

Der ungleiche Wert geringqualifizierter Arbeit. Erwerbschancen in der Bau- und Reinigungsbranche*

Anna Gonon, Anna John**

Zusammenfassung: Fehlende formale Qualifikationen wirken sich negativ auf Erwerbschancen aus, insbesondere für Frauen. Während die Forschung bisher vor allem makrostrukturelle Faktoren beleuchtete, nimmt dieser Beitrag die Mesoebene in den Blick und fragt danach, wie die Erwerbschancen Geringqualifizierter durch branchenspezifische Formen der Beschäftigung und Arbeitsorganisation beeinflusst werden. Durch den Vergleich zweier geschlechtersegregierter Branchen, dem Bau- und Reinigungsgewerbe in der Schweiz, wird aufgezeigt, wie Systeme der kollektiven Lohnverhandlung, Strategien des Personaleinsatzes sowie Regeln und Praktiken der Beförderung und Weiterbildung zu ungleichen Erwerbschancen beitragen. Analytisch knüpft der Artikel an die Theorie der Unterschätzung von Frauenarbeit an und konzipiert Erwerbschancen als Resultat unterschiedlicher Konstruktionen des Werts von Arbeit. Als empirische Grundlage dienen qualitative Interviews mit Arbeitgebenden, geringqualifizierten Arbeitskräften und Gewerkschaftsvertretern. Zudem wurden die Kollektivverträge der beiden Branchen analysiert. Der Fokus liegt auf Generalunternehmen der Baubranche und auf der Unterhaltsreinigung. Während sich Erstere durch hohe Mindestlöhne sowie institutionalisierte Aufstiegsmöglichkeiten auszeichnen, ist Letztere durch niedrige Löhne, Unterbeschäftigung und mangelnde Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung geprägt. Der Beitrag belegt die Vielschichtigkeit der Faktoren, die auf der Ebene von Branchen und Betrieben die Erwerbschancen von Geringqualifizierten beeinflussen.

Schlagwörter: Geringqualifizierte Arbeitskräfte, Arbeitsmarktchancen, Geschlecht, Beschäftigungspraktiken, branchenspezifische Regulierung

The unequal value of low-skilled work. Employment opportunities in the construction and the cleaning sector

Abstract: The lack of formal qualification has a negative impact on employment opportunities, especially for women. While previous research has highlighted macro-level factors, this paper focuses on the meso-level and asks how the employment opportunities of low-skilled workers are shaped by sector-specific forms of employment and work organization. Comparing two gender-segregated industries, the construction and the cleaning sector in Switzerland, it is demonstrated how systems of wage setting, strategies of personnel deployment, rules and practices of promotion as well as further education contribute to unequal employ-

* Artikel eingegangen: 04.02.2021. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 12.08.2021.

** Anna Gonon, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit, Riggbachstrasse 16, CH-4600 Olten. E-Mail: anna.gonon@fhnw.ch
Anna John, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit, Riggbachstrasse 16, CH-4600 Olten. E-Mail: anna.john@fhnw.ch

ment opportunities. Analytically, the article draws on the concept of undervaluation of women's work and considers employment opportunities as the result of different constructions of the value of work. Empirically, the article is based on qualitative interviews with employers, low-skilled workers, and union representatives. In addition, the collective agreements of the construction and cleaning sector have been analyzed. The focus is on general contractors in the construction industry and on maintenance cleaning in the cleaning industry. While the former are characterized by high minimum wages and institutionalized opportunities of career advancement, low wages, underemployment, and scarce opportunities of career advancement prevail in the latter. The article shows how complex factors at the sector and firm level have an impact on the employment opportunities of low-skilled workers.

Keywords: Low-skilled workers, labour market opportunities, gender, employment practices, sector-level regulation. JEL: J81, L74, L84, J50, L50, J16, J31

1 Einleitung

Geringqualifizierte Arbeitskräfte sind im Arbeitsmarkt westlicher Industrieländer benachteiligt.¹ Sie haben im Vergleich zur restlichen Erwerbsbevölkerung ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko (Oesch, 2010), ihre Erwerbsverläufe sind instabiler (Giesecke & Heisig, 2010) und ihr sozio-ökonomischer Status ist geringer (Gesthuizen, Solga, & Künster, 2011). Solga (2005) führt die Benachteiligung Geringqualifizierter auf Prozesse der Verdrängung und Diskreditierung zurück. Während mit der Bildungsexpansion die Zahl der qualifizierten Arbeitskräfte zunahm, ging gleichzeitig die Zahl der Jobs ohne formale Qualifikationsanforderungen zurück – ohne jedoch ganz zu verschwinden, wie Oesch und Murphy (2017) für die Schweiz zeigen. Geringqualifizierte wurden teilweise durch ausgebildete Arbeitskräfte ersetzt. Je geringer der Anteil Personen ohne formale Qualifikation in einer Gesellschaft, desto stärker wird eine fehlende Ausbildung als Signal für fehlende Kompetenzen und mangelnde Lernfähigkeit gewertet (Gesthuizen, Solga, & Künster, 2011) und desto mehr werden Geringqualifizierte als nicht beschäftigungsfähig stigmatisiert (Krenn, 2015).

Die Nachteile im Arbeitsmarkt sind jedoch nicht für alle Geringqualifizierten gleich ausgeprägt. So ergab sich mit dem Wegfallen gut bezahlter Jobs in der Industrie und der Deregulierung von Arbeitsmärkten eine zunehmende Polarisierung der Erwerbschancen für Geringqualifizierte (Giesecke, Heisig, & Solga, 2015). Außerdem bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede. In der Schweiz, auf die sich die empirischen Analysen des vorliegenden Artikels beziehen, lag der Medianlohn geringqualifizierter Männer im Jahr 2018 fast 20 Prozent höher als derjenige von geringqualifizierten Frauen (BFS, 2020a). Zudem sind Frauen stärker von Unterbeschäftigung betroffen (BFS, 2020b). Solga (2005) führt die geringeren Erwerbschancen von geringqualifizierten Frauen u. a. auf stärkere Verdrängungseffekte in den weiblich geprägten Arbeitsmarktsegmenten zurück sowie auf eine zusätzliche Diskreditierung von Frauen als „körperlich schwach“ und unflexibel (Solga 2005, S. 256).

