

Laudatio

«Preise für Arbeitssoziologie, Industrielle Beziehungen und Gewerkschaftsforschung in der Schweiz» (2020)

Von Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia, anlässlich der Preisverleihung am online-Workshop: «Digitale Transformation und Industrielle Beziehungen in der Schweiz» vom 16.4.2021

Geschätzte Anwesende

Wir kommen jetzt zur Verleihung der «Unia-Preise für Arbeitssoziologie, Industrielle Beziehungen und Gewerkschaftsforschung in der Schweiz». Sie werden unter der Ägide des Fachbereich Soziologie im Departement Gesellschaftswissenschaften der Universität Basel und des Bereichs Soziologie, Sozialpolitik, Sozialarbeit im Departement Sozialwissenschaften der Universität Freiburg vergeben und zwar zum ersten Mal dieses Jahr. Verantwortlich für die Jury und die Durchführung des Preisausschreibens war Sebastian Schief von der Uni Freiburg. Die weiteren Jury-Mitglieder waren Alessandro Pelizzari (Hochschule für Soziale Arbeit Lausanne), Sarah Schilliger (Universität Bern) und Christine Michel (Unia). Gestiftet wurden die Preise von der Gewerkschaft Unia. Ich habe nun die Ehre und Freude, den Preisträger*innen gratulieren zu dürfen.

Der Hauptpreis über 4000 Franken geht zu gleichen Teilen an Jacqueline Kalbermatter und Nicola Cianferoni jeweils für ihre Dissertationsschrift. Ich beginne mit der Studie von **Jacqueline Kalbermatter**.

*

Die Untersuchung der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten wurde bisher in der Migrationsforschung arg vernachlässigt. Jacqueline Kalbermatters Dissertation «Bleiberecht in der Gastro-Küche – Migrationspolitische Regulierungen und Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus» füllt diese Lücke – und zwar auf überzeugende Art und Weise.

Das beginnt in den einleitenden Kapiteln mit einer akribischen Darstellung des Schweizer Migrations- und Ausländerrechts und seinen Auswirkungen auf soziale Sicherung und Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten bzw. von Migrant*innen.

Es folgt eine umfassende Darstellung der wissenschaftlichen Literatur: Jacqueline Kalbermatter spart dabei nicht mit Kritik. Denn, migrationssoziologische und arbeitssoziologische Forschungen wurden bisher kaum in Zusammenhang gebracht. Forschung, die sich nur auf die arbeitsmarktliche Situation von Geflüchteten konzentriert und sich bloss unkritisch auf Expertenaussagen stützt, bleibt «oberflächlich». Die Arbeitsbedingungen von Geflüchteten geraten aus dem Blick. Der Erkenntnisgewinn ist dabei ebenso bescheiden wie das zu Grunde liegende positivistische «Wissenschaftsverständnis». Selbst Studien, die die direkt Geflüchteten zu ihrer Lebens- und Arbeitswelt befragen, haben bisher die innerbetrieblichen Arbeitsprozesse und Aushandlungsprozesse ausgeblendet. Entsprechend fehlt für die Schweiz eine Analyse der Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen in den Betrieben.

Dies leistet nun Jacqueline Kalbermatter - und zwar auf eine ausserordentlich innovative Art und Weise: Das beginnt beim theoretischen Rahmen, in dem sie die arbeits- und

migrationssoziologischen Perspektiven zusammenführt. Sie schöpft dabei aus breit gefächerten Quellen: von Marx' Werttheorie und seiner Analyse der gesellschaftlichen Arbeitsteilung über Wallersteins «Rassismus als soziale Auseinandersetzung» bis hin zu Bourdieus «verstehendem Nachvollzug subjektiver Äusserungen und Handlungen».

Kalbermatter formt aber nicht bloss ein komplexes Theoriegebäude mit den Säulen «Migrationsregime», «Unternehmensorganisation» und «Aushandlungsprozesse». Sie schafft darüber hinaus zu Forschungszwecken ein, wie sie sagt, «imaginiertes soziales Feld». Auf diesem konfrontiert sie ihre Forschungsergebnisse miteinander. Und dieses Vorgehen macht die Arbeit ungeheuer lebendig und spannend zu lesen.

Ihre Forschungsergebnisse gewinnt sie einerseits aus problemzentrierten Interviews.

- 7 davon führte sie mit staatlichen oder zivilgesellschaftlichen Akteuren durch,

- 17 mit Gastro-Unternehmer*innen

- und 9 mit geflüchteten Arbeiter*innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus (F-/N-Ausweise).

