen deutlichen Ausdruck fand. Diese wurden aber bald von Arbeitgeberseite wieder abgewürgt. Um die Organisierung der Lohnabhängigen zu spalten, setzten Patrons wie Verbandsfunktionäre in Abgrenzung zu den Arbeitern auf den Status und das Bewusstsein der »Angestellten« und pflegten die Illusion des »Besonderen« und »Besseren«.

1930er- bis 70er-Jahre: Von der Anerkennung zur Integration der Gewerkschaften

Die 1920er- bis 40er-Jahre waren äusserst instabil: erst von ständigen Rezessionen, dann von der Weltwirtschaftskrise geschüttelt und schliesslich geprägt vom Zweiten Weltkrieg.

Die Gewerkschaften wurden durch die wirtschaftlichen Einbrüche zwar immer wieder geschwächt, bildeten aber doch eine starke soziale Widerstandsbewegung. Mitte der 30er-Jahre und dann wieder am Ausgang des Zweiten Weltkriegs mussten die Arbeitgeber in Industrie und Gewerbe erkennen, dass sie an den Gewerkschaften nicht mehr vorbeikamen und dass es besser war, sie anzuerkennen und mit ihnen Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Wo die Arbeitgeber das nicht verstehen wollten, wurden sie 1937 und 1944 bis 1947 mit grösseren Streiks dazu gebracht.¹⁹ So kam es in den meisten Branchen von Industrie und Gewerbe bis

1950 zu Gesamtarbeitsverträgen und damit zu einer Anerkennung der Gewerkschaften.

In der darauffolgenden langen Phase der Hochkonjunktur, die – mit Unterbrüchen von 1972 bis 1975 und von 1981/82 – bis 1990 dauerte, kam es schliesslich zu einer Schwächung der Gewerkschaftsbewegung: Mussten früher Fortschritte im kollektiven Kampf errungen werden, konnten nun angesichts des starken Wirtschaftswachstums regelmässig Fortschritte allein am Verhandlungstisch errungen werden. Die aktive Bewegungsführung der Gewerkschaften erlahmte deshalb und damit auch die Anziehungskraft, welche sie auf die wachsenden Angestelltenschichten hätten ausüben können.

Die Angestelltenorganisationen blieben in dieser ganzen Periode bei ihrer berufsständischen Ausrichtung, ohne sich jedoch weiter stärken oder profilieren zu können. In den instabilen Zeiten der 20er- bis 40er-Jahre konnten sie keine grösseren Fortschritte erreichen – Gesamtarbeitsverträge wie derjenige der kaufmännischen Angestellten und des Gastgewerbes zerfielen sogar wieder. Sozialpolitisch blieben die Angestelltenorganisationen im Windschatten der Gewerkschaften und spielten kaum eine eigenständige Rolle.

In der Hochkonjunktur der 50er- und 60er-Jahre konnten natürlich auch die Angestellten im Gastgewerbe, im Handel und in den Banken und Versicherungen vom Aufschwung und vom ausgetrockneten Arbeitsmarkt profitieren. Der »Lift« ging auch für die Angestellten bei Löhnen und Arbeitsbedingungen nach oben. Tiefer bewertete Tätigkeiten wurden vermehrt von Migrantinnen und Migranten übernommen – Einheimische waren in höher bewerteten Bereichen tätig. Dieser »Lift nach oben« förderte die Illusion bei den Angestellten, sie würden ihre Besserstellung der Tatsache verdanken, dass sie »Angestellte« waren.

Dabei fuhr auch bei den Arbeitern der Lift nach oben. Für die Angestellten lohnte sich die gewerkschaftliche Abstinenz nicht. Bis zum Ausgang des Zweiten Weltkrieges waren viele Angestellte gegenüber den Arbeitern in einzelnen Punkten effektiv noch bessergestellt: etwas mehr Lohn, Ferien, bessere Versicherung. Diese Besserstellung schmolz in den 50er- und 60er-Jahren weg; ja die GAV für die Produktionsbereiche wurden nicht selten zu Schrittmachern für bessere Anstellungsbedingungen, und die einzelvertraglichen Reglemente, die für Angestellte im gleichen Unternehmen galten, hinkten hintendrin. Zudem wurden die Angestellten in den Krisen, welche ab 1973 periodisch wiederkehrten, genauso Opfer von Spar- oder Rationalisierungsmassnahmen und landeten auf der Strasse.

In dieser Periode kam es jedoch zu keinen erneuten gewerkschaftlichen Ansätzen bei den Angestellten des privaten Dienstleistungssektors, anders als nach dem Ersten Weltkrieg; zum einen, weil die Gewerkschaften in Industrie und Gewerbe erlahmten, zum anderen, weil sie keinerlei Aktivitäten in den stark wachsenden Branchen des Tertiärsektors entwickelten und sich auf ihre angestammten Bereiche in Industrie und Gewerbe konzentrierten. Der grosse Teil des Tertiarisierungsprozesses der 60er- bis 80er-Jahre ging an den Gewerkschaften vorbei, auch deshalb, weil für die männlich dominierten Gewerkschaften die Feminisierung der Erwerbsarbeit nicht von Interesse war. Dies ist keineswegs selbstverständlich. In Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich und in den nordischen Ländern hatten die Neuansätze der Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg auch Aufbauprojekte im Tertiärsektor und unter den Frauen beinhaltet. Die Bewegung nach 1968 hatte für einen weiteren Schub der Syndikalisierung in Banken oder Versicherungen geführt.

In der Schweiz kannte die grosse Mehrheit der Angestellten im

privaten Dienstleistungsbereich jedoch keine Gewerkschaft. Einzig die Gewerkschaft VHTL war hier in begrenzten Bereichen aktiv, so beim Verkaufspersonal, insbesondere in den Verkaufsgenossenschaften und beim Sicherheitspersonal von Securitas und anderen Firmen. Beim Strassentransportpersonal musste der VHTL dagegen durch eine Spaltung in den 50er-Jahren einen Rückschritt hinnehmen. Aus der Abspaltung entstanden die Routers Suisse, eine berufsständische, vom Arbeitgeberverband AS-TAG abhängige Organisation.

Die Spaltung in eine gewerkschaftliche Organisation des Sekundärsektors und eine berufsverbandliche Organisation im privaten Tertiärsektor entsprach der Aufspaltung der Dachorganisationen: hier der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund (CNG), dort die Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA). Letztere war 1918 gegründet worden und konnte als grosse Verbände den Schweizerischen Kaufmännischen Verband und die Union Helvetia sowie Angestelltenverbände der Industrie zu ihren Mitgliedern zählen. Diese drei Dachorganisationen waren politisch eindeutig zuzuordnen: Sie wurden – zumindest an ihren Spitzen – geführt von Sozialdemokraten (SGB), von Christlich-Sozialen (CNG) und von klar bürgerlichen, insbesondere freisinnigen Exponenten im Falle des Angestellendachverbands VSA. Auch die einzelnen Branchenverbände der Angestellten, der SKV, der Bankpersonalverband, der Krankenschwestern-Verband, waren klar freisinnig dominiert, und auch bei der Union Helvetia waren die Konservativen in der Führung stark vertreten. So schienen die Interessen der »Stehkragenproletarier« inklusive der Köche bei bürgerlich politisierenden Spitzenvertretern besser aufgehoben – eine grosse Illusion, für die vor allem die kleinen Leute und die Frauen im Gastgewerbe, in den Büros der Verwaltung oder im Verkauf teuer bezahlten.

Seit den 1980er-Jahren: Aufbruch und Syndikalisierung

Mit den Krisen in den 70er-Jahren und vor allem mit der tiefen Krise ab 1991 zeigte es sich, dass die Gewerkschaften wie die Angestelltenorganisationen insgesamt an einem Wendepunkt angelangt waren: Das Wachstum der Wirtschaft brach ein, Betriebe und Branchen wurden stark umstrukturiert. Die Zeit der leichten Erfolge am Verhandlungstisch war vorbei. Entweder änderten die Arbeitnehmerorganisationen ihre Ausrichtung und ihre Aktivitäten grundlegend, oder sie würden früher oder später aufhören zu existieren, weil die Mitgliederzahlen einbrachen und damit auch die Verbandsfinanzen und weil jegliche Durchsetzungsfähigkeit gegenüber den Arbeitgebern dahinschwand. Effektiv waren mehrere Arbeitnehmerverbände nicht mehr überlebensfähig und mussten bei anderen Verbänden Unterschlupf nehmen.²⁰

Einige Gewerkschaften im Schweizerischen Gewerkschaftsbund haben darauf in den 90er-Jahren eine Wende eingeleitet in Richtung einer »offensiven Gewerkschaftspolitik«.²¹ Sie haben wieder eine Mobilisierungs- und Aktionsfähigkeit in den Betrieben und Branchen aufgebaut und ebenso die sozialpolitische Referendums- und Initiativfähigkeit. Zur Überraschung vieler, die Gewerkschaften samt Gesamtarbeitsverträgen als Auslaufmodelle gesehen hatten, gelang ihnen eine »Renaissance«.²²

Im Bereich der Angestellten erlebte die Schweiz seit den 80er-Jahren Unerhörtes, das es seit 1918 nicht mehr gegeben hatte: Krankenschwestern, Polizisten, Verkäuferinnen, Lehrerinnen und Lehrer, Pharma-Assistentinnen gingen auf die Strasse, skandierten Sprechchöre und trugen ihre Forderungen mit Transparenten vor. Das gewerkschaftliche Bewusstsein und gewerkschaftliche Aktionsformen haben seither auch den privaten Tertiärsektor erreicht.

Einer der Gründe dafür war der Rückstand punkto Löhnen und Arbeitsbedingungen, der sich im Laufe der 50er- bis 80er-Jah-

re gegenüber den gut organisierten Bereichen insbesondere von Industrie und Gewerbe, aber auch von Teilen des öffentlichen Dienstes ergeben hatte. Vor allem aber wurde in der langen Krise der 1990er-Jahre einer neuen Generation von Angestellten im Dienstleistungsbereich klar, dass sie keinen Blumentopf gewinnen konnte, wenn sie weiter nur auf die Besonderheiten des eigenen Berufes setzte. Die Krise bedeutete auch für Hunderttausende Angestellte im Dienstleistungsbereich den Abbau des automatischen Teuerungsausgleichs und Reallohnverlust. Die in diesem Sektor bald mehrheitlichen Frauen konstatierten die Fortsetzung der Lohndiskriminierungen – trotz gegenteiliger Gesetze. Für viele begann eine zunehmende Prekarisierung der Anstellungsbedingungen, insbesondere für all jene, die aus ihren Stammunternehmungen ausgegliedert wurden. Schliesslich erlebten die Beschäftigten vieler Dienstleistungsunternehmen zum ersten Mal Massenentlassungen. Nun wurde die Bedeutung der kollektiven Gegenwehr klarer, ebenso die Aushandlung von GAV mit guten Mindestlöhnen. Eine Rolle als »Vortrupp des gewerkschaftlichen Widerstands« bei den neuen Angestelltenschichten spielte der VPOD im öffentlichen Dienst. Zu den Protesten gegen die Sparprogramme der Kantone und Gemeinden trug er das gewerkschaftliche Know-how bei. Die Aktionen fanden an der Basis des Lehrervereins, des Sozialarbeiter- und Krankenschwesternverbands Anklang. Auch dies trug dazu bei, dass mehrere Berufsverbände sich gewerkschaftlicher ausrichteten. Insgesamt kam es seit den 90er-Jahren in der Schweiz zu vermehrten Widerstandsaktionen, seien dies Demonstrationen, Warnstreiks oder auch Streiks.²³

In dieser Zeit erwachten auch die bisher allein auf Industrie und Gewerbe fixierten Gewerkschaften der Privatwirtschaft und begannen, sich um das Personal der privaten Dienstleistungsbranchen zu kümmern: 1994 beschloss der Kongress der Gewerkschaft

Bau und Industrie (GBI), den gewerkschaftlichen Aufbau im Dienstleistungsbereich in Angriff zu nehmen, insbesondere im Verkauf. Die Tessiner GBI machte sich gleich ans Werk. Ähnliche Diskussionen fanden im SMUV statt. Im Bewusstsein, dass es sich um eine äusserst aufwendige strategische Aufgabe auf Jahrzehnte hinaus handelte, die besser mit vereinten Kräften angepackt würde, gründeten GBI und SMUV zusammen die *Dienstleistungsgewerkschaft unia*, die 1996 ihre Arbeit aufnahm, schwerpunktmässig im Detailhandel und im Gastgewerbe.

Gleichzeitig zeigten sich gewerkschaftliche Tendenzen bei einigen Organisationen, die bisher eher abseits standen: Diverse kleinere Arbeitnehmerverbände schlossen sich direkt oder in assoziierter Form der neuen unia an:

- die früher in freisinniger Tradition entstandenen »Commis de commerce« von Genf;
- die einer protestantischen Tradition entstammende FIPS (Fédération interprofessionnelle des salariés), die vor allem im Kanton Waadt verwurzelt war;
- Gruppen von Pharma-Assistentinnen und -Assistenten in der Romandie.

Der Verband der Coiffeur-Angestellten hatte sich bereits 1993 der Gewerkschaft VHTL angeschlossen. Die Buchhändlerinnen und Buchhändler fusionierten mit der Gewerkschaft comedia. Die Zahntechniker-Vereinigung schloss sich der Gewerkschaft Syna an.

Im Schweizerischen *Kaufmännischen Verband* verstärkten sich die interessen- und sozialpolitischen Aktivitäten, und der KV Zürich setzte vermehrt auch eigenständig auf Gesamtarbeitsverträge. Die rein bürgerliche Dominanz des Schweizerischen Kaufmännischen Verbands fand ihr Ende, neu wurde der SKV von Sozialde-

mokraten präsiert. Gleichzeitig trat der KV Schweiz aus der Angestelltendachorganisation VSA aus, die ihm keinen ersichtlichen Nutzen mehr brachte, und versetzte ihr damit den Todesstoss.

Der *Bankpersonalverband* hatte in der Krise der 90er-Jahre ständig an Mitgliedern und Kraft verloren. Seine Selbstbescheidung war von den Banken alles andere als honoriert worden. Er erkannte nun die Notwendigkeit, sich einer Dachorganisation anzuschliessen, um weniger isoliert dazustehen und um politisch vermehrt lobbyieren zu können. Zum Erstaunen aller entschied der SBPV 2001, sich dem SGB anzuschliessen und nicht dem – von der Tradition her Näherliegenden – VSA. 2011 beschloss der Bankpersonalverband den Vollbeitritt zum SGB.