1 Unter geringqualifizierten Arbeitskräften verstehen wir in diesem Beitrag Personen ohne einen in der Schweiz anerkannten Bildungsabschluss auf Niveau Sekundarstufe II (höchster Bildungsabschluss ISCED 0–2). Einige dieser Personen haben Bildungsabschlüsse auf dieser oder sogar höherer Stufe im Ausland erworben, die von Arbeitgebenden in der Schweiz jedoch nicht anerkannt werden.

In den Erklärungsansätzen der ungleichen Erwerbschancen dominieren makrostrukturelle Faktoren wie die gesellschaftliche Verteilung und Bewertung von Bildungsabschlüssen, Strukturwandel und staatliche Deregulierung. Die konkrete Ausgestaltung von Erwerbschancen hängt aber, wie wir in diesem Beitrag argumentieren, auch von Bedingungen auf der Meso-Ebene ab, etwa branchenspezifischen Formen der Beschäftigung und Arbeitsorganisation. So dürften die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Erwerbschancen Geringqualifizierter mit den unterschiedlichen Bedingungen in weiblich bzw. männlich geprägten Branchen zusammenhängen. Nach wie vor besteht eine starke Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes (Levanon & Grusky, 2016): Frauen sind vermehrt in niedrigen beruflichen Positionen vertreten (vertikale Segregation) und die Geschlechter konzentrieren sich in spezifischen, weiblich bzw. männlich geprägten Arbeitsmarktsegmenten (horizontale Segregation). Die horizontale Geschlechtersegregation ist in manuellen Anlern Tätigkeiten besonders ausgeprägt (Ness, 2012; Bradley, 2016, S. 23–24). Frauen sind im Dienstleistungssektor übervertreten, der besonders von Niedriglohnarbeit sowie atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen ist (Charles & Grusky, 2004; Bosch & Weinkopf, 2011).

Promberger, Wenzel, Pfeiffer, Hacket und Hirsland (2008) schlagen vor, Beschäftigungschancen im Kontext von institutionellen Bedingungen wie Ausbildungsordnungen, Weiterbildungsförderung, Tarifnormen sowie Praktiken der Beschäftigung und der Arbeitsorganisation zu analysieren – also im Kontext von Faktoren, die oftmals auf der Ebene von Branchen oder Betrieben geregelt sind. Wir greifen diese Perspektive in unserem Beitrag auf und fragen danach, wie die Erwerbschancen Geringqualifizierter durch branchenübliche Formen von Beschäftigung und Arbeitsorganisation beeinflusst werden. Anhand der Gegenüberstellung einer typischen Männer- und einer typischen Frauenbranche – dem Bau- und dem Reinigungsgewerbe – zeigen wir auf, wie Erwerbschancen durch Strukturen und Praktiken auf der Ebene von Branchen und Betrieben mithervorgebracht werden. Der Fokus unserer empirischen Analysen liegt auf zwei Teilbranchen, die bezüglich Erwerbschancen einen maximalen Kontrast bilden: Generalunternehmen der Baubranche und Unterhaltsreinigung in Gebäuden und Privathaushalten. Anknüpfend an die in der Geschlechterforschung diskutierte These der *Entwertung von Frauenarbeit* gehen wir davon aus, dass der *Wert* von „Männer-“ bzw. „Frauenarbeit“ ungleich konstruiert wird und dass sich dieser Prozess auch auf der Ebene von Branchenorganisationen und Betrieben vollzieht. Wir verwenden einen breiten Begriff von Erwerbschancen, der sowohl die Chancen auf eine stabile Beschäftigung, die erzielbaren Einkommen, wie auch die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von Fähigkeiten und des Aufstiegs in höhere berufliche Positionen umfasst. Nach unserem Verständnis sind Erwerbschancen relativ zum Lebensstandard im Wohnland, weshalb wir den Fokus auf Arbeitnehmende mit Wohnsitz in der Schweiz legen.²

Der Artikel ist wie folgt aufgebaut: in Teil 2 fassen wir einige Befunde zur Bau- und Reinigungsbranche zusammen. In Teil 3 führen wir die These einer geschlechtsspezifischen Konstruktion des Werts von Arbeit ein. In Teil 4 geben wir einen Überblick über unsere Daten und Methoden. In Teil 5 und Teil 6 stellen wir die empirischen Ergebnisse zu den Erwerbschancen in Bau- und Reinigungsbranche vor. In Teil 7 diskutieren und vergleichen wir die Ergebnisse und formulieren ein Fazit.

2 Dies schließt ausländische Arbeitskräfte mit einer Arbeitsbewilligung mit ein, jedoch nicht meldepflichtige Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthalter oder Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

2 Das Baugewerbe und die Reinigungsbranche im Vergleich

Das Baugewerbe ist in westlichen Ländern hauptsächlich durch Männer geprägt (Agapiou, 2002; Ness, 2012; Pink, Tutt, & Dainty, 2013). In der Reinigungsbranche sind Frauen in der Unterhaltsreinigung übervertreten, welche den größten Anteil der Branche ausmacht (Sardadvar, 2016). Männer sind hingegen übervertreten in Tätigkeiten der Spezialreinigung und Hausmeisterdiensten, die als körperlich oder technisch anspruchsvoller gelten und besser bezahlt werden (Schürmann, 2013; Soni-Shina & Yates, 2013; Sardadvar, Kümmerling, & Peycheva, 2015). Die Reinigungsarbeit von Angestellten in Privathaushalten wiederum ist fast ausschließlich durch Frauen geprägt (Avril & Cartier, 2014; Bowman & Cole, 2014).³