Angesichts der hohen Zugangshindernisse in diesem «brisanten politischen Feld» ist dies per se schon eine erstaunliche Rechercheleistung der Autorin.

Hinzu kommt eine «ethnografische Feldforschung». Die Autorin hat sich in der Doppelrolle als Forscherin und «Office-Mitarbeiterin im Vollpensum» (Abwaschen, Putzen, Aufräumen) zweimal 3 Wochen in die Höhle des Löwen begeben. Dort konnte sie innerbetriebliche Aushandlungsprozesse aus nächster Nähe beobachten.

Die Forschungen zeichnen präzise nach, wie betriebshierarchische Ordnung, Aufenthaltsstatus und betriebliche Position sowie geografische Herkunft der Arbeiter*innen zusammenhängen. Geflüchtete Arbeiter*innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus sind als ungelernete Arbeitskräfte in den monotonsten, körperlich anstrengendsten und am wenigsten anerkannten Positionen beschäftigt (Bsp. Tellerwäscher).

Interessant ist Kalbermatters Frage nach der «besondere Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus». Sie wird Schritt für Schritt aufgeklärt. In einem Wechselspiel von deskriptiven Analysen und Direktzitatzen aus den Interviews (z.B. zu den unterschiedlichen Formen der betrieblichen Arbeitsteilung und zur Rekrutierungspraxis je nach Betriebsgrösse).

Es zeigt sich: Die besondere Qualität besteht zuerst und vor allem in der «Motivation der Arbeitskräfte». Wobei als motivierte Arbeiterinnen gelten vorwiegend jene, «die sich möglichst widerstandslos der betriebsinternen Hierarchie unterordnen und sich der hohen Arbeitsbelastung fügen.» Mit andern Worten: Motiviert sind jene Arbeitnehmenden, die sich leicht disziplinieren lassen, die nicht stören, die wie ein «Zahnradchen im Getriebe» fügsam ihren Dienst erfüllen (auch das ein Bild aus einem Interview).

Dabei spielen auf Seiten der Arbeitgeber – durchaus auch rassistisch konnotierte – «Naturalisierungen» bzw. «Kulturalisierungen» von ungelerten Arbeitskräften eine grosse Rolle. Arbeitende MigrantInnen werden systematisch in Sub-Gruppen eingeteilt und selektioniert, in gute und schlechte Arbeiter (z.B. guter, weil angepasster Tamile, schlechter, weil renitenter Afrikaner). Die Autorin macht solche Zuschreibungsmuster in ihrer ganzen Widersprüchlichkeit und Vielfältigkeit sichtbar. Auf diese und viele weitere interessante Ergebnisse ihrer Arbeit kann ich hier leider nicht eingehen. Sie bilden aber den Hintergrund für die weiterführende Analyse der Aushandlung von Arbeitsbedingungen. Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmende – in diesem Fall «Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus» - nehmen dabei natürlich sehr unterschiedliche Perspektiven ein. Diese Konflikte zeichnet die Autorin differenziert nach. Inhaltlich geht es dabei insbesondere um

- existenzsichernde Löhne

- Stundenlohn vs. Festanstellung
- und (räumliche und zeitliche) Flexibilitäts- bzw. Verfügbarkeitsansprüche.

Beim Lesen ging mir einiges durch den Kopf. Immerhin ist das Gastgewerbe mitgliedermässig unsere in der Unia zweitgrösste Branche überhaupt. Und der L-GAV ist der Kollektivvertrag mit den meisten Vertragsunterstellten in der Schweiz. Über 200'000 Arbeitnehmende sind davon betroffen. Und einige von ihnen kenne ich aus meiner gewerkschaftlichen Praxis seit Jahren oder gar Jahrzehnten.

Mir ging also durch den Kopf: «Gut haben wir im L-GAV einigermaßen existenzsichernde bzw. anständige Löhne erkämpft. Es ist zwar immer noch knapp, für einige zu knapp. Aber für alle Vertragsunterstellten – und besonders für die besonders gefährdeten Arbeitnehmenden - macht diese Errungenschaft der letzten zwanzig Jahren einen echten Unterschied aus. Aber ich habe mir auch gesagt: «Es fehlt noch viel zu viel, um den grenzenlosen Flexibilitätsansprüchen der Patrons effektivere Grenzen zu setzen! Gerade Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus können sich kaum wehren, um ihre Schutzrechte individuell einzufordern.» Von ihnen wird besonders erwartet, alle Flexibilitäts-Zumutungen widerstandslos zu akzeptieren. Das gehört zur «besonderen Qualität» dieser ungesicherten Arbeitskräfte.