Auch weitere Verbände begannen sich gewerkschaftlicher zu verstehen: Im *Gastgewerbe* wurde die damalige Union Helvetia in der Krise der 90er-Jahre von den Arbeitgebern völlig im Regen stehen gelassen: Die Patrons waren weder bereit, bei Massentlassungen in Grossetablisements Sozialpläne abzuschliessen, noch überhaupt an den GAV-Verhandlungstisch zu treten, um über den Ausgleich der Teuerung zu diskutieren. Da bäumte sich die Union Helvetia 1996 auf, sie kündigte den Landes-Gesamtarbeitsvertrag und hoffte, ungebunden im vertragslosen Zustand mehr erreichen zu können. Da die Krise 1996 jedoch weiter andauerte, ging die Rechnung leider nicht auf. Die Angestellten waren nach Jahren der Krise nicht mobilisierungsbereit, und ein Teil der Patrons nutzte den vertragslosen Zustand schamlos aus. Erst 1998 trat der GAV wieder in Kraft – auch dank des Drucks der neu im Gastgewerbe aktiven unia. Die Union Helvetia setzte ihre eher gewerkschaftliche Orientierung nach dieser Erfahrung fort, nicht zuletzt, weil sie nun erstmals durch die unia einer gewerkschaftlichen Konkurrenz ausgesetzt war. Sie änderte ihren Namen in »Hotel & Gastro-Union« und begann erstmals auch, aktiv Migran-

tinnen und Migranten zu organisieren. Sie konnte damit ihre Mitgliederzahl bei rund 17 000 stabilisieren.

Beim *Gesundheitspersonal* begann ab den 70er- und 80er-Jahren eine Welle der gewerkschaftlichen Aktivierung und Organisation. Zuerst in den Spitälern der Romandie, später in der Deutschschweiz entwickelten sich Bewegungen, die gegen den zunehmenden Stress und gegen die zu tiefen Löhne protestierten. Die Aktionen gingen von Demonstrationen über Protestpausen bis zu einzelnen eintägigen Streiks (in Genf). Organisatorischer Kern war oft der VPOD, welcher beim Spitalpersonal seither wuchs, manchmal waren es auch autonome Aktionsgruppen sowie an einzelnen Orten die Regionalgruppen des SBK, des Schweizerischen Berufsverbands der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner. In den Kantonen Bern und Aargau führten diese Bewegungen zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen, welche auf Arbeitnehmerseite vom VPOD und SBK unterzeichnet wurden. Aktionseinheiten zwischen Gewerkschaften und SBK kamen auch in gesundheitspolitischen Kampagnen zustande, sei es gegen die Sparpolitik der Kantone oder für die Einführung einer Einheitskrankenkasse. 2009 beschloss der SBK schliesslich, versuchsweise beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB als Beobachter teilzunehmen – eine vor dreissig Jahren noch von niemandem für möglich gehaltene Entwicklung!

Die *Lehrerinnen und Lehrer* haben sich in den letzten Jahrzehnten ebenfalls verstärkt organisiert. Dank des Zusammenschlusses verschiedener – früher nach Schulstufen separierter – Organisationen wuchs der Lehrerverband in den letzten beiden Jahrzehnten. Gegenüber der Sparpolitik der Kantone nahm die Aktivität auch dieses Verbands zunehmend gewerkschaftliche Züge an, und da und dort beteiligten sich die Lehrerinnen und Lehrer an kantonalen Aktionstagen oder gar an Warnstreiks.

Nachdem bei den *Journalistinnen und Journalisten* jahrzehntelang nur ein Berufsverband existiert hatte, kam es im Gefolge der 68er-Bewegung zu einem ersten Schub der gewerkschaftlichen Organisation: einerseits in der Schweizerischen Journalisten-Union (SJU), die sich erst im VPOD und später in die Gewerkschaften *comedia* (heute *syndicom*) integrierte; andererseits im Schweizer Syndikat Medienschaffender (SSM), das insbesondere in den staatlichen Radio- und Fernsehgesellschaften aktiv war. Sie erkämpften Gesamtarbeitsverträge, die zum Teil vorbildlich waren. Die Verhärtung auf Arbeitgeberseite und deren Offensive zur Senkung der Löhne führte in der Deutschschweiz zu einem Auseinanderbrechen des GAV und zu einer starken Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Journalistinnen und Journalisten im Printbereich und bei den neuen Medien. Diese Situation führte auch beim früher klar berufsständischen Verband der Journalisten, heute *Impressum*, zu einer verstärkt gewerkschaftlichen Ausrichtung.

Einige andere Berufsorganisationen bleiben demgegenüber weitgehend in ihrer ständischen Tradition befangen, teilweise dank gütiger Mithilfe von Arbeitgeberseite. So verharrt der Verband des *Metzgereipersonals* in starker Abhängigkeit von der Migros und einigen weiteren Fleischproduzenten. Am Gängelband des Arbeitgeberverbandes ASTAG läuft weiterhin der Berufsverband der *Chauffeure*, *Routiers Suisse*. Dabei erschöpfen sich die Gemeinsamkeiten mit den Arbeitgebern bei einigen verkehrspolitischen Forderungen, wie dem Ausbau von Strassen und der Ablehnung der Schwerverkehrsabgabe (LSVA). Wenn es um die Arbeitsbedingungen geht, sind die Interessen jedoch diametral entgegengesetzt, und die Arbeitgeber hatten keinerlei Hemmungen, sie zu verschlechtern und zu prekarisieren. So haben die *Chauffeure* endlose Arbeitszeiten bei tiefen Stundenlöhnen, und

Tausende arbeiten als Scheinselbstständige, die alle Risiken selbst tragen müssen. Dennoch lassen sich die Routiers immer wieder vor den Karren der Arbeitgeber spannen, vor allem wenn es um die Ausgrenzung der Unia geht.

Die Fortsetzung der berufsständischen Orientierung ist jedoch eher die Ausnahme – der grosse Trend geht in Richtung verstärkter gewerkschaftlicher Orientierung ehemals berufsständischer Organisationen.

Beim »Angestellten-Dach« VSA führte der Austritt des Schweizerischen Kaufmännischen Verbands und der Anschluss des Bankpersonalverbandes an den SGB zu einer grundlegenden Schwächung. Die Zukunft des VSA war infrage gestellt, worauf sich diese Dachorganisation mit dem früheren Dach der Christlichen Gewerkschaften (CNG) zusammenschloss zur neuen Travail-suisse. Diese neue Dachorganisation versteht sich »gewerkschaftlicher« als der frühere VSA.

Gleichzeitig klopften beim SGB nach dem Bankpersonalverband weitere Berufsorganisationen für eine Assoziierungen und später für einen Vollbeitritt an: das Kabinenpersonal von Kapers, die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter von AvenirSocial, der Personalverband des Bundes, die Musiker, die Musikpädagoginnen, die Bühnenkünstler und schliesslich auch der SBK, vorerst im Beobachterstatus.

Insgesamt wurde also die Landschaft der Arbeitnehmerorganisationen seit den 90er-Jahren des letzten Jahrhunderts stark umgepflügt. Die Gewichtsverlagerung der Beschäftigung in Richtung privater Tertiärsektor war ein wichtiger Grund dafür.²⁴

Der »Einbruch« der Unia in den privaten Tertiärsektor

Im Jahre 1996 wurde, wie erwähnt, die neue Dienstleistungsgewerkschaft unia gegründet, als gemeinsame Aufbauorganisation von SMUV und GBI. 2004 folgte die Gründung der »grossen« Unia aus dem Zusammenschluss der Industriegewerkschaften SMUV und GBI mit der Gewerkschaft VHTL sowie der »kleinen« unia.²⁵ Ein strategisches Hauptziel dieser grössten Fusion in der Schweizer Gewerkschaftsgeschichte war die gewerkschaftliche »Begrünung der Wüsten« im privaten Tertiärsektor. Damit wurden die Karten des Verhältnisses von Arbeitgeberorganisationen und Arbeitnehmerorganisationen im Tertiärsektor neu gemischt.

Der SGB, ja die ganze Gewerkschaftsbewegung stellte vorher keinen Anspruch auf die Organisation des privaten Tertiärsektors. Die Beschäftigten der meisten Branchen des privaten Dienstleistungsbereichs blieben Berufsorganisationen überlassen und auf Dachverbandsebene dem VSA. Einzig die Gewerkschaft VHTL erhob Anspruch auf einen kleinen Teil des privaten Dienstleistungssektors, ohne aber eine grössere Kraft gegenüber der Arbeiterschaft bilden zu können. Immerhin gab es Ansätze mit Gesamtarbeitsverträgen bei Coop und Migros, im Transport- und im Sicherheitsbereich. Diese Tradition konnte 2004 in die neue Unia eingebracht und mit der verstärkten Kraft der grossen Organisation verbunden werden.

Die Gründung von Unia führte zu einer Neupositionierung der Kräfte im privaten Tertiärsektor.

Die Arbeitgeber waren natürlich alles andere als erfreut, nachdem sie über hundert Jahre nie von einer starken Gewerkschaft im privaten Tertiärsektor behelligt worden waren. Der Unia wurde ein entsprechender Empfang bereitet: Die Wirte und Hoteliers wollten sie nicht in den L-GAV des Gastgewerbes lassen. Der ASTAG betrieb im Strassengütertransport eine Politik der ver-

brannten Erde nach dem Motto: »Lieber keinen GAV als einen mit der Unia« und kündigte alle sechs bisher mit dem VHTL abgeschlossenen kantonalen Verträge auf. Die Migros reagierte ähnlich und erklärte die Unia zur »Organisation non grata«, da diese nicht bereit war, eine zusätzliche Vereinbarung mit einem Verbot von öffentlicher Kritik zu unterzeichnen.

Auch Arbeitnehmerorganisationen im Dienstleistungssektor stellten die Ampeln zuerst auf Rot: So prophezeite ein KV-Chef der neuen unia 1996, sie werde sich am Tertiärsektor die Zähne ausbeissen und sich bald wieder zurückziehen. Die Union Helvetica unterstützte zuerst den Eintritt der Unia in den L-GAV des Gastgewerbes nicht, da sie ihr achtzigjähriges Monopol nicht aufgeben wollte. Die Routiers Suisse übergossen die Unia mit Gift und Galle, da sie unter anderem politisch die Einführung der LSVa unterstützt hatte.

Heute kann niemand mehr auf einen Rückzug der Unia hoffen. Sie ist in mehreren Branchen ein unumgehbarer Faktor geworden: mit gegen 50 000 Mitgliedern im privaten Dienstleistungssektor, mit Beteiligung in mehreren bedeutenden Gesamtarbeitsverträgen und mit einer unübersehbaren Aktionsfähigkeit.

Aber insgesamt stehen gewerkschaftliche Bewusstwerdung und Organisierung im privaten Tertiärbereich noch ziemlich in den Anfängen. Dies zeigt sich, wenn wir den Organisationsgrad betrachten.

Tabelle: **Organisationsgrad der Arbeitnehmerorganisationen im Tertiärsektor**

	Organisier- bare ^a	Mitglieder Unia	Anderer Verbände SGB	Org-Grad SGB	Anderer Ver- bände	Total Mit- glieder	Org-Grad alle
Gastgewerbe	216 000	12 300	1000	6%	20 000	33 300	15%
Grosshandel	140 000	600		0,5%	5000	5600	4%
Detailhandel	320 000	13 500	3000	5%	16 000	32 500	10%
Kultur, Freizeit	45 000	1100	4 000	12%	3500	8600	20%
Transport, Logistik	110 000	4000	52 000	50%	20 000	76 000	69%
Post, Tele- kommunikation	130 000	0	34 000	27%	6000	40 000	32%
Sicherheit, Reinigung	70 000	3800	500	7%	2000	6300	10%
Banken	114 000	400	9000	8%	9000	18 400	16%
Versicherungen, Krankenkasse	54 000	500	500	2%	8500	9500	17%
Sozial- und Ge- sundheitswesen	445 000	2500	13 000	3%	35 000	50 500	11%
Unterrichts- wesen und Erziehung	260 000	1200	10 000	4%	62 000	73 200	28%
Persönliche Dienst- leistungen	50 000	2000	500	5%	500	3000	6%
Anderer	400 000	7500	20 000	6%	62 000	89 500	22%
Tertiärsektor total	2 419 000	49 400	147 500	8%	251 500	448 500	18%
Sekundär total	1 000 000	144 000	11 000	16%	100 000	255 000	26%

A. Rieger auf der Basis der Mitgliederstatistik des SGB

☐ : Organisationsgrad > 5% ☐ : Organisationsgrad > 20%

Bei den Gewerkschaften des SGB liegt der Organisationsgrad im Tertiärsektor bei lediglich 8 Prozent. Und auch diese Zahl wird nur erreicht dank einigen Hochburgen im öffentlichen Dienst. Zum Beispiel im Transport: Von den 28 000 Beschäftigten der SBB sind gegen 90 Prozent organisiert. Ohne die besser organisierten Bereiche des öffentlichen Dienstes liegt der Organisationsgrad des SGB im Dienstleistungssektor unter 5 Prozent. Alle Arbeitnehmerorganisationen zusammen erreichen im Dienstleistungsbe- reich einen Organisationsgrad von 18 Prozent – im Sekundärsektor sind es 27 Prozent. Nehmen wir auch hier den öffentlichen Dienst von Bund (inklusive SBB und Post), von Kantonen und Gemeinden (inklusive Schulen) heraus, dürfte der Organisationsgrad aller Arbeitnehmerorganisationen im privaten Dienstleistungsbe- reich höchstens bei 10 Prozent liegen.

Diskussion: Ein neuer Zyklus der gewerkschaftlichen Organisierung

Nach dem Ersten Weltkrieg war es den Patrons noch gelungen, eine andauernde Radikalisierung der Angestellten und deren Zu- wendung zu den Gewerkschaften zu verhindern. Die Gewerk- schaften verpassten es sodann nach dem Zweiten Weltkrieg – im Unterschied zu den meisten anderen europäischen Ländern –, grössere Teile des Dienstleistungspersonals der Privatwirtschaft bei sich zu organisieren. Seit der Krise der 90er-Jahre orientiert sich die Mehrheit der Angestelltenorganisationen gewerkschaft- lich. Angesichts von Restrukturierungen, Massenentlassungen und einer Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse im einseitigen Interesse der Arbeitgeber ist die Perspektive einer Besserstellung der Berufsgruppe allein durch Verbesserung des eigenen Status im Dialog mit den Arbeitgebern zur Illusion geworden. Gleichzeitig hat mit der Unia eine Grossgewerkschaft ein strategisches Projekt

der Organisierung in diesem Sektor in Angriff genommen. Damit hat ein neuer Zyklus der gewerkschaftlichen Organisierung im privaten Dienstleistungsbereich begonnen.

Die Arbeitgeber haben dies bemerkt und beklagen den Verlust ihrer Hegemonie über die Angestelltenschaft. Jahrzehntelang war es möglich gewesen, die Angestelltenorganisationen über Partei- gänger des Freisinns und über verbandsaktive Unternehmenska- der zu dominieren. Jetzt ist das vorbei. Dies wurde dem Freisinn vor einigen Jahren bewusst. Die Partei konstatierte, dass sie ihren historischen Einfluss auf die meisten Verbandsspitzen der Ange- stelltenverbände verloren hatte. Der damalige FDP-Generalsekre- tär Guido Schommer schlug 2003 Alarm und verlangte: »Das lin- ke Arbeitnehmermonopol muss gebrochen werden.« Er kündigte an, dass die FDP eine neue »bürgerliche Arbeitnehmerorganisati- on« gründen wolle, welche Angestellte bis hinauf zum mittleren Kader ansprechen solle. Eine Machbarkeitsstudie sei in Auftrag, und »bis im Jahr 2005 oder 2006 sollte sich die Organisation schlagkräftig etabliert haben«.²⁷ In der Folge hat man nichts mehr davon gehört, und mehrere früher freisinnig geführte Verbände assoziierten sich beim SGB. Das stellt einen eigentlichen Epochen- bruch dar.