Der Vergleich von Bau- und Reinigungsbranche bietet sich aufgrund von Gemeinsamkeiten an: in beiden Branchen finden Stellensuchende ohne formale Qualifikationen leicht Arbeit. In Einstiegspositionen sind oft noch keine Kenntnisse der lokalen Sprache verlangt, weshalb sie gerade für Migrantinnen und Migranten ohne anerkannte Berufsabschlüsse zugänglich sind. In westeuropäischen Ländern sind beide Branchen durch migrantische Belegschaften geprägt (Fellini, Ferro, & Fullin, 2007; Holtgrewe & Sardadvar, 2012, S. 15), so auch in der Schweiz (Nguyen & Jaber, 2017). Für die Erwerbschancen Geringqualifizierter stellt neben dem Geschlecht auch der Migrationshintergrund ein relevantes Strukturierungsmerkmal dar (Herwig, 2017). Da migrantische Belegschaften in der Bau- und Reinigungsbranche in gleicher Masse vertreten sind, steht diese Dimension jedoch nicht im Fokus des Branchenvergleichs.

Trotz ähnlich niedriger Einstiegshürden für Geringqualifizierte bieten die beiden Branchen unterschiedliche Erwerbschancen: Die Reinigungsbranche ist für die Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse und prekärer Bedingungen bekannt, die sich infolge der Auslagerung von Reinigungsdiensten an private Unternehmen in den letzten Jahrzehnten noch verschärft haben (Tschannen, 2003; Mayer-Ahuja, 2004; Herod & Aguiar, 2006; Benelli, 2011; Sardadvar, 2019). Das Baugewerbe gilt dagegen als Branche, die geringqualifizierten Arbeitskräften immer noch vergleichsweise stabile Beschäftigungsverhältnisse bietet (Holtgrewe & Sardadvar, 2012, S. 104), auch wenn in jüngerer Zeit eine Fragmentierung in Kernbelegschaften mit guten Bedingungen und Randbelegschaften mit prekären Arbeitsbedingungen konstatiert wird (Hellmann-Theurer, 2013), z. B. in der Leiharbeit oder in Subunternehmen.

3 Die soziale Konstruktion des Werts von Arbeit

Erwerbschancen werden nicht nur durch makrostrukturelle Faktoren beeinflusst, sondern auch durch Betriebe (Goedicke, 2006) und Organisationen auf Branchenebene wie Branchenverbände und Gewerkschaften (Maxwell, 2008). Wir nehmen im Folgenden die theoretische Perspektive der *Konstruktion des Werts von Arbeit* ein und knüpfen an die feministische Forschungsliteratur zur Unterschätzung von Frauenarbeit an. Nach dieser Perspektive

3 Reinigungsarbeit als Angestellte in Privathaushalten wird in der Statistik nicht als Teil des Wirtschaftszweigs Reinigung betrachtet. Da die Anstellung in Privathaushalten aber *aus der Perspektive der Arbeitskräfte* eine relevante Erwerbsmöglichkeit darstellt, argumentieren wir mit einer erweiterten Definition der Reinigungsbranche, die diesen Bereich miteinschließt.

lassen sich Betriebe und Organisationen auf Branchenebene als bewertende Instanzen verstehen, die zur Konstruktion des Werts von Arbeit beitragen. Die Wertkonstruktion auf der Organisationsebene ist durch gesellschaftliche Wertzuschreibungen geprägt: Laut der These der *Entwertung* von Frauenarbeit ist die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen auf die *kulturelle Abwertung* von Berufen mit hohen Frauenanteilen zurückzuführen (Murphy & Oesch, 2016). Diese hängt wiederum mit der Abwertung von weiblich konnotierten Fähigkeiten und Arbeitsinhalten zusammen, insbesondere solcher Tätigkeiten, die eine Nähe zur unbezahlten Arbeit in Haushalt und Familie aufweisen, wie Pflegen, Erziehen, Putzen, etc. (England, Herbert, Kilbourne, Reid, & Megdal, 1994; Liebeskind, 2004; Busch, 2013). Zur systematischen gesellschaftlichen *Unterschätzung* der Arbeit von Frauen trägt die horizontale Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes bei, die sowohl auf der Ebene gesamter Branchen und Berufe als auch arbeitsplatz- oder arbeitsgruppenspezifisch besteht (Grimshaw & Rubery, 2007, S. 59). Die Trennung von weiblichen und männlichen Sphären der Erwerbsarbeit macht es schwierig, Fähigkeiten und Leistungen direkt zu vergleichen. Lohnunterschiede erscheinen so als sachlich begründet und geschlechtsneutral.

Eine Konkretisierung der These der *Entwertung* für die Ebene der Organisationen und Verbände haben Grimshaw und Rubery (2007) mit dem Konzept der *sozialen Konstruktion des Werts von Arbeit* ausgearbeitet. Diese erfolgt unter anderem durch branchenspezifische Regelungen und Praktiken wie die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsplätzen. Grundlegend für die Konstruktion von Wert ist die *Sichtbarmachung* von Anforderungen und Leistungen. Sichtbarkeit ist nach Reinhart, Krüger und Hesselmann (2019) eine zentrale „Infrastruktur“ für Bewertungsprozesse. Die Sichtbarkeit von Anforderungen und Leistungen äußert sich im Grad der Differenziertheit von Hierarchiestufen und Lohnkategorien, wie auch in der formalen Akkreditierung von Fähigkeiten durch Weiterbildung und Zertifizierung (Grimshaw & Rubery, 2007, S. 59). Wie Steinberg (1990, S. 459–463) am Beispiel von Job-Evaluationssystemen zeigt, werden Männerberufe detaillierter beschrieben als Frauenberufe, was dazu führt, dass deren spezifische Anforderungen und Belastungen nicht sichtbar sind.