Der letzte Teil der Forschungsanalyse rekonstruiert die Disziplinierungsmechaniken, die die Anpassung der Arbeitnehmenden an diese Erwartungen sicherstellen. Jacqueline Kalbermatter unterscheidet dabei zwischen direkten und indirekten betriebsinternen Disziplinierungen sowie externen Disziplinierungen, die mit dem unsicheren Aufenthaltsstatus zusammenhängen. Auch diese Mechanismen werden sehr anschaulich und eindrücklich aufgeklärt. Die Autorin spricht in diesem Zusammenhang von einer «Teilauslagerung der Disziplinierung»- Letztlich begründet diese die besondere Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus.

Ich möchte der Autorin herzlich für diese inspirierende Arbeit gratulieren. Sie bestärkt mich in meiner Überzeugung, dass der Kampf für die Aufenthaltssicherheit von Menschen ohne Schweizer Pass und für die Würde der Arbeit – für Rechte, für existenzsichernde Löhne sowie gegen Prekarisierung – im Zusammenhang gedacht und im Zusammenhang geführt werden muss. Und über den eigentlichen Themenbereich hinaus gibt sie Anregungen zu einem besseren Verständnis von betrieblichen Kräfteverhältnissen aus Sicht der ProtagonistInnen.

Ich kann allen – und insbesondere auch interessierten GewerkschafterInnen – die anregende Lektüre nur wärmstens empfehlen. Besten Dank, Jacqueline Kalbermatter.

*

Noch enger verknüpft mit meinen eigenen gewerkschaftlichen Fragestellungen ist **Nicola Cianferonis** Dissertation «La redéfinition des normes temporelles de travail - Tensions, négociations et compromis autour du temps de travail dans la grande distribution suisse». Das hat erstens mit dem Untersuchungsgegenstand zu tun: Der Detailhandel ist historisch gesehen die «Leitbranche» des Aufbaus der Unia als Dienstleistungsgewerkschaft. Sie ist ausserdem die Branche, in der ich selbst die grösste praktische Erfahrung gesammelt habe. Unter anderem als Verantwortliche für die Entwicklung unseres grössten Dienstleistungs-GAV bei Coop und mit unzähligen Kampagnen gegen diverse Formen der Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten.

Zweitens hat dies mit der Fragestellung der Arbeit zu tun. Sie geht der Frage nach, was Arbeiten im Detailhandel heute eigentlich bedeutet. Untersucht werden dabei Beschäftigte in zwei grossen Detailhandelsunternehmen. Konkret: in acht Lebensmittelmärkten und einem, der auf Heimwerkerprodukte spezialisiert ist, alle in der Stadt Genf. Und zwar mit nicht weniger als 78 Interviews auf allen Hierarchieebenen (davon 57 mit einfachen Angestellten). Das ist eine eindrückliche empirische Basis, die aussagekräftige Ergebnisse zulässt.

Ich kann hier angesichts der knappen Zeit weder auf die überzeugende theoretische Konzeption der Arbeit noch auf das reichhaltige historische Material eingehen, das der Autor aufgearbeitet hat. Nur so viel: Cianferonis Geschichte der Kämpfe um Arbeitszeitnormen ist spannend zu lesen; desgleichen seine Darstellung der Entwicklung des Detailhandels in der Schweiz; ebenso seine Analyse der Entwicklung der Arbeitsorganisation in dieser Branche; und ebenfalls seine Darstellung der unterschiedlichen Lage und Perspektiven verschiedener sozialer Gruppen, die dort Beschäftigung finden.

Man kann die Arbeit auch als Fallstudie über die neuen Realitäten der post-fordistischen Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung lesen. Schliesslich basiert der Einzelhandel auf dem Modell der flexiblen Produktion: Die Flexibilisierung und die Ausdehnung der Arbeitszeit sowie die Verdichtung und Intensivierung der Arbeit werden dabei zu zentralen Variablen der Rentabilität.

Auf der Basis des empirischen Materials zeichnet der Autor die Veränderungen der Arbeitsorganisation im Detailhandel differenziert nach. Das ist schon für sich genommen äusserst lesenswert. Zum Beispiel die Analyse des Zusammenwirkens zweier «Just-in-Time-Ströme», die jeweils mit dem Management der Waren- und der Kundenflüsse zusammenhängen und die wesentlich für die Intensivierung der Arbeit verantwortlich sind.