Seit den 90er-Jahren eröffnet sich also erstmals seit Langem wieder die Möglichkeit, dass breite Schichten von Angestellten der privaten Dienstleistungsbranchen – zum Teil mit ihren traditio- nellen Organisationen, zum Teil in neuen gewerkschaftlichen Strukturen und Bewegungen – aktiv ihre Interessen als Lohnab- hängige vertreten und ein gewerkschaftliches Bewusstsein entwi- ckeln. Dabei werden die Angestellten des privaten Tertiärsektors nicht von einem Tag zum anderen grosse Streiks führen und brei- test verankerte Organisationen aufbauen. Auch wenn es schnell gehen würde, handelt es sich um einen, wie die Geschichte zeigt

hat, jahrzehntelangen kollektiven Lernprozess. Einzelne Elemente dieses Prozesses werden im folgenden Kapitel konkreter aufgezeigt.

Wäre schön, auf S. 132 und 133 noch Abschnitte zu machen, damit 1–2 Zeilen mehr gibt hier.

6. Zukunft der Gewerkschaften im privaten Dienstleistungssektor

Zu lange haben die Gewerkschaften auf den Prozess der Tertiärisierung der Beschäftigung kaum reagiert. Erst Mitte der 90er-Jahre erkannten sie die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation des privaten Dienstleistungssektors. Die Arbeit in diesen Branchen mit ihren vielen weiblichen Beschäftigten ist mittlerweile ein Schwerpunkt gewerkschaftlicher Aktivitäten.

Die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung wird sich wesentlich daran entscheiden, ob der Aufbau in den Dienstleistungsberufen beschleunigt werden kann. Hierbei müssen die Gewerkschaften und ihre Verbände gezielt lokal, national und transnational agieren.

Gewerkschaftliche Organisation im europäischen Umfeld

Im Gegensatz zur Schweiz sind in vielen anderen europäischen Ländern die Dienstleistenden gewerkschaftlich besser organisiert. So verzeichnet der Handel beispielsweise in Deutschland einen relativ guten Organisationsgrad. Dort hatte seit dem Zweiten Weltkrieg die Gewerkschaft HBV (Handel, Banken, Versicherungen), die mittlerweile in ver.di, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, aufgegangen ist, systematisch Organisationsarbeit betrieben. Stark gewachsen sind die Gewerkschaften in den letzten Jahren vor allem in den sozialen Berufen. Diese sind zum Teil bereits zu einer eigentlichen Hochburg der Gewerkschaftsbewegung ge-

worden. Beispiel: die Kita-Bewegung von ver.di. Die Gewerkschaft bewies 2009 im monatelangen Tarifkonflikt ihre Schlagkraft, als sich an landesweiten Streiks in den Kindertagesstätten insgesamt rund 150 000 Beschäftigte beteiligten.¹ In den skandinavischen Ländern haben die Gewerkschaften des Sozial- und Gesundheitsbereiches sowie der öffentlichen Verwaltung die Metallgewerkschaften als grösste Arbeitnehmerorganisationen abgelöst.² Beispielfähig ist auch die jüngste Entwicklung bei der österreichischen Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA-djp). Sie hat sich – neben der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (GÖD) – im Bereich der privaten sozialen Dienste gut in Stellung gebracht und mit einer Kombination von Campaigning und traditioneller Aufbauarbeit im Detailhandel und im privaten Gesundheitsbereich Erfolge erzielt. Im Detailhandel schaffte die GPA-djp in den letzten Jahren einen jährlichen Zuwachs von rund 1000 Mitgliedern und Wachstumsraten von 3,5 bis 5 Prozent. Im privaten Gesundheits- und Sozialbereich gewann sie jährlich 500 bis 750 neue Mitglieder und wuchs damit um 3,5 bis 5,5 Prozent.³

Auf europäischer Ebene muss das Bewusstsein für die Notwendigkeit verstärkter transnationaler Zusammenarbeit und Vernetzung weiter wachsen. Zentral ist dabei der bilaterale, aber auch der multilaterale Erfahrungsaustausch über Aufbauenerfolge. Institutionalisiert ist ein solcher Austausch beispielsweise im Dachverband UNI-Europa, dem Zusammenschluss von 168 Gewerkschaften des Dienstleistungsbereichs aus 35 Ländern. UNI-Europa vertritt insgesamt über sieben Millionen Mitglieder. Die Schweiz ist durch Unia, syndicom und den Bankpersonalverband vertreten.

Gerade in Anbetracht der Euro-Krise herrschte am UNI-Europa-Kongress 2011 in Toulouse Einigkeit darüber, dass sich die Gewerkschaften nicht länger auf die nationale Ebene zurückziehen und nicht mehr mit vereinzelt Euro-Demos weitermachen kön-

nen. Vielmehr müssen auch andere Instrumente transnationaler Mobilisierung genutzt werden: europäisch koordinierte Kampagnen, Demonstrationen und auch die neuerdings bestehende Möglichkeit, europäische Bürgerinitiativen zu lancieren. Ein Konsens besteht schliesslich innerhalb UNI-Europas über die Bedeutung von länderübergreifenden Aktionen und Kampagnen in Betrieben einzelner multinationaler Unternehmen.

Transnationale Strategien – das Beispiel Detailhandel

Auch im Detailhandel agiert die Arbeitgeberseite immer mehr international. Die Top Ten der weltweit grössten Detailhandelsunternehmen kommen auf rund 30 Prozent des Gesamtumsatzes. Die europäischen Detailhandelskonzerne sind von ihrer Struktur her die internationalsten: Ein durchschnittliches europäisches Unternehmen ist in elf Ländern präsent und erwirtschaftet ein Drittel seines gesamten Einzelhandelsumsatzes im Ausland. Der Kampf zwischen den Unternehmen verstärkt sich bei den Nahrungsmitteln. Dort kommen die Discounter auf 17 Prozent Marktanteil. Die führenden Discounter waren 2006 bis 2008 Aldi und Lidl, weshalb diese zuoberst auf der Liste für künftige gewerkschaftliche Massnahmen stehen.⁴

Einige Beispiele sollen mögliche transnationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit veranschaulichen:

Bilateraler Austausch. Gerade bei den Grosskonzernen wie Ikea, Zara, H&M oder Aldi, mit ihren vergleichbaren Bedingungen und Problemen, bietet sich ein Austausch unter den Gewerkschaften über ihre Aktivitäten an. Neben Infos zum Unternehmen stehen gewerkschaftliche Erfolgsrezepte im Vordergrund: So gelang ver.di 2008 im Rahmen der Tarifauseinandersetzung im Detailhandel eine fünfzehnmonatige erfolgreiche Mobilisierungen bis hin zu Arbeitsniederlegungen in 120 Betrieben – kein einfaches Unter-

fangen.⁵ Von ver.di-Gewerkschaftern aus Baden-Württemberg erfahren wir, dass dieser erfolgreichen Mobilisierung unter anderem eine Kampagne mit Bildungselementen für Vertrauensleute zum Thema »Aus Angst mach Mut« vorausging.⁶ Die Unia will solche Schulungen jetzt für die Vertrauensleutearbeit im Detailhandel in einzelnen Regionen übernehmen.

Multilaterale, europaweite Kampagnen. Die Deregulierungen bei den Ladenöffnungszeiten sind, obschon je nach Land unterschiedlich weit vorangeschritten, europaweit ein Thema. Überall gehen die Arbeitgeber nach dem gleichen Muster vor. Sie wollen das 24-Stunden-Shopping, weil »der Kunde König« sein soll, greifen die freien Sonntage durch Ausnahmegewilligungen für »Tourismusregionen« an oder setzen systematisch auf Franchising-Regelungen und Scheinselbstständigkeit. Auch hier ist klar, dass derartige Bestrebungen nur durch vereinten Gewerkschaftseinsatz aufzuhalten sind, durch Einigung der diversen Verbände innerhalb eines Landes, aber auch durch grenzübergreifende gewerkschaftliche Zusammenarbeit. Als Novum wurde 2011 eine »Allianz für den freien Sonntag« lanciert. Im Rahmen eines »Europäischen Aktionsplans Detailhandel« wird eine europäische Bürgerinitiative zum Thema geprüft.

Globale Abkommen. Ziel der in UNI-Europa organisierten Detailhandelsgewerkschaften ist es, in den nächsten vier bis fünf Jahren zwanzig grosse Multis anzusteuern und einen Dialog über den Abschluss globaler Abkommen zu initiieren. Solche Abkommen, in denen etwa die Einhaltung der ILO-Normen festgeschrieben wird, bestehen bereits bei H&M, Inditex oder Carrefour. Der Dialog muss mit einer Verankerung in den Betrieben und einem Aufbau vor Ort einhergehen, damit die Gewerkschaften die »soziale Verantwortung von Unternehmen« überwachen können. Hier können Gewerkschaftsallianzen Erfolg versprechend sein. Es

kommt nämlich immer wieder vor, dass sich Multis in einigen Ländern erträglich verhalten, gleichzeitig aber in anderen Ländern völlig inakzeptabel agieren. Globale Abkommen können verbindliche Vereinbarungen nicht ersetzen. Sie bieten aber Kampagnenmöglichkeiten, weil die Unternehmen immerhin daran gemessen werden können, inwieweit sie Normen einhalten, die sie sich selbst gegeben haben.

Transnationale Strategien – das Beispiel Hausangestellte

Weltweit arbeiten über hundert Millionen Menschen – zum grössten Teil Frauen – in privaten Haushalten. Ihre Arbeit wird mehrheitlich nicht als normale Arbeit anerkannt und gehört zu den prekärsten, die es gibt. Der zunehmende sozialpolitische Rückzug des Staates führt zu einer Verschlechterung der Versorgung mit sozialen Dienstleistungen, vor allem bei der Betreuung von Kindern und betagten Menschen. Somit wächst die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen. In einer ohnehin von Tieflöhnen charakterisierten Branche werden allzu oft Löhne an der Existenzgrenze unterboten. Vertragswerke gegen Lohn- und Sozialdumping sind dringend nötig und soziale Standards wichtiger denn je.

ILO-Konvention für Hausarbeit. Anlässlich der 99. und der 100. ILO-Konferenz wurde in Genf über die Einführung einer ILO-Norm für Hausangestellte debattiert. Die am 16. Juni 2011 verabschiedete Konvention »Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte« legt erstmals weltweit Standards für Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich der informellen Ökonomie fest. Die Staatengemeinschaft ist jetzt gefordert, die Konvention möglichst rasch zu ratifizieren. Hinter dem Erfolg stehen jahrelange Bemühungen der internationalen Gewerkschaftsbewegung und langwierige Verhandlungen in der tripartiten Kommission der ILO, die die Konvention ausarbeitete. Äusserst umstrittene und zum Teil penible Debatten wur-

den von einer geschlossenen Arbeitgeberfront geführt, die gegen verbindliche Standards war. Die Zeit zwischen der 99. und der 100. Konferenz stand deshalb im Zeichen eines intensiven Lobbyings auf allen Ebenen. Auch innerhalb der Schweizer Delegation musste vor und während der Konferenz intensiv lobbyiert werden, damit der Schweizer Regierungsvertreter trotz Vorbehalten schliesslich zustimmte und der Arbeitgebervertreter sich wenigstens bei der Abstimmung enthielt.⁷ Praktisch parallel dazu wurde auf Initiative der Gewerkschaften in der Schweiz ein nationaler Normalarbeitsvertrag NAV für Hausangestellte erarbeitet, und dies erstmals mit zwingenden Mindestlöhnen.⁸ Wir kommen später darauf zurück.

Herausforderung Organisierung. Für die Einforderung der Rechte und die Durchsetzung der entsprechenden Standards braucht es die Organisierung der Hausangestellten. Gewerkschaftliche Organisierung in privaten Haushalten stellt aber eine enorme Herausforderung dar, handelt es sich doch um einen Arbeitsbereich in häufig extremer Abhängigkeit von den Arbeitgeberfamilien und Isolierung von den Kolleginnen und Kollegen. Hier sind deshalb neue Formen der Gewerkschaftsarbeit nötig, etwa die Unterstützung der Selbstorganisation der Hausangestellten an Treffpunkten ausserhalb des Arbeitsplatzes. Wichtig ist auch hier der internationale Erfahrungsaustausch. So organisierte die Gewerkschaft Unia in Zusammenarbeit mit dem Solifonds 2008 eine Workshop-Reihe mit Aktivistinnen aus Südafrika und Hongkong und 2011 zusammen mit dem Hilfswerk Solidar Suisse und dem gewerkschaftlichen Thinktank Denknetz die Tagung »Neue Rechte für Hausangestellte«, bei der Erfahrungsberichte aus Österreich und England im Mittelpunkt standen.

Projekte der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst

Im Prozess der Tertiarisierung wuchsen in der Schweiz sowohl die staatlich getragenen öffentlichen Dienste als auch die privaten Dienstleistungsunternehmen. Deren Zahl nahm durch Outsourcing und Privatisierung von einzelnen Diensten der öffentlichen Hand sogar noch stärker zu. Gleichzeitig entstanden auch in dem vom Service public geprägten Bereich neue Branchen und Unternehmen. Denn die traditionellen Monopole der Post oder der staatlichen Telefongesellschaft sind auch in der Schweiz aufgebrochen worden.

Damit stehen die traditionellen Gewerkschaften der öffentlichen Dienste in der Schweiz vor neuen grossen Aufgaben. Dies betrifft insbesondere die Gewerkschaften syndicom, SEV und VPOD.

Die Gewerkschaft *syndicom* will sich, ausgehend von ihren Hochburgen bei Post und Swisscom, in den neuen privaten Kommunikationsbetrieben wie Orange verankern. Ähnliches gilt für die neuen privaten Verteilbetriebe wie DHL und DDP. Erschwerend dabei: das internationale Umfeld der Unternehmen und ihre nicht schweizzentrierte Kultur im Gegensatz zu den immer noch national ausgerichteten, ehemaligen Regiebetrieben. In syndicom eingegangen ist auch die frühere Mediengewerkschaft *comedia*. Sie musste massive Mitgliederverluste in der dezimierten grafischen Branche hinnehmen, gewann andererseits in den letzten Jahren Mitglieder im Bereich der elektronischen Medien.

Auch der *Eisenbahnverband* (SEV), welcher bei der SBB einen Organisationsgrad von gegen 90 Prozent aufweist und auch die »White Collars« der Verwaltung organisiert, ist mit Auslagerungen beziehungsweise mit Verselbstständigungen von Betriebszweigen, die mehr und mehr durch Private geführt werden, konfrontiert (Elvetino, Reinigung, SBB Cargo, neue Firma für

Transit-Verlagerung). Gleichzeitig können im Bereich des öffentlichen Transports immer mehr Private ihre Dienste anbieten, insbesondere im öffentlichen Nahverkehr oder bei den Bergbahnen. Auch der vom traditionell hohen Organisationsgrad verwöhnte SEV musste deshalb gewerkschaftliche Aufbauprojekte lancieren.