Neben der Sichtbarkeit beruht die Konstruktion von Wert nach Grimshaw und Rubery (2007) auf der *Anerkennung* bzw. *Wertzuschreibung*, dass die Leistungen einer Gruppe von Arbeitskräften einen wertvollen Beitrag zu den Zielen der Organisation liefern. Steinberg (1990, S. 463) zeigt in ihrer Analyse von Job-Evaluationssystemen, dass typische Arbeitsinhalte und Charakteristika von Männerberufen systematisch höher bewertet werden. So hängt die Bewertung einer Position u. a. von der finanziellen Verantwortung ab und davon, ob technische Geräte gehandhabt werden müssen. Beides trifft in Männerberufen mehr zu. Zudem wird der Kontakt mit hierarchisch höher gestellten Personen als komplexer eingestuft als beispielsweise der Kontakt mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten, der vor allem in Frauenberufen zentral ist. Solche Wertzuschreibungen werden durch die formalen Strukturen der Lohnfestsetzung verankert (Koskinen Sandberg, Törnroos, & Kohvakka, 2018). Wie Gärtner, Grimm, Lang und Stephan (2015) zeigen, bieten auch Tarifverhandlungen aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in Verhandlungs- und Entscheidungsgremien sowie der eingeschränkten Verhandlungsmacht von Gewerkschaften gegenüber Arbeitgebenden nur ein begrenztes Potential, die institutionalisierten Wertzuschreibungen zu hinterfragen und geschlechtsspezifische Lohnlücken zu verringern.

Die Unterschätzung der Arbeit von Frauen wird außerdem dadurch verstärkt, dass sie häufiger Teilzeit arbeiten und in typischen Frauenbranchen wie Einzelhandel oder Reinigung

vorwiegend Teilzeitstellen angeboten werden. Eine möglichst umfassende Verfügbarkeit wird nach wie vor mit Produktivität und Leistungsbereitschaft assoziiert. Vollzeitstellen wird ein höherer Wert zugeschrieben als Teilzeitstellen, die ein geringeres Lohnniveau aufweisen und weniger Aufstiegsmöglichkeiten bieten (Grimshaw & Rubery, 2007, S. 86).

4 Methoden und Daten

Der Artikel beruht auf einer laufenden qualitativen Studie zur Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten, in deren Rahmen 123 teilstrukturierte Interviews mit Arbeitskräften und Arbeitgebenden, privaten und öffentlichen Stellenvermittlungsagenturen sowie Expertinnen und Experten geführt wurden.⁴ Der Fokus lag auf fünf Branchen mit einem hohen Anteil an geringqualifizierten Arbeitskräften: Bau, Detailhandel, Gastronomie, Produktion und Reinigung.⁵ Da sich der Artikel auf die Daten zur Bau- und Reinigungsbranche stützt, beschränken wir uns auf die Beschreibung dieses Teilsamples, das aus insgesamt 45 Interviews besteht (s. Tabelle 1).

In der Baubranche lag der Schwerpunkt der Datenerhebung auf Generalunternehmen, in der Reinigungsbranche auf der Unterhaltsreinigung in Gebäuden und Privathaushalten. Es handelt sich somit in beiden Fällen nicht um ein branchenrepräsentatives Sample. Bezüglich Erwerbchancen bilden diese beiden Teilbranchen jedoch einen maximalen Kontrast, der für die Grounded Theory-Analyse, die auf der Strategie des Vergleichens von Daten beruht, fruchtbar gemacht werden kann (Strübing, 2014, S. 31). Der Kontrast zwischen den beiden Teilbranchen ermöglicht es, analytisch herauszuarbeiten, welche Bedeutung branchenspezifischen Organisationsprinzipien und Beschäftigungspraktiken für die Erwerbchancen Geringqualifizierter zukommt. Trotz dieses Fokus thematisieren wir auch die Beschäftigungsbedingungen in Subunternehmen, die in der Baubranche in der Schweiz eine zunehmende Rolle spielen (Bundesrat, 2018; Conzett, 2016, S. 17), wie auch diejenigen in der Spezialreinigung.

Beim Sampling von Unternehmen haben wir darauf geachtet, unterschiedliche Größen zu berücksichtigen, da Beschäftigungspraktiken mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Das Sample der Bauunternehmen setzt sich aus zwei großen und drei mittelgroßen Unternehmen zusammen. Davon bieten vier als Generalunternehmen sämtliche Leistungen zur Erstellung eines Bauwerks an. Das fünfte Unternehmen ist auf die Sanierung von Bauwerken spezialisiert. Da die Reinigungsbranche von Kleinunternehmen dominiert ist, haben wir hier neben drei großen und einem mittelgroßen Unternehmen zwei kleine Betriebe ins Sample integriert. Der Schwerpunkt der großen Unternehmen liegt auf der Unterhaltsreinigung, während die kleineren sowohl Unterhaltsreinigung als auch Spezialreinigung anbieten. In den elf Unternehmen des Untersuchungssamples haben wir insgesamt 13 Personen befragt, die als Personalverantwortliche, Vorgesetzte oder in der Geschäftsleitung für den Einsatz von geringqualifizierten Arbeitskräften zuständig sind. Die Interviews bezogen sich auf Arbeitsinhalte,

4 Die Studie wird vom Schweizerischen Nationalfonds gefördert. Projektleiterin ist Prof. Dr. Eva Nadai. Neben den Autorinnen ist M.Sc. Robin Hübscher als wissenschaftlicher Mitarbeiter beteiligt.

5 Datenanalyse des Bundesamtes für Statistik auf Anfrage, 25. Januar 2018, Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2016.