Noch spannender wird es aber, wenn danach gefragt wird, wie diese Veränderungen auf die Artikulation von Konflikten im Betrieb zurückwirken. Paradoxerweise scheinen dabei die Spannungen und flexiblere Arbeitszeiten zuzunehmen, ohne jedoch zu offenen sozialen Konflikten zu führen. Die Arbeit findet oft in einer Stimmung latenter Spannungen statt, die nie wirklich in einem kollektiven Konflikt gelöst werden. Gemäss Cianferoni deutet dies auf eine «Psychologisierung der Arbeitsbeziehungen» hin, die von den Mitarbeitern verinnerlicht wird. Das bedeutet: Spannungen artikulieren sich nicht mehr «vertikal» zwischen Arbeit und Kapital, sondern in einer polarisierten Belegschaft horizontal zwischen Beschäftigten.

Ebenso interessant sind Cianferonis Ergebnisse hinsichtlich anderer Fragen, die auch aus Sicht der Gewerkschaften strategische Bedeutung haben. Dabei geht es einerseits um die Themenkreise Vereinbarkeit, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und «doppelter Arbeitstag» der Frauen. Andererseits um die Segmentierung der Arbeitskraft in festangestellte Vollzeitmitarbeitende und verschiedenen «prekäre» Kategorien. Die Interviews erschliessen dabei einen Zusammenhang von Arbeits-Intensivierung, Zeitverfügbarkeit und Dequalifizierung. Der Autor spricht dabei treffend von Formen der «Erpressung durch Überarbeitung». Er sieht dies als Ausdruck eines veränderten Modells der Kapitalakkumulation: eine zumindest teilweise Rückkehr zum Modell der Steigerung des «absoluten Mehrwert» durch Verlängerung und Intensivierung der Arbeit. (Auf deren Grundlage sich der Kapitalismus bis zum Ende des 19. Jahrhunderts entwickelte). Er geht darum davon aus, dass Konflikte um die Dauer und Intensität der Arbeit in den kommenden Jahren zunehmen werden und neben den neuen «postfordistischen» Themen (wie Planbarkeit, Autonomie, Lohnanerkennung) grösserer Aufmerksamkeit bedürfen.

Daran anschliessend erhebt der Autor die Forderung nach einer «Re-politisierung» der Arbeit. Sie solle wieder im Mittelpunkt der gesellschaftlichen Auseinandersetzung stehen. Uns, Gewerkschaften, legt er nahe, neben Fragen der Zeitverfügbarkeit und der Ausweitung der Ladenöffnungszeiten stärker auf Problematiken der Arbeitsintensität und De-Qualifizierung einzugehen und diese in die kollektive Auseinandersetzung einzubringen.

Und er diagnostiziert «drei grosse Hindernisse» für kollektives Handeln:

- die Gewerkschaftsfeindlichen Massnahmen
- eine Entfremdung zwischen der Gewerkschaft und zumindest einem Teil der Arbeitnehmenden

- und schliesslich die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, die in den Schilderungen mehrerer Mitarbeiter als Hintergrund erscheint.

Diese abschliessenden Thesen berühren Themen, die uns auch in unserem Gewerkschaftsalltag beschäftigen. Dies zeigt noch einmal, wie nahe Cianferonis Arbeit an unseren strategischen Fragen und Problematiken ist. Dazu möchte ich ihm ganz besonders gratulieren. Ich bin überzeugt, dass uns ein genaueres Studium seiner Ergebnisse helfen wird, Entwicklungen der Arbeitsverhältnisse und der Arbeitskonflikte speziell im Detailhandel besser zu verstehen. Und das müssen wir, damit wir angemessene Antworten finden und ein Kräfteverhältnis entwickeln können. Merci, Nicola Cianferoni.

*

Der «Nachwuchspreis» über 1000 Franken geht an **Sarah Madörin** für ihre Masterarbeit «Kein Lohn, keine Arbeit? Erwerbstätige Mütter im Spannungsfeld gesellschaftlicher Massstäbe in Bezug auf Arbeit und Mutterschaft». Auch hierbei geht es um Themenfelder, die zum Kern der Aufbauarbeit der Unia gehören. Denn die Zeiten des «Nebenwiderspruchs» sind auch in den Gewerkschaften längst schon vorbei. Gleichstellungsfragen an der Schnittstelle von bezahlter und unbezahlter Arbeit nehmen sowohl in unseren strategischen Diskussionen als auch in der Kampagnenarbeit einen zentralen Platz ein. Darum konnten wir zum Beispiel beim Frauenstreik 2019 als Allianzpartnerin eine tragende Rolle spielen.