Die grössten Veränderungen und auch das stärkste Beschäftigungswachstum im öffentlichen Dienst finden im Bereich des *Verbands des Personals öffentlicher Dienste* (VPOD) statt. Das Sozial- und Gesundheitswesen wächst ebenso wie der Bildungsbereich Jahr für Jahr. Arbeitete die Mehrheit der Mitglieder des VPOD vor dreissig Jahren noch in den Bereichen der öffentlichen Infrastruktur wie Energieversorgung und Entsorgung sowie des Nahverkehrs, so haben sich die Gewichte seither stark verlagert in Richtung des öffentlichen Ausbildungs- und Sozialwesens und der Spitäler. Hier hat auch der VPOD in den letzten Jahren Projekte für die verstärkte Organisation gestartet.

In diesem Umfeld durchlaufen auch die Angestelltenverbände und Berufsorganisationen einen Wandel, wie wir in Kapitel 5 gesehen haben. Durch die Annäherung an die Gewerkschaften und die Assoziierungspolitik des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) kommt es zu einer Bündelung der Kräfte auf Arbeitnehmerseite, die der Interessenvertretung zu mehr Wirkung verhilft.

Das Projekt Unia

Im privaten Dienstleistungsbereich der Schweiz wurde der gewerkschaftliche Aufbau ab 1996 erst durch die kleine unia und dann ab 2004 durch die Grossgewerkschaft Unia gezielt vorangetrieben. Diese Aufbauarbeit schlägt sich in der Mitgliederentwicklung nieder: 2005 zählte die Unia rund 43 000 Mitglieder aus Tertiärbranchen, 2011 waren es bereits gegen 50 000. Ihr Anteil an

allen Unia-Mitgliedern sprang in diesem Zeitraum auf gegen 25 Prozent.

- Im Gastgewerbe organisiert die Unia bereits 12 300 Mitglieder bei einem jährlichen Wachstum von rund 5 Prozent. Sie ist seit 2003 Vertragspartnerin im L-GAV, dem 210 000 Beschäftigte unterstellt sind.
- Im Detailhandel hat die Unia um die 13 500 Mitglieder, bei 3 Prozent jährlichem Zuwachs. Sie ist Vertragspartnerin in mehreren GAV (Coop, einzelne kantonale GAV).
- Im Sicherheitssektor organisiert die Unia gegen 1000 Mitglieder und ist einzige Partnerin im GAV, dem 16 000 Beschäftigte unterstellt sind.
- Im Strassentransport hat die Unia mittlerweile etwa 4000 Mitglieder und ist mit vielen Einzelaktionen immer wieder erfolgreich – auch wenn sie noch von den GAV ausgeschlossen ist, welche der Nutzfahrzeugverband ASTAG mit den Routiers Suisse wieder neu vereinbart hat.
- Im Reinigungssektor zählt die Unia über 3000 Mitglieder und ist Partnerin in drei GAV, denen insgesamt über 50 000 Arbeiterinnen und Arbeiter unterstellt sind.
- In weiteren Branchen wie Pharma-Assistentinnen, Theaterpersonal, Coiffure, Hauswirtschaft, Büro/Verwaltung gewann die Unia bisher weitere 12 000 Mitglieder. Sie ist Partnerin mehrerer GAV.

Über 50 Prozent der Unia-Mitglieder im privaten Tertiärsektor sind junge Frauen. Im Detailhandel sind es sogar über 65 Prozent. Die Hälfte der Mitglieder ist jünger als 40 Jahre. Der Anteil der Migrantinnen und Migranten liegt bei rund 50 Prozent, in einzelnen Branchen wie dem Gastgewerbe oder der Reinigung ist dieser Anteil noch höher. Die gewerkschaftliche Organisation erfolgt

also vor allem in jenen Bereichen und sozialen Schichten, die für eine berufsständische Logik weniger anfällig sind und mehrheitlich tiefe Löhne erhalten – also gerade beim »Bodenpersonal der Dienstleistungen«.

Längerfristig verändert diese Entwicklung nachhaltig die Mitgliederstruktur der Grossgewerkschaft Unia und wirkt sich auf ihre Kultur und ihr Funktionieren aus. Damit einhergehen muss die Erhöhung der Frauenanteile auf den verantwortlichen Stufen der Gewerkschaft. Die fortschreitende Feminisierung erfordert die weitere Entwicklung, Förderung und Pflege gewerkschaftlicher Partizipationsmodelle, die den frauenspezifischen Bedürfnissen Rechnung tragen. Beispielhaft sind hier die guten Erfahrungen, die die Vorläufergewerkschaften der Unia seit den 1970er-Jahren mit ihrer Öffnung für Migrantinnen und Migranten und deren Integration machten. Dank der Anpassung der gewerkschaftsinternen Rahmenbedingungen – dazu gehörten die Anstellung ausländischer Gewerkschaftssekretäre, eine sprachgruppenspezifische Information oder die politische Interessenvertretung in Migrationsfragen – wurde die Organisation zum erstrangigen Ort der politischen Einflussnahme ausländischer Arbeiterinnen und Arbeiter.

Gewerkschaftliche und gesellschaftliche Verbindungen

Angetreten als interprofessionelle Gewerkschaft, definiert die Unia im Rahmen des strategischen Projektes in mittel- und längerfristigen Tertiär-Entwicklungsplänen grundsätzliche Stossrichtungen und Ziele. Dabei werden in der Bewegungsführung auch neue Ansätze und Aufbaumethoden wie Campaigning und Organizing umgesetzt. Insbesondere wird den Bedingungen der Arbeitsumfelder und den Bedürfnissen der im Dienstleistungsbereich stark vertretenen Frauen Rechnung getragen. Aufbauprojek-

te beinhalten deshalb meist auch geschlechtsspezifische Aspekte, vor allem die Bekämpfung von Diskriminierung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu muss auch die Aufweichung männlicher Normstereotype in der Arbeitswelt gehören, wie die Förderung von Eltern- statt »nur« von Mutterschaftsurlaub oder von Teilzeitarbeit für Mütter und Väter. Es braucht ebenso ein gezieltes Engagement für vermehrte berufliche Weiterbildung wie für die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen. Bei der Organisierung der Frauen wirken zum Beispiel Doppelbelastung und kleine Teilzeitpensen zwar erschwerend, spezifische Themen wie Ladenöffnungszeiten oder Lohngleichheit haben hingegen einen starken Mobilisierungseffekt. Ziel ist es letztlich, Mitglieder für eine »Mitmach-Gewerkschaft« zu gewinnen, zu binden, zu aktivieren. Aufbau geschieht hier auch über Vernetzung und Gruppenbildung. So kann die Unia auch als soziale Kraft handeln.

Verschiedene Handlungsebenen ergänzen sich in einem Mix: Kombiniert werden Präsenz in Betrieben, Kampagnen und individuelle Leistungen für Mitglieder.

Angestrebt wird die Verwurzelung in Branchen und Betrieben durch eine regelmässige Präsenz an den Arbeitsstätten und über eine konkrete kollektive Interessenvertretung (vom Lohn über Arbeitszeitprobleme bis zu Gesundheitsfragen). Dabei handelt die Gewerkschaft als »Kraft von innen« und fördert gezielt branchen- und betriebsspezifische Gruppenaktivitäten sowie die Bildung der aktiven Mitglieder. Das Empowerment der Vertrauensleute unterstützt diese dabei, sich zu mobilisieren und gemeinsam für ihre Interessen einzustehen.

Die Entwicklung einer übergreifenden Präsenz und eines Kräfteverhältnisses erfolgt durch transversale Themen und Kampagnen. Dabei werden gewerkschaftliche Themen einzelner Branchen

in gesellschaftliche Themen verwandelt. An erster Stelle ist hier die sehr erfolgreiche Kampagne gegen die Tieflohne, »Keine Löhne unter 3000 Franken«, zu nennen. Die aktuelle Kampagne zur Mindestlohn-Initiative knüpft daran an. Andere Kampagnen betreffen Themen wie Arbeitszeit, konkret die Ladenöffnungszeiten im Verkauf, Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Persönlichkeitsrechte, Gleichstellung und Lohndiskriminierung, zunehmende Flexibilisierung und Arbeit auf Abruf, Altersvorsorge und Rentenalter. Proteste zum Beispiel gegen hohe Krankenkassenprämien zielen über das gewerkschaftliche Kerngeschäft Lohnpolitik hinaus auf eine nachhaltige Einkommenspolitik. Denn sie versuchen, die Erfolge aus Lohnkampagnen und -verhandlungen durch die Stärkung des verfügbaren Einkommens zu sichern. Regelmässig arbeitet die Unia mit dem SGB zusammen. Situationsbezogen strebt die Unia die Zusammenarbeit mit Partnern ausserhalb der Gewerkschaften an, zum Beispiel mit NGOs, Kirchen, Migrantenorganisationen und dem Konsumentenschutz. Bei der Kollektivierung von Konflikten und dem Schaffen von Öffentlichkeit stehen immer die Erwartungen und Bedürfnisse der Betroffenen im Zentrum. Kollektivierung und Öffentlichkeit wirken vielschichtig: Die Gewerkschaft kann kurzfristig die eigene Organisation und die Mitglieder mobilisieren, Bewusstsein wecken, Schübe von Organisierung auslösen.

Tabelle: **Transversale Kampagnen 2005–2011**

Keine Löhne unter 3000 Franken	1998 ff.
Gegen Arbeit auf Abruf	2004/5
Für bezahlten Mutterschaftsurlaub	2005
Respekt! Gegen Prekarisierung!	2008
– Flexibel auf Biegen und Brechen	
– Arbeiten im Stundenlohn, Arbeit auf Abruf	
Gegen Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten	
– Bekämpfung in Städten und Kantonen	2005
– Sonntagsverkäufe in Bahnhöfen	2005
– Vier Sonntagsverkäufe pro Jahr	2008
– Sonntagsverkäufe in Tourismusgebieten	2010
– Nacht- und Sonntagsarbeit bei Tankstellenshops	2011
Gesunde Arbeit. Wir haben ein Recht darauf	2009
Gegen Lohndiskriminierung	2007
Gegen Rentenklau / Referendum BVG-Revision	2010
Eidgenössische Mindestlohn-Initiative	2011

Schliesslich vermittelt die Unia individuelle Leistungen an ihre Mitglieder. Diese entsprechen dem Zweck der Organisation und dienen auch dem Aufbau. Wichtigste Dienstleistungen sind Beratung und Rechtsschutz rund um Arbeit und Sozialversicherungen. Etwa 150 Mitarbeitende leisten dies in diversen Sprachen. Sie stellen Kontakte zu Behörden her oder organisieren berufliche Weiterbildung. Die Angebote sind dabei vielschichtig und reichen von Standortbestimmungen über Sprachkurse, verbunden mit branchenbezogener Weiterbildung in Reinigung und Gastgewerbe, bis hin zu Kursen und Bildungsangeboten zur Erlangung des eidgenössischen Fähigkeitsausweises für den Detailhandel.

Die Unia verlagert mehr Ressourcen in den beschleunigten Aufbau in den Dienstleistungsberufen und definiert Aufbauschwerpunkte in wachstumsstarken Branchen und strategischen Betrieben. Im Detailhandel und im Gastgewerbe, in denen die Gewerkschaft seit Mitte der 1990er-Jahre arbeitet, soll die Organisation weiter vorangetrieben und konsolidiert werden. Die beiden tendenziell prekären Tieflohnbereiche mit hohem Frauenanteil bleiben auch aus politischen Gründen Schwerpunkte. Auf einer anderen Prioritätsstufe findet in einzelnen Regionen Aufbauarbeit in der Reinigung, unter den Pharma-Assistentinnen, in Transport und Logistik sowie der Sicherheitsbranche statt. Punktuelle Aktivitäten gibt es im Bereich Kultur und Freizeit, etwa bei Theater- und Kinopersonal sowie bei der Coiffure.

Längerfristig will die Unia im Tertiärsektor zudem beschäftigungsreiche Bereiche mit grossem Bedarf an Gewerkschaften organisieren, um sich als Gewerkschaft der Dienstleistungsberufe zu etablieren. Pilotprojekte werden heute schon in der Versicherungsbranche und in der privaten Betreuung und Pflege durchgeführt.

Die stark wachsenden, aber schwach organisierten privaten Sozial- und Gesundheitsberufe sind der Bereich mit den potenziell lebendigsten Organisationsprozessen. Unter den tendenziell teamorientierten und eher sozial denkenden Arbeitnehmenden können aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gewonnen werden. Genutzt werden können Schnittstellen zu traditionellen Unia-Branchen wie Reinigung, Hotellerie, Gastgewerbe in der Pflege, aber auch die Erfahrungen in der migrationsspezifischen Aufbau- und Integrationsarbeit. Es besteht Potenzial für betriebliches Organizing, wobei die Herausforderung darin liegt, die prioritären Betriebe zu bestimmen. Besonders in der Alters- und Langzeitpflege handelt es sich meist um privatrechtlich organisierte Institutionen. Eine Rolle spielt dabei, dass durch Auslagerung der Care-Ar-

beit an private Anbieter mehr und mehr auch transnational agierende Franchising-Unternehmen wie Home Instead oder Vermittler wie McCare auf den Schweizer Arbeitsmarkt drängen.

Dabei ist klar, dass nur Projekte mit ausreichendem Ressourceneinsatz und langem Atem Erfolg versprechend sind. Die Erfahrung zeigt, dass der schnelle Durchbruch unrealistisch und nicht nachhaltig ist. Meistens braucht es kontinuierliche Arbeit von fünf und mehr Jahren und möglichst personelle Kontinuität.

Trotz vermehrtem Ressourceneinsatz können nur geplante, priorisierte Projekte und Kampagnen Erfolg versprechend durchgeführt werden. Diese Fokussierung ermöglicht gleichzeitig die nötige Flexibilität und Reaktionsfähigkeit bei unvorhergesehenen Problemen und kollektiven Konflikten.

Regulierung der Arbeitsverhältnisse

Auch im privaten Dienstleistungsbereich sollen im Grundsatz möglichst viele Arbeitsverhältnisse kollektiv geregelt werden. Das heisst, erfolgreiche Interventionen werden möglichst abgesichert in Vereinbarungen oder Gesamtarbeitsverträgen. Das heisst aber auch, dass bestehende GAV verbessert, ausgeweitet und deren Durchsetzung gesichert wird. So gelang es etwa, im GAV des Gastgewerbes den 13. Monatslohn festzuschreiben, und vorgesehen ist die Ausweitung des Geltungsbereiches auf weitere Betriebstypen. Darüber hinaus sollen transversale Kampagnen, wie jene für einen gesetzlichen Mindestlohn, so geführt werden, dass zugleich das Terrain für GAV-Verhandlungen bestellt wird, also die entstandene Dynamik für einen GAV-Prozess genutzt werden kann.