Arbeitsbedingungen, Beschäftigungs- und Förderpraktiken, Rekrutierung, sowie Erwerbsverläufe geringqualifizierter Beschäftigter.

Zudem stützt sich der Artikel auf Interviews mit geringqualifizierten Arbeitskräften. Das Sample umfasst neun Bauarbeiter und sieben Reinigerinnen, die bezüglich ihrer Erwerbsverläufe und ihrer aktuellen Erwerbssituation befragt wurden.⁶ Da die Studie, aus der das Datenmaterial stammt, als Panelbefragung über den Zeitraum von drei Jahren angelegt war, liegen für einige Bauarbeiter und Reinigerinnen ein zweites und drittes Interview vor. Die Mehrfachbefragung erweist sich auch für den Analysefokus des Artikels als wertvoll, weil dadurch eine grössere Vielfalt an Arbeitsverhältnissen und -bedingungen erfasst wurde. Die Informationen zu den aktuellen und früheren Arbeitsverhältnissen der Befragten bieten eine Ergänzung zu den Betriebsinterviews. Im Fall der Reinigung in Privathaushalten dienen sie als Ersatz für die fehlende Arbeitgeberperspektive: Fünf der sieben interviewten Reinigungskräfte arbeiten hauptsächlich (oder zusätzlich zur Beschäftigung in einem Reinigungsunternehmen) als Angestellte in Privathaushalten. Informationen zu den Erwerbchancen in Subunternehmerfirmen konnten neben der Literatur aus einzelnen Interviews mit Arbeitnehmenden gewonnen werden, welche in solchen Betrieben gearbeitet haben oder als Poliere mit Subunternehmen zusammenarbeiten.⁷

Als weiteres Datenmaterial dienen die in der Bau- und der Reinigungsbranche der Deutschschweiz geltenden Kollektivverträge (Bau: Landesmantelvertrag; Reinigung: Gesamtarbeitsvertrag). Darüber hinaus haben wir ein Experteninterview mit zwei Vertretern einer Gewerkschaft geführt, die jeweils für die Bau- bzw. die Reinigungsbranche zuständig sind. Dieses Interview diente ebenfalls als Informationsquelle zu den Arbeitsverhältnissen in Subunternehmen.

Tabelle 1: Sample und Datenübersicht

	Baubranche	Reinigungsbranche
Arbeitgebende	5 Unternehmen 6 Interviews	6 Unternehmen 7 Interviews
Arbeitskräfte	9 Bauarbeiter (2. Welle: 5; 3. Welle: 2) 16 Interviews	7 Reinigerinnen (2. Welle: 5; 3. Welle: 4) 16 Interviews
Dokumente	Landesmantelvertrag	Gesamtarbeitsvertrag
Weiteres	1 Interview mit zwei Gewerkschaftsvertretern	

Quelle: eigene Darstellung

Die Interviews wurden jeweils mit einem schwach strukturierten Leitfaden mit offen formulierten Fragen geführt, die an den Erzählfluss der Befragten angepasst wurden. Ziel war es, die Teilnehmenden zu längeren Beschreibungen anzuregen und ihnen zu ermöglichen, die Richtung und den Schwerpunkt des Interviews selbst zu bestimmen.

6 Für die Baubranche wurden also lediglich männliche, für die Unterhaltsreinigung ausschließlich weibliche Arbeitskräfte interviewt. Dies ergab sich aus der starken Geschlechtersegregation der beiden Branchen.

7 Als Polier wird der Leiter einer Baustelle bezeichnet.

Bei der Auswertung des Materials haben wir uns an den Prinzipien der *Grounded Theory* in der Tradition nach Anselm Strauss und Juliet Corbin (1996) orientiert. Ziel der Grounded Theory-Analyse ist es, in enger Beziehung zum Datenmaterial theoretische Konzepte und Zusammenhänge zu erarbeiten (Strübing, 2014). Existierendes Vorwissen wie beispielsweise jenes zur Geschlechtersegregation dient dabei als sensibilisierendes Konzept und nicht als Schablone für die Datenauswertung. Entsprechend wurde die theoretische Perspektive der sozialen Konstruktion des Werts von Arbeit erst im Rahmen der theoretischen Integration hinzugezogen. Die Erhebung und die Analyse von Daten wie auch die Theoriebildung finden zeitlich parallel statt und sind voneinander funktional abhängig. Die zeitliche Parallelität und die wechselseitig-funktionale Abhängigkeit gelten auch für die drei von Strauss und Corbin vorgeschlagenen Kodierverfahren. Beim offenen Kodieren wird das Material Zeile für Zeile mit vorläufigen analytischen Konzepten versehen. Die in diesem Stadium entwickelten Codes bezogen sich auf betriebliche Praktiken der Beschäftigung und Förderung, sowie Arbeitsbedingungen und Regulierungen auf Branchenebene. Beim axialen Kodieren werden die Zusammenhänge zwischen den Konzepten untersucht, beispielsweise in welchem Verhältnis die Anstellungsverhältnisse mit den Aufstiegsmöglichkeiten stehen. Das selektive Kodieren fokussiert auf ausgewählte Kernkategorien und überprüft diese sowie ihre Zusammenhänge mit anderen analytischen Kategorien an weiterem Material. Während des Kodierens werden analytische Überlegungen in sogenannten Memos festgehalten.

5 Erwerbschancen in der Baubranche

Im Folgenden werden die empirischen Ergebnisse zu den Arbeitsverhältnissen und den damit zusammenhängenden Erwerbschancen für Geringqualifizierte im Bauhauptgewerbe in der Schweiz vorgestellt. Das Bauhauptgewerbe ist fast eine reine Männerbranche, welche auf Vollzeitarbeitsstellen ausgerichtet ist.⁸ Die Bauarbeiter müssen zeitlich flexibel bzw. theoretisch allzeit verfügbar sein. Es wird erwartet, dass bei Bedarf Überzeit und auch Wochenendarbeit geleistet wird. Das Baugewerbe bietet somit Erwerbsmöglichkeiten für Personen, die über die Möglichkeit verfügen, Aufgaben in Haus- und Familienarbeit zu delegieren, also typischerweise Männer (Ness 2012, S. 668).