Dabei legt Madörin den Fokus allerdings auf Fragestellungen, die auch in der gewerkschaftlichen Gleichstellungspolitik weiterer Erarbeitung bedürfen. Es geht um das Arbeitsverständnis von Müttern. Deren Vorstellungen zu familiärer Arbeitsteilung, Mutterschaft und Erwerbsarbeit sind bisher in der Schweiz kaum erforscht worden – für mich erstaunlicherweise. Madörin schliesst also eine echte Forschungslücke.

Dabei geht sie von einer widersprüchlichen, gesellschaftlichen Konstellation aus: Von Müttern wird immer mehr erwartet baldmöglichst nach der Geburt die Erwerbsarbeit weiterzuführen. Gleichzeitig werden sie von anderer Seite auch genau dafür als Rabenmütter oder Karrieristinnen kritisiert. Dieses Spannungsfeld erklärt sie durch ein stark erwerbszentriertes Arbeitsverständnis. Zu diesem könnte auch eine zu eng geführte Gleichstellungspolitik beitragen.

Wie schon Jacqueline Kalbermatter erarbeitet Sarah Madörin ihr empirisches Material nach einer Methode des verstehenden Interviews, was sehr zur Lebendigkeit des Textes beiträgt. Befragt hat sie acht arbeitende Mütter – sechs mit Hochschulabschluss, zwei mit beruflicher Grundbildung und alle in eher komfortablen materiellen Verhältnissen lebend. Die Autorin warnt angesichts dieser Auswahl denn auch selbst vor «vorschnellen Verallgemeinerungen».

In Bezug auf die gesellschaftliche Anerkennung von Erwerbstätigkeit bei Müttern fällt auf, dass viele der interviewten Frauen negative Reaktionen auf ein hohes Erwerbsspensum erlebt haben. Gleichzeitig scheinen die meisten Interviewpartnerinnen selbst das männliche Ideal der Vollzeitwerbstätigkeit zu hinterfragen. Sie wünschen sich vielmehr, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.

Tiefere Erwerbsarbeits-Pensen lösen offenbar ganz unterschiedliche Deutungen zwischen «Privileg» und «Verschwendung» aus. In jedem Fall aber wird nach wie vor erwartet, dass Frauen den Löwenanteil der Haus- und Familienarbeit erbringen. Auffällig sind dabei die unterschiedlichen Massstäbe für Väter und Mütter: Im Gegensatz zu Vätern, die für ihren «Papi-Tag» hohe Anerkennung bekommen, gibt es kein «Schulterklopfen» für den Mami-Tag. Einige der interviewten Frauen betonen aber gleichzeitig, dass sie diese Arbeit nicht als «lästig» beurteilen. Die Forderung nach einem «Lohn für Hausarbeit» wird in den Interviews kontrovers beurteilt.

Schliesslich fragt die Autorin die – ökonomisch recht gut gestellten – Interviewpartnerinnen nach Verbesserungswünschen. Im Vordergrund steht dabei für sie nicht in erster Linie eine grössere ökonomische Unabhängigkeit vom Partner, sondern mehr Zeit für sich, die Familie und die Verrichtung der Hausarbeit. Sie wünschen sich eine grössere Akzeptanz und Wertschätzung für verschiedene Arbeitsformen und Lebensentwürfe.

Ich habe grosse Sympathien für Sarah Madörins Ansatz, Geschlechtergerechtigkeit als Wahlfreiheit für Frauen und Männer zu konzipieren. Und ja, eine Reduktion von Gleichstellungspolitik oder sogar des Arbeitsbegriffs auf die Erwerbsarbeit halte ich ebenfalls nicht für zielführend. Nach der Lektüre dieser spannenden Masterarbeit frage ich mich umso mehr, wie es bei arbeitstätigen aber sozial schlechter gestellten Müttern aussieht. Wie vermitteln sie ihre Bedürfnisse nach existenzsicherndem Lohn, nach Zeit für die Familien- und Hausarbeit, nach Zeit für sich selbst und nach gesellschaftlicher Anerkennung?

Ich gratuliere Sarah Madörin herzlich zu ihrem Preis und hoffe sehr, dass sich im Anschluss an ihre wichtige Arbeit weitere Forscher*innen diesen Fragen stellen.