Dabei muss der Grundsatz im Auge behalten werden, dass GAV nur mit Beteiligung und Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmenden abgeschlossen werden. Darüber hinaus sollte der Entwicklungsprozess von Vereinbarungen und Verträgen, verbunden

mit entsprechender Informationsarbeit, für die Mitgliederbindung und -gewinnung genutzt werden. Nach Abschluss ändert die Dynamik oft: Das Vorhandensein eines GAV erlaubt aber bewusste und mit Energie betriebene Aufbauprojekte.

Tabelle: **Von der Unia unterzeichnete GAV und ihre Unterstellten 2011 (Auswahl)**

Detailhandel	ca. 91700
Coop Schweiz	ca. 37000
Non-Food Genf	ca. 3000
Rahmen-GAV Genf (ave)	ca. 20000
Lausanne (ave)	ca. 9000
Nyon (ave ausstehend)	ca. 1000
Neuenburg (ave ausstehend)	ca. 7000
Wallis (offen)	ca. 10000
Magro-Casino	ca. 500
Foxtown-TI	ca. 600
Payot	ca. 400
Volg (Fenaco-Vertrag)	ca. 1300
Tankstellen-Shops: SG (520), LU (150), FR (230) (ave)	ca. 900
Apotheken und Drogerien: Pharmacies canton de GE, Pharmacies populaires Lausanne, Genossenschaftsapotheke GENO BE	ca. 1000
Gastgewerbe (ave)	
L-GAV Gastgewerbe	ca. 220000
Elvetino	ca. 700
Sicherheit (ave)	ca. 13000
Transport	
Autotrasporti TI	ca. 420
Transitaire Genève	ca. 550
Transport et déménagement Genève	ca. 1000
Flughafen Agno	ca. 100
Taxi BS	ca. 400
Seereedereien Schweiz	ca. 100

Coiffeurgewerbe	ca. 14 000
Reinigung	ca. 56 500
GAV Deutschschweiz (ave)	ca. 40 000
GAV Romandie (ohne Genf) (ave)	ca. 7500
GAV Genf	ca. 9000
Personalverleih (ave und Inkraftsetzung ab 1.1.2012)	ca. 270 000
davon im Dienstleistungsbereich ca. 40 %	ca. 108 000
Kultur und Freizeit	
Schauspielhäuser und Theater: Basel, Bern, St. Gallen, Zürich	ca. 800
Opernhaus Zürich (technisches Theaterpersonal)	ca. 400
Kinos: Zürich, Genf	ca. 300
Unterrichtswesen	
École internationale de Genève	ca. 650
École-club Migros Genève	
Université ouvrière de Genève	ca. 50
Gesundheit und Soziales	
Association des cliniques privées de Genève (ACPG)	ca. 1800
Établissements médico-sociaux pour personnes âgées (EMS) Genève	ca. 3050

ave = allgemeinverbindlich erklärt

Ein weiteres Instrument kollektiver Regulierung ist der Normalarbeitsvertrag (NAV) auf kantonaler oder nationaler Ebene mit allgemeinverbindlichen Mindestlöhnen. In Bereichen ohne GAV oder ohne Arbeitgeberorganisationen, die bereit wären, einen GAV abzuschliessen, können die Behörden auf Basis der flankierenden Massnahmen im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit bei wiederholtem Lohndumping solche NAV erlassen. Kantonale Beispiele bisher: Kosmetikstudios in den Kantonen Genf und Tessin, industrielle Wartung und Reinigung im Kanton Wallis, Callcenter im Kanton Tessin.

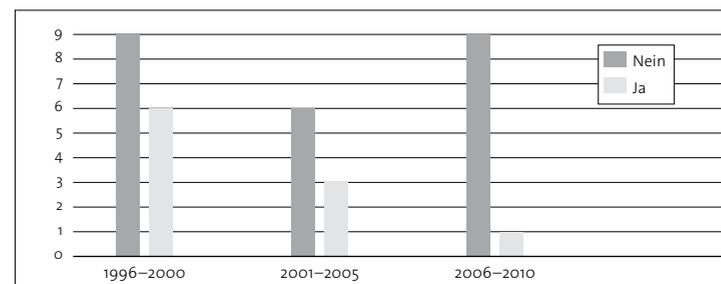
Erstmals national fand das Instrument Anwendung im Bereich der Hauswirtschaft. In den letzten zehn Jahren hat sich die Beschäftigung in Schweizer Privathaushalten mehr als verdoppelt: Weit über 100 000 Arbeitnehmende arbeiten als Hausangestellte – Tendenz steigend.⁹ Dabei deckte die Unia immer wieder krasse Fälle von überlangen Arbeitszeiten und von Lohndumping auf. Deshalb forderte sie einen Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte. Nach mehreren Jahren Arbeit ist dies gelungen: Anfang 2011 trat erstmals ein nationaler NAV mit verbindlichen Mindestlöhnen in Kraft. Alle Hausangestellten, die mehr als fünf Stunden pro Woche in einem Privathaushalt arbeiten, haben Anrecht auf den definierten Mindestlohn – unabhängig davon, ob sie Reinigungsarbeiten erledigen, Wäsche besorgen, einkaufen, kochen, bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken mithelfen oder Betagte und Kranke in der Alltagsbewältigung unterstützen.

Zu einer verbesserten kollektiven Regulierung der Arbeitsverhältnisse würde der Ausbau des Arbeitnehmerschutzes im Arbeitsgesetz (ArG) gehören. Hier stehen die Gewerkschaften aber eher im Abwehrkampf gegen Deregulierung und Aushöhlung des Gesetzes. Verschiedene nationale und kantonale Vorstösse von bürgerlicher Seite fordern die flächendeckende Deregulierung der Ladenöffnungszeiten und eine Aufweichung des Verbots der Nacht- und Sonntagsarbeit, vorgängig bei Tankstellenshops. Eine weitere Schwächung des Gesundheitsschutzes betreiben Arbeitgebervertreter, die die Behörden dazu drängen, auf dem Verordnungsweg Bestimmungen, zum Beispiel über Tageslicht für Angestellte im Detailhandel oder die Vertrauensarbeitszeit in Banken, der schlechten Realität anzupassen.

Am Beispiel der Ladenöffnungszeiten zeigt sich, wie Abstimmungskampagnen erfolgreich geführt werden können. Von 2001 bis 2011 haben die Gewerkschaften in neun von zehn Fällen die

kantonale beziehungsweise kommunale Abstimmungen gegen verlängerte Ladenöffnungszeiten gewonnen.

Darstellung 19: **Kantonale und kommunale Abstimmungen zur Verlängerung der Ladenöffnungszeiten (1996–2010)**

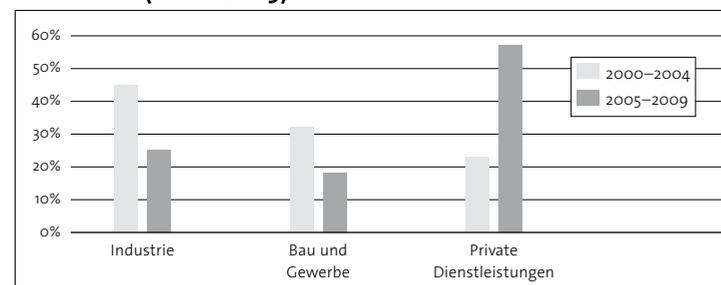


Quelle: Unia.

Verstärkte Aktionsfähigkeit

Der gewerkschaftliche Aufbau der letzten fünfzehn Jahre führte im privaten Dienstleistungssektor zu einer verbesserten Aktionsfähigkeit, wie die vielen im Anhang aufgeführten Beispiele zeigen.¹⁰ Zwischen 2000 und 2004 betrafen nur 23 Prozent der uns bekannten Arbeitskonflikte in der gesamten Privatwirtschaft den Tertiärbereich. Zwischen 2005 und 2009 waren es bereits 57 Prozent.

Darstellung 20: **(Warn-)Streiks in der Privatwirtschaft nach Sektoren (2000–2009)**



Quelle: Unia⁹.

Einige Beispiele: 2005 legten die Taxifahrer am Flughafen Kloten die Arbeit nieder und forderten einen Mindestlohn von 4000 Franken. Nach vier Tagen erreichten sie dazu noch einen 13. Monatslohn, eine Krankentaggeldversicherung und Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag. 2006 streikte wiederum in Zürich das technische Personal des Schauspielhauses. Mit ihrer vier-tägigen Arbeitsniederlegung erreichten die Beschäftigten, dass sie ins städtische Lohnsystem überführt wurden. Im gleichen Jahr wehrten sich die Angestellten des Elektronik-Kaufhauses Eschenmoser erfolgreich gegen Lohnabbau. Ihr neuer Arbeitgeber, die Firma Fust, hatte geplant, das Lohnsystem verstärkt an die Verkaufszahlen der einzelnen Angestellten zu binden.

Beschränkten sich anfangs die meisten Aktionen auf die Region Zürich, das Tessin und die Westschweiz, so weitete sich das gewerkschaftliche Aktionsfeld mit der Zeit auch geografisch aus. Exemplarisch war der Streik 2009 beim SPAR-Tankstellenshop in Heimberg im Berner Oberland. Dort mussten massiv Überstunden geleistet werden, und bei Krankheit wurden nicht alle Tage ausbezahlt. Nachdem Verhandlungen gescheitert waren, legten die zwanzig Angestellten die Arbeit nieder. Nur zwei Tage später hatten sie gewonnen: Es wurde zusätzliches Personal eingestellt und eine Lohnerhöhung gewährt.

Nicht nur im Detailhandel, sondern auch im Gastgewerbe ist der Streik als letztes Druckmittel angekommen. Die 21 Beschäftigten des zu Mövenpick gehörigen Cindy's Diner in Basel erfuhren aus der Zeitung von ihrer Kündigung. Die Angestellten organisierten sich und setzten sich mit der Unia in Verbindung. Nachdem die Forderung nach einem »fairen Ende« und einem Sozialplan auf taube Ohren stiessen und sich die Beschäftigten sogar der Repression des Unternehmens ausgesetzt sahen, traten sie in den Streik. Getragen von viel Sympathie aus der Bevölkerung, erreich-

ten sie, dass Mövenpick in Verhandlungen einwilligte und schliesslich einen Sozialplan finanzierte.

Aktionsfähigkeit zeigten in den letzten Jahren auch die Verkäuferinnen und Verkäufer. Praktisch in der gesamten Schweiz ist die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten und somit die Ausweitung der Präsenz- und Arbeitszeiten ein Thema. Mit verschiedener Intensität formierte sich dagegen der Widerstand. In Zürich, Bern, Basel, Genf, St. Gallen, Solothurn, im Tessin oder im Aargau wurden Demonstrationen organisiert, Petitionen lanciert, Unterschriften für Referenden gesammelt und Abstimmungskämpfe geführt – immer unter reger Beteiligung der betroffenen Angestellten selbst. Diese Kampagnen waren immer wieder von kollektiven Aktionen begleitet. Im September 2009 zogen 300 Verkäuferinnen durch die Zürcher Innenstadt und machten ihrem Unmut über die bis in den Samstagabend hinein verlängerten Öffnungszeiten Luft. Und in Basel demonstrierten bis zu 150 Verkäuferinnen an verschiedenen Tagen vor dem Rathaus, als auch dort über längere Verkaufszeiten verhandelt wurde.

Diese Beispiele zeigen: Der gewerkschaftliche Aufbau im Tertiärsektor trägt Früchte. Kollektive Aktionen finden zunehmend auch im Dienstleistungssektor statt und bringen den betroffenen Arbeitnehmenden konkrete Resultate. Und mit jeder Aktion erreichen die Gewerkschaften mehr Leute und werden auch in dieser traditionellen Gewerkschaftswüste sicht- und wahrnehmbar.

Den eingeschlagenen Weg weitergehen

Die Tertiarisierung der Schweizer Wirtschaft ist weit fortgeschritten, und es ist absehbar, dass einige grosse Trends dieser Entwicklung anhalten werden. In relativ rationalisierungsresistenten Bereichen wie der Gesundheit oder der Sicherheit, dem Gastgewerbe oder den persönlichen Dienstleistungen wie Coiffure oder Haus-

halt werden die Beschäftigtenzahlen weiter wachsen. Auch die Erwerbstätigkeit der Frauen wird weiter zunehmen, was die Tertiarisierung potenziert. Denn durch die Feminisierung der Erwerbsarbeit entstehen anstelle unbezahlter Familien- und Betreuungsarbeit bezahlte Arbeitsplätze in der Hausarbeit, der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen.

Die Gewerkschaften müssen Antworten geben auf die Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Sie müssen in den privaten Dienstleistungsbereichen stärker werden: Nicht nur weil diese jetzt schon den grössten Teil der Wirtschaft ausmachen und die Tertiarisierung weiter voranschreitet. Sondern auch, weil in den diversen Branchen grosse Herausforderungen warten – in der Schweiz und überall.

Im Tertiärsektor sind die Beschäftigten umfassenden, sich oft überlagernden allgemeinen Tendenzen der Prekarisierung ausgesetzt: tiefen Löhnen, kleinen Pensen, unregelmässigen Arbeitszeiten oder dem Abwälzen der unternehmerischen Risiken auf die Arbeitnehmenden. In diesen Sog geraten auch mehr und mehr die bisher besser gestellten Bereiche des Dienstleistungssektors wie Banken oder Versicherungen. In diesem Zusammenhang kommt auch dem anhaltenden Trend zu weiterer Spezialisierung beziehungsweise Verselbstständigung und Outsourcing einzelner Tätigkeiten im Bereich der Dienstleistungen an Unternehmen grosses Gewicht zu. Und wegen der weitreichenden Bedeutung der Tertiarisierung für die Gesamtwirtschaft drohen Verschlechterungen sogar in Bereiche des zweiten Sektors überzugreifen, die durch Gesamtarbeitsverträge geschützt sind. Vom gewerkschaftlichen Erfolg in den Dienstleistungsberufen hängt also auch die Entwicklung weiterer Branchen ab. Gelingt es dort nicht, die Prekarisierungen zu stoppen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, droht in der Schweiz eine weitreichende Unterspülung anderer Branchen-Gesamtarbeitsverträge.

Alle Gewerkschaftsaktivitäten müssen gezielt auf den Aufbau ausgerichtet werden. Nur bei einem entsprechenden Kräfteverhältnis können Erfolge erzielt und diese dann auch in Vereinbarungen oder GAV verankert werden. Angesichts der Grösse des Sektors ist strategische Priorisierung und Fokussierung der Gewerkschaftsarbeit jedoch unerlässlich. Fortschritte müssen zudem in der internationalen Zusammenarbeit erzielt werden, bisherige Erfahrungen sind ermutigend.

Ob die Gewerkschaften Erfolg haben oder nicht, hängt nicht nur von der Anzahl, sondern auch von der Partizipation ihrer Mitglieder ab. Die Gewerkschaften können nur weiterkommen, wenn viele Mitglieder aktiv mitmachen. Das zu erreichen, ist die grosse Aufgabe der nächsten Zeit.