Die Arbeitsbedingungen können in der Baubranche für Geringqualifizierte verhältnismäßig gut sein, wie es ein Regionalleiter eines großen Bauunternehmens beschreibt:

„Also ich würde sagen die höchsten. Also, ich meine, sie können mit 60 in Pension gehen. Sie haben relativ hohe Löhne für ihren Ausbildungsstandard, oder für die Tätigkeit, die sie machen, haben sie hohe Löhne. Und sie haben einen 13. Monatslohn, sie haben fünf Wochen Ferien, ab 50 haben sie sechs Wochen Ferien, sie haben relativ gute Versicherungen und Pensionskassen, Krankentaggeld [...] Ich sage, es hat wirklich Leute, die knapp sechs Jahre Schule gemacht haben, die heute als Polier arbeiten.“⁹

Die Löhne sind bereits auf der Einstiegsstufe im Verhältnis zu anderen für Geringqualifizierte zugänglichen Jobs relativ gut. Die Mindestlöhne bewegten sich im Jahr 2019 je nach Lohnkategorie und Region zwischen CHF 25.50 für einen Handlanger in der günstigsten

8 Für Beschäftigte auf dem Bau wird in diesem Teil ausschließlich die männliche Form „Bauarbeiter“ verwendet, da der Frauenanteil in den für Geringqualifizierte zugänglichen Tätigkeiten verschwindend klein ist (Agapiou, 2002; Ness, 2012).

9 Der gesetzliche Ferienanspruch beträgt in der Schweiz vier Wochen pro Jahr.

Arbeitsregion und CHF 37.80 für einen Polier in der teuersten Arbeitsregion, was knapp über dem schweizerischen Medianlohn von CHF 37.15 (im Jahr 2018) liegt.¹⁰ Etwa die Hälfte der interviewten Bauarbeiter erhalten etwas mehr als den Mindestlohn. Bei den jährlichen Lohnverhandlungen werden zudem nicht nur die Mindestlöhne, sondern auch die Effektivlöhne verhandelt, was zu einem hohen effektiven Lohnniveau führt.

Dass die Löhne relativ gut sind, ist auch den Gewerkschaften zu verdanken, welche in der Baubranche eine starke Verhandlungsmacht besitzen. Die Baubranche hat in der Schweiz eine lange Gewerkschaftstradition: den ersten national gültigen Kollektivvertrag gab es bereits 1938. Die Branche verfügt mit 70 Prozent über einen der höchsten gewerkschaftlichen Nettoorganisationsgrade. Zudem sind Baustellen in der Regel frei zugänglich, was nicht nur die Arbeit der Gewerkschaften vereinfacht, sondern auch zur Sichtbarkeit des Bauarbeiterberufs und dessen Anforderungen und Leistungen beiträgt. Neben der Einheit der Arbeitnehmenden in der Mobilisierung spielt auch die öffentlich anerkannte Legitimität der von einer Gewerkschaft verfolgten Ziele eine wichtige Rolle, wenn es um die erfolgreiche Durchsetzung von Gewerkschaftsanliegen geht (Pedrina & Hartmann, 2007, S. 94). Ein Teil der gewerkschaftlichen Errungenschaften ist daher auch auf die gesellschaftliche Wahrnehmung des Bauarbeiterberufs zurückzuführen. Dieser wird als eine besonders anstrengende und für Männer besser geeignete Tätigkeit wahrgenommen. Angesprochen auf die Art der Belastungen erklärt ein regionaler Geschäftsführer:

„Es ist psychisch und physisch. Man ist natürlich immer unter Männern [...] und da brauchst du eine robuste Frau zu sein, um da Stand zu haben. Muss dann mit denen umgehen können ... wenn man dann, ich sage, wenn man den Mann stehen kann als Frau, dann ist es kein Problem.“

Wie das Zitat belegt, werden mit der Arbeit auf der Baustelle sowohl körperliche Belastungen als auch ein rauer Umgangston assoziiert. Beides ist männlich konnotiert, wie im Zitat zum Ausdruck kommt. So müssten hier auch Frauen „ihren Mann stehen“ können, also quasi „männliche“ Eigenschaften und Verhaltensweisen an den Tag legen, falls sie auf dem Bau arbeiten würden. Die körperlichen Belastungen der Bauarbeit werden auch institutionell anerkannt und zwar durch einen speziellen Kollektivvertrag (GAV FAR), der den flexiblen Altersrücktritt ermöglicht: ab dem vollendeten 60. Altersjahr können Bauarbeiter bis zu ihrer Pensionierung eine Überbrückungsrente beziehen.

Die guten Erwerbschancen gelten allerdings primär für Festangestellte von Generalunternehmen. Die Arbeit auf dem Bau ist jeweils auf spezifische Bauprojekte bezogen. Die saisonbedingt schwankende Auftragslage wird einerseits durch einen Jahresarbeitszeitplan für Festangestellte ausgeglichen, andererseits durch den Einsatz von Leiharbeitern (Bianchi & Lampart 2007, S. 11).¹¹ Neben einer stabilen Kernbelegschaft gibt es daher eine fluktuierende Randbelegschaft. Um dem Preisdruck in der Branche standhalten zu können, ist es außerdem zunehmend üblich, einzelne Tätigkeiten wie Eisenlegen oder Schalen an Subunternehmen auszulagern, welche die Aufträge zu tiefen Preisen und oft in Akkordarbeit erledigen. Laut einem Gewerkschaftsvertreter zahlen Subunternehmen oft nur die Minimallöhne. Zudem kommen hier am meisten Verstöße gegen die Bestimmungen des Kollektivvertrags der Baubranche, des Landesmantelvertrags (LMV) vor: Durch Subunternehmerketten werden die Löhne weit unter das festgelegte Mindestlohniveau gedrückt. Werden solche Fälle durch

10 Die Mindestlöhne im Baugewerbe sind als Monatslöhne festgelegt. Diese wurden hier in Stundenlöhne umgerechnet, um die Vergleichbarkeit mit der Reinigungsbranche zu gewährleisten.

11 Der Jahresarbeitszeitplan sieht ein höheres Tagespensum im Sommer und tieferes im Winter bei gleichbleibendem Lohn vor.

Kontrollorgane aufgedeckt, drohen den Subunternehmen Bußen und Sperrungen. Diese können aber wiederum durch Konkursmeldung und Firmenneugründung umgangen werden (Conzett, 2016), was dazu führen kann, dass die Angestellten ihre Löhne nicht erhalten. Ein Interviewter berichtet:

„Ich habe vieles gesehen, ich bin viel bei Leuten angestellt gewesen und wenn es dann bei ihnen zusammengebrochen ist wie ein Kartenhaus, dann bist du einfach der, der am Schluss vors Arbeitsgericht geht und irgendwie seinem Geld hinterherrennen muss, weil es einfach nicht geklappt hat.“

Während das auftragsbasierte Arbeiten und eine gewisse Jobunsicherheit schon immer Teil der Baubranche waren, sind die Verbreitung von Kurzzeit-Jobs und die Reduktion der Festanstellungen eher ein neueres Phänomen (Hellmann-Theurer 2013, S. 162). Diese Flexibilisierungsmaßnahmen führen zu prekären Erwerbssituationen für Arbeitnehmende, welche das Risiko der Einkommensunsicherheit tragen.¹²

Für Mitglieder der Kernbelegschaften in Generalunternehmen wiederum bestehen neben dem guten Einkommensniveau gute Möglichkeiten zur (informellen) Aneignung beruflicher Fähigkeiten und zum Aufstieg in höhere Positionen. In den Kernbelegschaften der interviewten Betriebe ist die Fluktuation gering. Viele Bauarbeiter bleiben jahrzehntelang im selben Betrieb, teilweise sogar bis zur Pensionierung. Laut dem Regionalleiter eines Bauunternehmens wird bei einer Festanstellung von einer gemeinsamen Zukunft ausgegangen:

„Ja, wenn wir fest anstellen, ist fix [...] wenn der nicht Gott verdammt jetzt auf die schiefe Bahn kommt ... und nichts mehr, oder weiß ich was nicht seine Leistung weiterhin bringt, ist der bei uns gesetzt. Solange es uns gibt, behalten wir den [...] Es muss wirklich einer ... dumm tun und die Leistung lange Zeit nicht bringen, nach mehreren Mahnungen, dass er gehen muss.“

Eine längere Betriebszugehörigkeit ermöglicht den Aufbau eines organisationspezifischen Arbeitsvermögens (Schütt, Ritter, Pfeiffer, Hirsland, & Hacket, 2011), was wiederum die betriebliche Anerkennung informell erworbener Kompetenzen begünstigen kann.

In den Interviews hat sich außerdem gezeigt, dass der Erwerb von neuen Fähigkeiten sowie die Möglichkeit, aufzusteigen auch mit der Arbeitsorganisation auf der Baustelle zu tun hat. Die Arbeitsgruppen sind stark hierarchisch strukturiert und bestehen normalerweise aus mehreren Handlangern und Baufacharbeitern, welche einem Vorarbeiter unterstellt sind. Diese wiederum sind dem Polier unterstellt. Poliere und Vorarbeiter übernehmen primär Führungsfunktionen, während Facharbeiter die Arbeiten ausführen und dabei von Handlangern unterstützt werden. Das Aufgabenspektrum variiert stark je nach Hierarchiestatus. Ein Ungelernter steigt in der untersten Lohnkategorie – oft als Leiharbeiter – ein und übernimmt als Handlanger Aufräum- und Reinigungsarbeiten. Neben körperlicher Fitness sind dafür kaum Fähigkeiten nötig. Mit der Zeit können in der Zusammenarbeit mit höher gestellten Bauarbeitern arbeitsspezifische Fähigkeiten erlernt werden. Die Arbeit in Gruppen bietet vielfältige Gelegenheiten, Vorgesetzten den Arbeitswillen und erlernte Fähigkeiten zu demonstrieren. Dies kann für Leiharbeiter zu einer Übernahme in eine Festanstellung führen, für Festangestellte zu einem Aufstieg in eine höhere Lohnkategorie.

12 Eine weitere prekäre Arbeitsform ist neben dem Subunternehmertum und der Leiharbeit die Beschäftigung von meldepflichtigen Kurzaufenthaltern, welche für die Zeit von maximal 90 Tagen im Jahr über eine schweizerische oder ausländische Firma oder als (Schein-)Selbständige in der Schweiz tätig sind. Diese Thematik wird hier nicht behandelt, da der Fokus auf Arbeitnehmenden mit Wohnsitz in der Schweiz liegt (vgl. Einleitung). Als transnationales Phänomen würde dieser Forschungsgegenstand eine separate Betrachtung erfordern, die im Rahmen dieses Artikels nicht geleistet werden kann. Die komplexe Thematik wurde von Anja Conzett (2016) für die Schweiz aus journalistischer Perspektive untersucht.