Denn die Gewerkschaftsbewegung ist nur so stark wie ihre Mitglieder. Ihre Kraft beruht auf deren individuellem und kollektivem Erfahrungsschatz, den sie in konkreten Aktionen und Kampagnen gewinnen konnten. Es ist die Erfahrung: »Nur gemeinsam können wir Schritte vorwärts machen«, die zählt. Aus kollektiven Erfahrungen bildet sich langsam ein kollektives Bewusstsein.

Arbeitsniederlegungen und Protestaktionen im privaten Dienstleistungssektor

Datum	Ort/ Branche/ Firma	Inhalt und Ergebnis	Art	Beteiligte Gewerk- schaften
3.7.2012	Thun, Apero- to-Shop	Das Verkaufspersonal arbeitet regelmässig während der Frühschicht eine Stunde gratis, die Überstunden werden weder bezahlt noch angerechnet, und drei Viertel des Personals arbeiten auf Abruf ohne Beschäftigungsgarantie. Verhandlungen führen zu keinem Ergebnis. Die Angestellten treten in den Streik. Nach wenigen Stunden Streik unterzeichnet die Geschäftsleitung der Betreiberfirma Alimentana Shop AG Verhandlungen. Das Verhandlungsergebnis ist positiv für die Angestellten.	Streik	Unia
26.6.2012	Amsoldingen, Alters- und Pflegeheim	Die Beschäftigten des Alters- und Pflegeheims in Amsoldingen protestieren gegen die Missstände im Alters- und Pflegeheim. Neben unzumutbaren Arbeitsbedingungen werden Qualitätsstandards nicht eingehalten. Sie fordern einen runden Tisch, um mit der Gesundheits- und Fürsorgedirektion und der Heimleitung eine schnelle Lösung zu finden.	Pro- testak- tion	Unia
6.6.2012	Winterthur und Zürich, Detailhandel	350 Verkäuferinnen und Verkäufer gehen auf die Strasse und protestieren lautstark gegen die FDP-Initiative »Der Kunde ist König«. Sie weisen auf die negativen Folgen von schrankenlosen Ladenöffnungszeiten hin. Die Initiative wird am 17. Juni mit einem klaren Nein verworfen.	Demo	Unia, syndicom
20.2.2012	Bern, Gastgewerbe	Delegierte des Gastgewerbes fordern mit einer Aktion vor der Schweizerischen Nationalbank eine Wechselkursuntergrenze von Fr. 1.40/Euro – zum Schutz der Beschäftigten im Gastgewerbe. Danach übergeben sie dem Vizepräsidenten des Nationalbank-Direktoriums, Thomas Jordan, ein Schreiben mit ihren Forderungen.	Aktion	Unia
13.2.2012	Bern-Gümli- gen, Natha- lie-Stiftung	Nachdem die Geschäftsleitung ihre schriftliche Zusage zur Aushandlung eines Gesamtarbeitsvertrages zurückgezogen hat, treten die Beschäftigten des Internats der Nathalie-Stiftung in einen Warnstreik. Sie verleihen damit der Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen Nachdruck. Nach weiteren Protestaktionen unterzeichnen beide Parteien eine Vereinbarung über die Aufnahme von Verhandlungen zur Regelung der Anliegen der Arbeitnehmenden. Der ausgehandelte Vertrag bringt bessere Löhne, Spesen und Zulagen sowie Arbeitspläne für ein halbes Jahr im Vor- aus.	Warn- streik	Unia
29.11.2011	Bussigny, Valrhône Verteilzent- rum	Das Management beschliesst, dass die Mehrheit der Beschäftigten des Logistikzentrums sowie der Angestellten der Ladenkette PAM keine Gratifikation mehr erhalten, die jeweils einem 13. Monatslohn entsprechen hat. Gegen 100 Beschäftigte der Verteilzentrale streiken. Verkäuferinnen und Verkäufer der PAM-Läden solidarisieren sich. Nach über 15 Stunden Streik und mehreren Verhandlungsrunden: Ein Teil der Gratifikation für alle 550 Mitarbeitenden wird ausbezahlt, die Unternehmenszahlen werden offengelegt und Verhandlungen über einen GAV aufgenommen.	Streik	Unia
16.2.2011	Basel, Cindy's Diner (Marché International, Mövenpick)	Aus der Zeitung erfahren die Beschäftigten des Fast-Food-Restaurants Cindy's Diner von der Schliessung ihres Betriebs und den damit verbundenen Entlassungen. Nach einem zwölfstündigen Warnstreik der gesamten Belegschaft und zahlreichen Sympathiebekundungen aus der Bevölkerung legt der Mutterkonzern Mövenpick einen Sozialplan vor, dem die Streikenden zustimmen.	Streik	Unia
8.2.2011 und 15.12.2010	Neuenburg, Honegger und Bundes- amt für Statistik	Nachdem das Bundesamt für Statistik BFS in Neuenburg den Auftrag an ein noch billigeres Unternehmen vergeben hat, kündigt die bisher mit der Reinigung beauftragte Honegger ihren 35 im BFS eingesetzten Reinigungskräften. Dagegen protestieren im Dezember 2010 die Beschäftigten und die Unia vor dem BFS und fordern von allen Beteiligten – insbesondere von den auftraggebenden Bundesstellen –, dass sie ihre soziale Verantwortung wahrnehmen. Ergebnis: 26 Beschäftigte, die dies wünschten, werden von der neu beauftragten Vebevo Services übernommen.	De- monst- ration	Unia

1.2.2011	Bern, Detailhandel	Gegen 50 Detailhandelsangestellte protestieren, unterstützt von Unia und anderen Arbeitnehmerverbänden, gegen die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten im Kanton Bern. Der Widerstand zeigt Wirkung: SVP-Grossrat Erich Hess zieht seinen Vorstoss über die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten bis Mitternacht zurück. Eine andere Motion hingegen, welche Sonntagsverkäufe in Teilen der Berner Altstadt ermöglichen will, wird angenommen.	Protestaktion	Unia und andere Verbände
12.1.2011	Basel, Detailhandel	Zum wiederholten Mal versammeIn sich zahlreiche Verkäuferinnen und Verkäufer, Kundinnen und Kunden vor dem Basler Rathaus, wo der Grosse Rat über eine Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten berät.	Protestaktion	Unia, syndicom
28.10.2010	Genf, Waadt, Tessin, Migros	Die Migros will die Leistungen ihrer Pensionskasse massiv verschlechtern. Über 1000 Migrosangestellte aus den Regionen Genf, Waadt und Tessin fordern in einer Petition, dass die Migros ihre Abbau-Pläne zurückzieht.	Petition	Unia
13.10.2010	Bern, ASTAG	»ChauffeurLöhne müssen rauf!« – Unter diesem Motto protestieren rund 50 Arbeitnehmende aus dem Transportgewerbe vor dem Sitz des Schweizerischen Nutzfahrzeugverbands ASTAG. Die Chauffeure verlangen, dass die längeren Arbeitszeiten, die mit dem Inkrafttreten der neuen ARV ab dem 1. Januar 2011 gelten, mit einer Lohnerhöhung von 4,5 Prozent kompensiert werden.	Demonstration	Unia
6.10.2010	Lugano, Speedy Pizza	Alle 6 Kuriere des Pizza-Auslieferungsdienstes, die zur Abendschicht antreten müssen, treten ab 18 Uhr in den Streik. Sie sind nicht mehr länger bereit, sich durch den Betrieb hinhalten zu lassen, der die Unterstellung unter den L-GAV des Gastgewerbes und somit die GAV-Rechte verweigert. Nach 3 Stunden lenkt der Betrieb ein. Er erkennt die Unterstellung unter den L-GAV an und bezahlt den rund 15 Kurieren unter anderem rund 40 000 Franken an ausstehenden Löhnen nach.	Streik	Unia
18.9.2010	Zürich, Detailhandel	300 verärgerte Verkäuferinnen und Verkäufer von der Zürcher Bahnhofstrasse fordern an einer Protestkundgebung faire Arbeitsbedingungen im Detailhandel. Das Motto des protestierenden Verkaufspersonals lässt keine Zweifel offen: »Nein zu immer längeren Ladenöffnungszeiten – Nein zu immer schlechteren Arbeitsbedingungen«.	Demonstration	Unia
9.9.2010	Basel, Detailhandel	Vor dem Rathaus in Basel protestieren rund 150 Beschäftigte und Sympathisierende lautstark gegen die Motion von Dieter Werthemann und Konsorten, welche die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten in Basel-Stadt fordert. Zugleich reichen sie eine Petition mit 3600 Unterschriften ein.	Protestaktion und Petition	Unia
11.6.2010	Genf, Hauswirtschaft	In Genf demonstrieren Hausangestellte aus aller Welt: Die Unia unterstützt diese internationale Mobilisierung. Die Forderungen der Aktion: Verabschiedung eines internationalen IAO-Abkommens und die Einführung eines Normalarbeitsvertrages in der Schweiz zum Schutz der Hausangestellten.	Protestaktion	Unia und diverse internationale Organisationen
26./27.5.2010	Granges-Marnand, Barbey SA	Mit einem zehntägigen Streik erzwingen die etwa 60 Beschäftigten des Lebensmittel- und Cateringunternehmens Verhandlungen über Missstände bei der Abrechnung und Auszahlung geleisteter Arbeitsstunden. Erst aufgrund des Streiks willigt die Geschäftsleitung in Verhandlungen ein. Die ausstehenden Zahlungen werden beglichen, und ein GAV wird unterzeichnet. In diesem werden diverse Verbesserungen verankert, unter anderem 5 Ferienwochen, Überstundenregelung, Krankentaggeldversicherung.	Streik	Unia
4./5.2.2010	Genf, Mode Discount Plus	Die Verkäuferinnen des Kleidergeschäftes Mode Discount Plus streiken zwei Tage lang für eine Weiterbeschäftigung oder einen fairen Sozialplan. Die Unia organisiert Solidaritätsaktionen vor Läden der Kette in der ganzen Schweiz.	Streik	Unia
22.7.2009	Zürich, Detailhandel	Die erneute Verlängerung der samstäglichen Ladenöffnungszeiten in der Zürcher Innenstadt und die neuesten Angriffe auf den arbeitsfreien Sonntag bringen das Fass zum Überlaufen: 300 Verkäuferinnen und Verkäufer wehren sich mit einem Protest-Happening gegen die ständige Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen.	Demonstration	Unia
30.4.–1.5.2009	Heimberg b. Thun, SPAR-Tankstelle	Zwei Tage lang streiken die 20 Angestellten des SPAR-Tankstellenshops in Heimberg bei Thun gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen. Am 2. Mai stimmt die Streikversammlung der ausgehandelten Lösung einstimmig zu, die unter anderem mehr Stellen, Schutz vor Überstunden und höhere Löhne vorsieht.	Streik	Unia

12.3.– 2.4.2009	Genf, Manor	Über 10 000 Kundinnen und Kunden von Manor haben eine Petition sowie einen Aufruf an die Manor-Geschäftsleitung unterschrieben, welche die Rücknahme der missbräuchlichen Kündigung der langjährigen Verkäuferin Marisa Parloug verlangt. Ihr wurde gekündigt, nachdem sie sich für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Verkauf gewehrt hat. Bei zwei Wellen von Protestaktionen vor rund 20 Manor-Filialen in der ganzen Schweiz wird die Manor aufgefordert, zu einem Gespräch mit der Unia Hand zu bieten und die Kündigung zurückzunehmen.	Protest	Unia
04.12.2008	Bellinzona, Detailhandel	Etwas 200 Verkäuferinnen, Verkäufer und weitere sich solidarisierende Arbeitnehmende protestieren vor dem Sitz der Tessiner Regierung in Bellinzona gegen eine zusätzliche Verlängerung der Ladenöffnungszeiten an den Festtagen.	Demonstration	Unia
01.11.2008	Zürich, Letzipark	Das Einkaufszentrum Letzipark schliesst das erste Mal an einem Samstag erst um 20 Uhr seine Türen. Gegen diese Verschlechterung der Arbeitsbedingungen protestiert das Verkaufspersonal ab 18 Uhr mit einer vorübergehenden Einstellung der Arbeit in drei Vierteln aller Geschäfte.	Warnstreik	Unia
13.2.2007	Genf, Mode Discount	Im Rahmen der Verhandlungen über den GAV bei dem Modegeschäft Mode Discount will der Arbeitgeber die Unia von der Personalversammlung ausschliessen. Die Beschäftigten treten in der Folge in einen eintägigen Streik.	Streik	Unia
15.11.2007 und 22.12.2006	Lausanne, Phonehouse	Die Belegschaft streikt einen Tag gegen Masseneinstellungen ohne Sozialplan. Das Ziel wird erreicht.	Streik	Unia
15.12.2006	Genf, CERN	1500 Mitarbeitende streiken während des Vormittags. Sie wollen Einschnitte bei der Pensionskasse verhindern.	Streik	Hausgewerkschaft CERN
25.–28. Jan. 2006	Zürich, Schauspielhaus	Das technische Personal des Schauspielhauses Zürich erzwingt durch einen Streik, dass ein neues Lohnsystem ohne kalten Lohnabbau eingeführt wird. Das Personal wird in das städtische Lohnsystem überführt.	Streik	Unia
11.7.– 14.7.2005	Kloten, Taxifahrer, Flughafen	Die Taxifahrer am Flughafen Kloten treten, unterstützt von der Gewerkschaft Unia, in einen Streik. Sie verlangen einen Mindestlohn von 4000 Franken. Die Taxifahrer und die Unia setzen sich nach vier Tagen durch und erreichen unter anderem den 13. Monatslohn, eine Krankentaggeldversicherung und GAV-Verhandlungen.	Streik	Unia
20.5.– 25.5.2005	Zürich, Honegger Reinigung AG	Nach dem viertägigen Streik einer elfköpfigen Putzquipe muss die Honegger AG missbräuchliche Kündigungen und die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zurücknehmen.	Streik	Unia
3.6.2004	Genf, Onet SA	Die Hälfte der Beschäftigten des Reinigungsunternehmens streikt während drei Stunden. Der Grund: 12 Kündigungen ohne Begründung.	Streik	SIT
24.9.2003	Lyss (BE), Verteilzentrum Usego	40 Usego-Angestellte legen mit einem Warnstreik das Usego-Verteilzentrum in Lyss lahm: 77 Angestellte sind vorgängig entlassen worden. Das Usego-Management bessert den Sozialplan nach und verspricht Grosszügigkeit in Härtefällen. Die Streikenden werden nicht sanktioniert. Usego erklärt sich zu GAV-Verhandlungen für alle 1400 Usego-Angestellten für das Jahr 2004 bereit.	Streik	GBI, unia
23.6.– 27.6.2003	Genf, Putzpersonal des CERN	62 Reinigungsangestellte streiken mit Unterstützung der GBI und des SMUV eine Woche lang gegen das Outsourcing und die damit verbundene Kündigung durch das CERN.	Streik	Hausgewerkschaft CERN, SMUV, GBI
28.5.2002	Genf, Hotel Rex	Mit einem Warnstreik erzwingen die Angestellten vom neuen Hotelbesitzer, dass ein Teil der ausgesprochenen Kündigungen zurückgezogen wird.	Streik	SIT

Literatur (Auswahl)

- Vania Alleva und Mauro Moretto, »Der Kampf der Hausangestellten«, in: *Denknetz Jahrbuch 2011*, Zürich 2011.
- Robert Castel, *Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, UVK, Konstanz 2000.
- Manuel Castells, *Das Informationszeitalter*, Band 1: *Die Netzwerkgesellschaft*. Leske + Budrich, Opladen 2001.
- Robert Fluder, *Interessenorganisation und kollektive Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst der Schweiz*, Seismo, Zürich 1996.
- Robert Fluder, Heinz Ruf, Walter Schöni, Martin Wicki, *Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft*, Seismo, Zürich 1991.
- Dieter Karrer, *Die Last des Unterschieds. Biographie, Lebensführung und Habitus von Arbeitern und Angestellten im Vergleich*, 2., vollständig überarbeitete Auflage, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden 2000.
- Mario König, Hannes Siegrist, Rudolf Vetterli, *Warten und Aufrücken. Die Angestellten in der Schweiz 1870–1950*, Chronos, Zürich 1985.
- René Levy, Dominique Joye, Oliver Guye, Vincent Kaufmann, *Tous égaux? De la stratification aux représentations*, Seismo, Zürich 1997.
- René Levy, Dominique Joye, Oliver Guye, Vincent Kaufmann, *Alle gleich? Soziale Schichtung, Verhalten und Wahrnehmung* (dt. Kurzfassung von *Tous égaux?*), Seismo, Zürich 1998.
- Ueli Mäder, Ganga Jey Aratnam, Sarah Schilliger, *Wie Reiche denken und lenken. Reichtum in der Schweiz*, Rotpunktverlag, Zürich 2010.
- Daniel Oesch, »Soziale Schichtung in der Schweiz und in Deutschland. Zur Analyse der Klassenstruktur von Dienstleistungsgesellschaften«, in: *Widerspruch*, Heft 52, Zürich 2007.
- Daniel Oesch, »Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz 1990–2006«, in: Andreas Rieger, Renzo Ambrosetti, Renatus Beck (Hrsg.), *Gewerkschaften im Umbruch*, Rüegger, Zürich/Chur 2008.
- Daniel Oesch, »Swiss Trade Unions and industrial relations after 1990: a history of decline and renewal«, in: Christine Trampusch, André Mach (Hrsg.), *Switzerland in Europe, Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, Routledge, London 2011.
- Vasco Pedrina und Hans Hartmann, »Streiks und soziale Kämpfe in der Schweiz«, in: *Widerspruch*, Heft 52, Zürich 2007.
- Alessandro Pelizzari, *Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung*, UVK, Konstanz 2009.
- Pascal Pfister, »Renaissance des Streiks in der Schweiz«, in: *Widerspruch*, Heft 58, Zürich 2010.
- Andreas Rieger, »Entwicklung und Bedeutung der GAV in der Schweiz«, in: Arthur Andermatt u. a. (Hrsg.), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht*, Helbing und Lichtenhahn, Basel 2009.
- Andreas Rieger, »Offensive Gewerkschaftspolitik«, in: *Widerspruch*, Heft 40, Zürich 2001.
- Andreas Rieger, Renzo Ambrosetti, Renatus Beck (Hrsg.), *Gewerkschaften im Umbruch. Eine Analyse der Fusion zur Grossgewerkschaft Unia*, Rüegger, Zürich/Chur 2008.
- Sarah Schilliger, »Home Care: Aktuelle Tendenzen in der Entstehung eines globalisierten, deregulierten Arbeitsmarktes im Privathaushalt von Pflegebedürftigen«, in: *Olympe – Feministische Arbeitshefte zur Politik*, Nr. 30, Themenschwerpunkt: Care Economy, Zürich 2009.
- Franz Schultheis, *Ein halbes Leben. Biografische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch*, UVK, Konstanz 2010.
- Edward P. Thompson, *Die Entstehung der englischen Arbeiterklasse*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1963.
- Pia Tschannen, *Putzen in der sauberen Schweiz. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche*, Reihe gender wissen, eFeF-Verlag, Bern/Wettingen 2003.
- Michael Vester, *Die Entstehung des Proletariats als Lernprozess*, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main 1979.

Abkürzungsverzeichnis

ASTAG	Schweizerischer Nutzfahrzeugverband	SMUV	Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeiter-Verband, bis 2004
BESTA	Beschäftigtenstatistik des BFS	SSM	Syndikat Schweizerischer Medienschaffender
BFS	Bundesamt für Statistik	Travail.Suisse	Dachorganisation, Zusammenschluss CNG und VSA
CNG	Christlichnationaler Gewerkschaftsbund	unia	Gewerkschaft für den privaten Dienstleistungssektor, 1996–2004
ETS	Erwerbstätigenstatistik des BFS	Unia	Interprofessionelle Gewerkschaft aus Fusion SMUV, GBI, VHTL, unia
GAV	Gesamtarbeitsvertrag	UH	Union Helvetia, später HGU
GBI	Gewerkschaft Bau und Industrie, bis 2004	UNI	Union International, internationale Dachorganisation u. a. der Dienstleistungsbranchen
GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck – Journalismus – Papier, Österreich	ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft Deutschland
HGU	Hotel & Gastro Union, früher UH	VSA	Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände
L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag	VHTL	Verband Handel, Transport, Lebensmittel, bis 2004
LSE	Lohnstrukturerhebung des BFS	VPOD	Verband des Personals öffentlicher Dienste
NAV	Normalarbeitsvertrag		
NOGA-Code	Nomenclature Générale des Activités économiques, Branchencode		
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS		
SBK	Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, früher SKB		
SBPV	Schweizerischer Bankpersonalverband		
Seco	Staatssekretariat für Wirtschaft		
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund		
SKB	Schweizerischer Krankenpflegebund, später SBK		
SKV	Schweizerischer Kaufmännischer Verband		

Anmerkungen

1. Tertiarisierung in der Schweiz

- 1 Vgl. z. B. Lissabon-Agenda der EU 2000 in: www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm (Stand 5.7.2012)
- 2 ILO Laborsta (<http://laborsta.ilo.org>) und Manuel Castells, *Das Informationszeitalter*, Band 1: *Die Netzwerkgesellschaft*, Leske + Budrich, Opladen 2001.
- 3 Oliver Fahrni, »Nicolas G. Hayek (†). Er wollte sich um 18 Uhr melden«, *work*, 1. Juli 2010, S. 2.
- 4 Manuel Castells 2001, S. 233.
- 5 Hans-Jörg Gilomen, *Dienstleistungen. Expansion und Transformation des »dritten Sektors« (15.–20. Jahrhundert)*, Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Zürich 2007, S. 11.
- 6 Hans-Jörg Gilomen 2007.
- 7 Jean Fourastié, *Die grosse Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*, 2. Auflage, Bund-Verlag, Köln 1969, S. 274 (Originalausgabe Paris 1949).
- 8 Manuel Castells 2001, S. 357.
- 9 Kategorie 74 der NOGA-Codierung des Bundesamtes für Statistik.
- 10 BFS ETS auf der Grundlage der Personen im Erwerbsalter von 18 bis 65 Jahren.
- 11 Christel Eckart, »Keine Angst vor der Feminisierung der Arbeit – es kommt darauf an, was wir daraus machen«, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 49 (1998), Nr. 6/7, S. 341–345. Beate Kraus, Margaret Maruani (Hrsg.), *Frauenarbeit – Männerarbeit. Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt*, Campus, Frankfurt am Main 2001.
- 12 Chantal Magnin, »Der Alleinernährer: eine Rekonstruktion der Ordnung der Geschlechter im Kontext der sozialpolitischen Diskussion von 1945 bis 1960 in der Schweiz«, in: Hans-Jörg Gilomen, *Von der Barmherzigkeit zur Sozialversicherung*, Chronos, Zürich 2002.
- 13 Vgl. Mascha Madörin, »Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie«, in: *Denknetz Jahrbuch 2007*, S. 141–162.

- 14 Mascha Madörin 2007, S. 144.
- 15 Andrea Ch. Kofler und Lilian Fankhauser, *Frauen in der Migration*, Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen, Bern 2009.
- 16 Jean Fourastié 1969 (1949).
- 17 Daniel Bell, *Die nachindustrielle Gesellschaft*, Campus, Frankfurt am Main 1996.
- 18 Ulrich Beck, »Jenseits von Stand und Klasse?«, in: Reinhard Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten, soziale Welt*, Schwartz, Göttingen 1983, S. 36.
- 19 Robert Castel, *Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, UVK, Konstanz 2000.
- 20 Robert Castel 2000, S. 308.
- 21 Manuel Castells 2001.
- 22 Robert B. Reich, *Die neue Weltwirtschaft. Das Ende der nationalen Ökonomie*, Ullstein, Frankfurt am Main 1993.
- 23 Ebd.
- 24 Gösta Esping-Andersen, »Post-Industrial Class Structures: An Analytical Framework«, in: ders. (Hrsg.), *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, Sage, London 1993.
- 25 Christiane Bender und Hans Grassl, *Arbeiten und Leben in der Dienstleistungsgesellschaft*, UVK, Konstanz 2006.

2. Die soziale Lage der Dienstleistungsangestellten

- 1 LSE, Erhebung 2006.
- 2 Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und Beschäftigungsstatistik (BESTA).
- 3 Vgl. Erwin Carigiet, Ueli Mäder, Jean-Michel Bonvin (Hrsg.), *Wörterbuch der Sozialpolitik*, Rotpunktverlag, Zürich 2003, S. 35. Auch: www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=54.
- 4 Robert Castel 2000.
- 5 Daniel Oesch, *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2006, S. 40–44.
- 6 »Wie krank macht Arbeit?«, Interview mit Daniel Hell, in: *work*, 11. Mai 2007. Matthias Preisser, »Erschreckend, wie stark Stresskrankheiten zunehmen«, Interview mit Markus Binswanger, in: *work*, 23. September 2011.
- 7 Bundesamt für Statistik, *Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz*, Neuenburg 2010.
- 8 Vgl. www.dgb-index-gute-arbeit.de.

- 9 Andreas Rieger, »Entwicklung und Bedeutung der GAV in der Schweiz«, in: Arthur Andermatt u. a. (Hrsg.), *Handbuch zum kollektiven Arbeitsrecht*, Helbing und Lichtenhahn, Basel 2009, S. 97–123.
- 10 Pascal Jurt, »Kampf um Positionen«, Interview mit Alessandro Pelizzari, in: *Wochenzeitung WOZ*, 19. August 2010.
- 11 Pierre Bourdieu, *Gegenfeuer*, UVK, Konstanz 1998.
- 12 Carlo Knöpfel und Simone Prodoliet, *Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*, Caritas, Luzern 2001.
- 13 Ecoplan, *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*, Seco, 2010. *Prekäre Arbeit und Working poor*, Seco, 2003.
- 14 Alessandro Pelizzari, *Dynamiken der Prekarisierung*, UVK, Konstanz 2009, S. 38f.
- 15 Mattia Mandaglio, »Leiharbeit: Prekäre Arbeit in der Schweiz im Vormarsch«, in: *Denknetz Jahrbuch 2009*, S. 190–196.
- 16 Ecoplan 2010, S. 62.
- 17 Ebd., S. 63.
- 18 Markus Schneider, »Tellerwäscher-Karriere: Schichtwechsel«, in: *Weltwoche*, 27/2005.
- 19 Boris Zürcher, »Wachstum, Verteilung und Einkommensmobilität«, in: *Die Volkswirtschaft*, 12/2007.
- 20 Marta Ostertag und Carlo Knöpfel, *Einmal arm – immer arm?*, Caritas, Luzern 2006.
- 21 Elisa Streuli und Ueli Mäder, *Reichtum in der Schweiz*, Rotpunktverlag, Zürich 2002, S. 29.
- 22 Ostertag u. a. 2006.
- 23 René Levy u. a., *Alle gleich? Soziale Schichtung, Verhalten und Wahrnehmung*, Seismo, Zürich 1998, S. 23–26.
- 24 Thomas Meyer, »Verteilung sozialer Güter«, in: *Sozialbericht 2008*, Seismo, Zürich 2009, S. 34.
- 25 Regina Riphahn und Philipp Bauer, »Intergenerationale Bildungs- und Einkommensmobilität in der Schweiz«, in: *Die Volkswirtschaft*, 7–8/2007, S. 18–21.
- 26 Carlo Knöpfel, »Bericht über die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Schweiz 1998«, in: Caritas, *Sozialalmanach*, Luzern 1999, S. 15–36.
- 27 Andreas Rieger, »Bildungsexpansion und ungleiche Bildungspartizipation am Beispiel der Mittelschulen im Kanton Zürich. 1830 bis 1980«, in: *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 1/2001.

- 28 Daniel Oesch, »Soziale Schichtung in der Schweiz und in Deutschland. Zur Analyse der Klassenstruktur von Dienstleistungsgesellschaften«, in: *Widerspruch*, Heft 52, Zürich 2007, S. 59–74.
- 29 Oesch 2007, S. 68.
- 30 Vgl. Zürcher 2007 und Schneider 2005.

3. Wahrnehmung und Bewertung der Dienstleistungsarbeit

- 1 Franz Schultheis, *Ein halbes Leben. Biografische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch*, UVK, Konstanz 2010.
- 2 Pia Tschannen, *Putzen in der sauberen Schweiz. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche*, eFeF-Verlag, Bern/Wettingen 2003.
- 3 Sarah Schilliger, »Home Care: Aktuelle Tendenzen in der Entstehung eines globalisierten, deregulierten Arbeitsmarktes im Privathaushalt von Pflegebedürftigen«, in: *Olympe – Feministische Arbeitshefte zur Politik*, Nr. 30, Themenschwerpunkt Care Economy, Zürich 2009.
- 4 Dieter Karrer, *Die Last des Unterschieds. Biographie, Lebensführung und Habitus von Arbeitern und Angestellten im Vergleich*, 2., vollständig überarbeitete Auflage, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden 2000.
- 5 Michael Vester und Christel Teiwes-Kügler, *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit*, VSA, Hamburg 2007.
- 6 Stefan Schuppli, in: *saldo*, Nr. 6, 28. März 2012
- 7 Daniel Oesch 2006.
- 8 Christiane Bender und Hans Grassl, *Arbeiten und Leben in der Dienstleistungsgesellschaft*, UVK, Konstanz 2006, S. 96.
- 9 Daniela Rastetter, *Zum Lächeln verpflichtet. Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich*, Campus, Frankfurt am Main 2008.
- 10 Vgl. Wolfgang Fritz Haug, *Kritik der Warenästhetik*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1971; Siegfried Kracauer, *Die Angestellten. Aus dem neuesten Deutschland*, Frankfurt am Main 1930.
- 11 Anna Sam, *Die Leiden einer jungen Kassiererin*, Riemann, München 2009.
- 12 André Gorz, *Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus*, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main 1980.
- 13 Edward Thompson, *Die Entstehung der englischen Arbeiterklasse*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1987.
- 14 Siegfried Kracauer 1971, S. 81 und 91.
- 15 Dieter Karrer 2000, S. 291.
- 16 Ebd., S. 313.

- 17 Dazu vgl. www.stern.de/wirtschaft/news/maerkte/streik-der-gebaeuder-einiger-der-aufstand-der-unsichtbaren-hat-begonnen-1515705.html; www.focus.de/politik/weitere-meldungen/gebaeudereiniger-streik-unbefristeter-aufstand-der-unsichtbaren_aid_446281.html.

4. Die Mittelstandsillusion

- 1 In der Schweiz werden die Begriffe Mittelschicht und Mittelstand weitgehend synonym gebraucht. In Deutschland sind hingegen mit dem Begriff Mittelstand oftmals mittelständische Unternehmen – KMU – gemeint; die Bevölkerungsschicht wird eher als Mittelschicht bezeichnet.
- 2 Hans Braun, »Helmut Schelskys Konzept der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft« und die Bundesrepublik der 50er-Jahre«, in: *Archiv für Sozialgeschichte*, Bonn 1989, S. 199–223.
- 3 Ralf Dahrendorf, *Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft*, Ferdinand Enke, Stuttgart 1957.
- 4 »Die Gedanken der herrschenden Klasse sind in jeder Epoche die herrschenden Gedanken, d. h. die Klasse, welche die herrschende materielle Macht der Gesellschaft ist, ist zugleich die herrschende geistige Macht. [...] Jede neue Klasse nämlich, die sich an die Stelle einer vor ihr herrschenden setzt, ist genötigt, ihr Interesse als das gemeinschaftliche Interesse aller Mitglieder der Gesellschaft darzustellen, d. h. ideell ausgedrückt: ihren Gedanken die Form der Allgemeinheit zu geben.« Karl Marx und Friedrich Engels, *Die Deutsche Ideologie*, MEW, Bd. 3, S. 46–47.
- 5 René Levy, Dominique Joye, Oliver Guye, Vincent Kaufmann, *Tous égaux? De la stratification aux représentations*, Seismo, Zürich 1997.
- 6 René Levy, Dominique Joye, Oliver Guye, Vincent Kaufmann, *Alle gleich?* (dt. Kurzfassung von *Tous égaux?*), Seismo, Zürich 1998, S. 56. Ähnliche Befunde bei: Hanspeter Stamm, Markus Lamprecht und Rolf Nef, *Soziale Ungleichheit in der Schweiz. Strukturen und Wahrnehmung*, Seismo, Zürich 2003.
- 7 Büro Bass, »Steigende Abgaben, stagnierende Einkommen: Wie wird der Mittelstand betroffen?«, in: *VSAM-Revue*, 9/2005: *Der Mittelstand darf nicht länger Verlierer sein!*
- 8 SGB-Verteilungsbericht 2011: www.verteilungsbericht.ch.
- 9 Eidgenössische Steuerverwaltung 2011, »Gesamtschweizerische Vermögensstatistik der natürlichen Personen 2008«, ESTV, Bern 2011.
- 10 »Schritt für Schritt nach oben«, in: *Sonntagszeitung*, 25. Mai 2008, S. 17.
- 11 Albert Tanner, »Mittelstand«, in: *Historisches Lexikon der Schweiz*, <http://hls-dhs-dss.ch/> (Stand 14.5.2009).
- 12 »Die Steuerlast muss gesenkt werden – und zwar sofort!«, in: *NZZ am Sonntag*, 5. Juli 2009, S. 15.
- 13 In: Ulrich Beck, *Die Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1986, S. 122.
- 14 Pierre Bourdieu, *Sozialer Raum und »Klassen«*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1985.
- 15 Dieter Karrer 2000.
- 16 Robert Castel 2000.
- 17 *Der Mittelstand darf nicht länger Verlierer sein!*, in: *VSAM-Revue*, 9/2005.
- 18 Hans Baumann, »Verteilungsbericht 2011«, in: *Denknetz Jahrbuch 2011*, S. 110 ff. Ebenso: SGB-Verteilungsbericht 2012: www.verteilungsbericht.ch.
- 19 Zitiert nach Steven Greenhouse, *The Big Squeeze. Tough Times for the American Worker*. Random House, New York 2008, S. 41.
- 20 Andreas Rieger, »Die Macht der Finanzwirtschaft in der Schweiz. Widersprüche im Machtblock«, in: *Widerspruch*, Heft 59, Zürich 2010.
- 21 *Bilanz*, Dezember 2000, S. 107.
- 22 Ueli Mäder, Ganga Jey Aratnam, Sarah Schilliger, *Wie Reiche denken und lenken. Reichtum in der Schweiz*, Rotpunktverlag, Zürich 2010.
- 23 Edward P. Thompson, *Die Entstehung der englischen Arbeiterklasse*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1963. Ebenso: Michael Vester, *Die Entstehung des Proletariats als Lernprozess*, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main 1979.
- 24 Bernard Degen, *Anfänge der Arbeiterbewegung*, in: Valérie Boillat u. a. (Hrsg.), *Vom Wert der Arbeit. Schweizer Gewerkschaften – Geschichte und Geschichten*, Rotpunktverlag, Zürich 2006, S. 20.
- 25 Josef Mooser, *Arbeiterleben in Deutschland 1900–1970*, Suhrkamp, Frankfurt am Main 1984.
- 26 Siegfried Kracauer 1971.
- 27 Josef Mooser 1984, S. 191 ff.
- 28 Josef Mooser 1984, S. 180 ff.
- 29 Edward P. Thompson 1963, Nachwort S. 963.
- 30 Mario König u. a. 1985.
- 31 Andreas Rieger, »Bildungsexpansion und ungleiche Bildungspartizipation am Beispiel der Mittelschulen im Kanton Zürich, 1830 bis 1980«, in: *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 1/2001.

5. Geschichte der Organisation im privaten Tertiärsektor

- 1 Erich Gruner, *Die Arbeiter in der Schweiz im 19. Jahrhundert*, Francke, Bern 1968.

- 2 Vgl. dazu Robert Fluder, *Interessenorganisation und kollektive Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst der Schweiz*, Seismo, Zürich 1996.
- 3 August Bebel, *Die Frau und der Sozialismus*, Berlin-Bonn 1980; ebenso Herman Greulich, vgl. Yvonne Pesenti, *Beruf Arbeiterin*, Chronos, Zürich 1988, S. 173 f.
- 4 Yvonne Pesenti 1988.
- 5 Andreas Rieger, »Die gewerkschaftliche Organisierung der LehrerInnen«, Seminararbeit, Zürich 1976.
- 6 Robert Fluder, Heinz Ruf, Walter Schöni, Martin Wicki, *Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft*. Seismo, Zürich 1991, S. 577.
- 7 Mario König, Hannes Siegrist, Rudolf Vetterli, *Warten und Aufrücken. Die Angestellten in der Schweiz 1870–1950*, Chronos, Zürich 1985, insbes. S. 458 ff.
- 8 Alfred Fritschi, *Schwesterntum. Zur Sozialgeschichte der weiblichen Berufskrankenpflege in der Schweiz 1850–1930*, Chronos, Zürich 1990, S. 101 f.
- 9 Christian Burkhalter, *Das Schweizerische Hotelpersonal und seine Standesorganisation (Union Helvetia)*, Dissertation, Bern 1950, S. 28 ff.
- 10 Hansjörg Siegenthaler, Heiner Ritzmann-Blickensdorfer, *Historische Statistik der Schweiz*, Chronos, Zürich 1996, S. 1005.
- 11 Werner Catrina, *Kämpfen, lernen, feiern, 150 Jahre KVZ*, Zürich 2011.
- 12 Mario König u. a. 1985, S. 205 ff.
- 13 Mario König u. a. 1985, S. 246 ff.
- 14 Walter Schöni, »Angestelltenverbände der Privatwirtschaft«, in: Fluder u. a. 1991, S. 578.
- 15 Walter Schöni 1991, S. 579. Ebenso: Mario König u. a. 1985, S. 206.
- 16 Vgl. ausführlich bei Mario König u. a. 1985.
- 17 Zitat nach Christian Burkhalter 1950, S. 38.
- 18 Christian Burkhalter 1950, S. 35 ff. und 41 f.
- 19 Ruedi Brassel und Rita Schiavi, »Kämpfend in den Arbeitsfrieden«, in: *Widerspruch*, Sonderband, Zürich 1987.
- 20 Vgl. Robert Fluder u. a. 1991.
- 21 Andreas Rieger, »Offensive Gewerkschaftspolitik«, in: *Widerspruch*, Heft 40, Zürich 2001.
- 22 Daniel Oesch, »Swiss Trade Unions and industrial relations after 1990: a history of decline and renewal«, in: Christine Trampusch, André Mach (Hrsg.), *Switzerland in Europe, Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, Routledge, London 2011.

- 23 Vasco Pedrina und Hans Hartmann, »Streiks und soziale Kämpfe in der Schweiz«, in: *Widerspruch*, Heft 52, Zürich 2007.
- 24 Daniel Oesch, »Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz 1990–2006«, in: Andreas Rieger, Renzo Ambrosetti, Renatus Beck (Hrsg.), *Gewerkschaften im Umbruch*, Rüegger, Zürich/Chur 2008.
- 25 Rieger u. a. (Hrsg.) 2008.
- 26 Doris Bianchi, Daniel Lampart, Isabel Martinez, Gabriela Medici (Hrsg.), *Mindestlohn, Bericht der SGB-Expertengruppe*, SGB, Bern 2011, S. 7.
- 27 Interview mit Guido Schommer, in: *Zeitschrift des Zentralverbands des Staats- und Gemeindepersonals*, Oktober 2003.

6. Zukunft der Gewerkschaften im privaten Dienstleistungssektor

- 1 www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,638413,00.html.
- 2 Daniel Oesch, *Die gewerkschaftliche Organisation der wachsenden sozialen Dienstleistungen*, Seminar »Zukunft der Gewerkschaften«, 2005.
- 3 Gemäss Angaben von GPA-djp, Dezember 2011.
- 4 UNI Handel Kongress-Unterlagen 2009.
- 5 Verdi Baden-Württemberg (Hrsg.), *Neue Streikbewegung im Handel – 15 Monate Tarifrunde im baden-württembergischen Einzelhandel 2007/2008*, Stuttgart 2009.
- 6 Petra Schuhler u. a., *Wie wir gemeinsam aus Angst Mut machen können*, hrsg. von Bildungswerk Verdi, München 2007.
- 7 Vania Alleva und Mauro Moretto, »Neue ILO-Konvention zum Schutz der Hausangestellten«, in: *Denknetz Jahrbuch 2010*, Zürich 2010, S. 113–117; Vania Alleva und Mauro Moretto, »Kampf der Hausangestellten: Erfolgreicher Zwischenschritt für mehr Rechte«, in: *Denknetz Jahrbuch 2011*, Zürich 2011, S. 124–130.
- 8 Vania Alleva und Mauro Moretto, »Angestellte in Schweizer Privathaushalten: Normalarbeitsverträge statt prekäre Arbeitsverhältnisse«, in: *Denknetz Jahrbuch 2009*, Zürich 2009, S. 164–170.
- 9 www.unia.ch/uploads/media/Faktenblatt_NAV.pdf.
- 10 Vgl. Aufstellung »Arbeitsniederlegungen und Protestaktionen im Dienstleistungssektor« im Anhang.
- 11 Vgl. Pascal Pfister, »Die Renaissance des Streiks in der Schweiz. Arbeitskonflikte im früheren Land des Arbeitsfriedens«, in: *Widerspruch*, Heft 58, Zürich 2010, S. 203–210.



Ralph Hug

Eine andere Wahl ist möglich

Wie Paul Rechsteiner
Ständerat wurde

Interview mit Paul Rechsteiner
von Stefan Keller

Wahlbilanz von Werner Seitz

184 Seiten, Broschur, 2012
ISBN 978-3-85869-489-8
Fr. 24.-/€ 18,50

Wie war es möglich, dass im November 2011 ein links stehender Politiker wie Paul Rechsteiner in der konservativen Ostschweiz Ständerat wurde? Dieses Buch erzählt die Geschichte eines Wahlkampfs, in dem es der Linken gelang, weit über die eigenen Reihen hinaus Leute für ihren Kandidaten zu mobilisieren. Überparteiliche Komitees von Frauen, von Jungen, von »Bürgern aus der Mitte«, kirchliche Kreise und Personen aus unterschiedlichen Kulturszenen unterstützten die Wahl. Was kann die Linke in der übrigen Schweiz aus dieser Kampagne lernen?



Bettina Dyttrich, Pit Wuhler (Hrsg.)

Wirtschaft zum Glück

Solidarisch arbeiten
heute, weltweit

272 Seiten, 20 Seiten farbiger Bildteil,
Klappenbroschur, 2012
ISBN 978-3-85869-498-0
ca. Fr. 29.-/€ 22,-

Der Kapitalismus stolpert von einer Krise zur nächsten – immer mehr Menschen zweifeln an einem Wirtschaftssystem, in dem nur der Profit zählt. Doch eine andere Wirtschaft ist möglich: Sie stellt die Bedürfnisse der Menschen und die ökologische Tragfähigkeit ins Zentrum. *Wirtschaft zum Glück* zeigt anhand von Texten von unter anderem Susan Boos, Bettina Dyttrich, Stefan Howald, Wolf Kantelhardt, Joseph Keve und Pit Wuhler Beispiele aus mehreren Kontinenten.



Fredi Lerch

Alles bestens, Herr Grütter

Reportagen von Himmeln
und Höllen

240 Seiten, Broschur, 2012
ISBN 978-3-85869-504-8
Fr. 34.-/€26,50

Zwei Männer und zwei Frauen aus dem wachsenden öffentlichen Raum, der vom Scheinwerferlicht der Medien nicht erfasst wird, haben Fredi Lerch über Monate in langen Gesprächen ihre Geschichten erzählt. Geschichten von Arbeitslosigkeit, Sozialhilfe, Internet-Kinderpornografie, Suizid und Drogen. Die vier Texte in der Mitte zwischen journalistischer Langzeitreportage und literarischer Erzählung schildern mehr als vier Schicksale: Sie porträtieren das heutige Leben im schweizerischen Mittelland jenseits der medialen Scheinwerfer.



Susan Boos

Fukushima lässt grüssen

Die Folgen eines Super-GAUs

272 Seiten, Klappenbroschur, 2012
ISBN 978-3-85869-474-4
Fr. 26.-/€19,80

Es überstieg jede Vorstellungskraft: Gleich in drei Reaktoren von Fukushima Daichii kommt es nach dem Tsunami am 11. März 2011 zur Kernschmelze. Susan Boos ist in die betroffenen Gebiete gereist, hat mit Behörden und Evakuierten gesprochen, aber auch mit Exponenten der japanischen Anti-AKW-Bewegung, die seit Jahren vor einem solchen Unglück gewarnt haben. Die Autorin fragt aber auch: Was wäre, wenn es in Beznau zu einem ähnlichen Unfall käme? Wenn ganz Zürich evakuiert werden müsste?