Die guten Aufstiegsmöglichkeiten im Bauhauptgewerbe sind institutionell verankert durch den Landesmantelvertrag (LMV). Darin sind neben den Lohnkategorien auch die für einen Aufstieg geltenden Bedingungen vorgegeben. Insgesamt gibt es fünf Lohnkategorien (C, B, A, Vorarbeiter und Polier), welche Geringqualifizierte aufgrund von Betriebszugehörigkeit, Leistung oder Weiterbildungen erreichen können. Dieses ausdifferenzierte Lohnsystem macht die unterschiedlichen Kompetenzstufen und deren Anforderungen sichtbar und geht mit einer (monetären) Wertzuschreibung einher. Beförderungen sind durch den LMV institutionalisiert. Der Aufstieg vom Handlanger (C) zum Bauarbeiter mit Fachkenntnissen (B) geschieht quasi automatisch. Im LMV ist verbindlich geregelt, dass ein ungelernter Bauarbeiter nach spätestens drei Jahren im selben Betrieb (inklusive Einsätze über Personalverleiher) in die Lohnklasse B befördert wird. Der Wechsel in die nächsthöhere Kategorie A geschieht, wenn Ausbildungslehrgänge des Branchenverbands besucht werden oder wenn die Leistung aus Sicht der Arbeitgebenden genügend ist. Für die Beförderung zum Vorarbeiter oder zum Polier ist der Besuch der Vorarbeiter- bzw. Polierschule ausschlaggebend, aber nicht zwingend. Auch hier ist eine Beförderung aufgrund der guten Leistung möglich. Im LMV ist außerdem festgehalten, dass ein Aufstieg in die höhere Kategorie bei einem Stellenwechsel in der Branche beibehalten wird.

Es ist in der Baubranche also möglich, als geringqualifizierte Arbeitskraft bis in Führungspositionen aufzusteigen. In den Betrieben des Samples ist dies nicht unüblich. Ein interviewter Gewerkschaftsvertreter vermutet, dass in größeren Ballungsräumen mit vielen Baustellen jeder zweite Polier ein ungelernter Aufsteiger ist. Zudem ist es möglich, einen Aufstieg ohne formale Aus- oder Weiterbildung zu erreichen. So hat die Hälfte der aufgestiegenen Bauarbeiter aus unserem Sample keine formale Weiterbildung absolviert.

Wie stark geringqualifizierte Arbeitskräfte von Arbeitgebenden in Bezug auf Aufstiege gefördert werden, hängt von verschiedenen Faktoren ab. In erster Linie wird der Fachkräftemangel betont. Zudem spielen strukturelle Faktoren wie die Betriebsgröße oder die Anforderungen von Kundenseite eine Rolle. Bei größeren Unternehmen, die mehrere und größere Baustellen verantworten, gibt es zum einen mehr Positionen auf einer höheren Hierarchieebene (mehrere Gruppenleiter, Vorarbeiter, Poliere) und zum anderen auch mehr finanzielle Mittel, die für die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Hat der Betrieb hingegen vermehrt Kundinnen und Kunden der öffentlichen Hand (beispielsweise im Straßenbau), ist eine Beförderung von Geringqualifizierten weniger wahrscheinlich, da diese eine abgeschlossene Berufsausbildung für Vorarbeiter und Poliere vorschreiben. Eine weitere Rolle spielen die Betriebskultur sowie strategische Überlegungen. Einige Arbeitgebende in unserem Sample begründen die Förderung von geringqualifizierten Arbeitskräften mit ihrer familiären Betriebskultur und dem Interesse an einer stabilen Betriebsbindung. Arbeitskräfte, die gefördert werden, verspüren Dankbarkeit und eine Loyalitätsverpflichtung gegenüber ihren Arbeitgebenden. Einige Betriebe verstehen die Förderung ihrer Angestellten auch als eine soziale Verantwortung oder wollen damit die Arbeitsmotivation erhöhen, wie der Regionalleiter einer großen Baufirma erzählt: „Also wir müssen ja diesen Leuten auch etwas eine Zukunft bieten oder, so bindest du die Leute auch an dich an, wenn sie sehen, du hilfst ihnen, kommt meistens mehr retour“.

Durch die ausdifferenzierte Hierarchisierung der Arbeitsorganisation, die Institutionalisierung der Anerkennung von Erfahrungswissen sowie das Angebot an Weiterbildungen ist ein Aufstieg in der Baubranche unter gewissen Bedingungen nicht unwahrscheinlich. Die Interviews mit Betrieben und Bauarbeitern deuten jedoch darauf hin, dass es heute schwie-

riger ist, in die Kernbelegschaft aufgenommen zu werden. Neues Personal wird in vier der fünf Bauunternehmen des Samples nur noch aus Leiharbeitern rekrutiert, welche sich über Monate oder gar Jahre hinweg bewährt haben. Die Leiharbeit wird quasi als verlängerte Probezeit genutzt, wie der Regionalleiter eines Baubetriebs erläutert: „wir tun sie zuerst zwei, drei Jahre temporär testen und wenn man es dann sieht, doch der hat die Fähigkeiten und mit dem sehen wir eine Zukunft, dann stellen wir ihn fest an“. Viele Leiharbeiter hoffen auf eine Übernahme in eine Festanstellung (Lampart & Bühler, 2019, S. 15). Allerdings werden in manchen Betrieben für Hilfsarbeiten keine Festanstellungen mehr gemacht, sondern nur noch Leiharbeiter eingesetzt. Diese werden im Winter bei Auftragsmangel als Erste entlassen, um dann im Frühjahr wieder eingestellt zu werden. In der Zwischenphase haben sie zumindest die Möglichkeit, Arbeitslosengeld zu beziehen, was in den Worten eines interviewten Gewerkschafters indirekten staatlichen Subventionen an die Baubranche gleichkommt.

Infolge der Deregulierung der Leiharbeit in den 1990er Jahren und deren Aufschwung sahen sich die Gewerkschaften zunehmend gezwungen, sich der Randbelegschaft anzunehmen und diese gewerkschaftlich zu organisieren (Hellman-Theurer, 2013, S. 165). In der Schweiz gibt es seit 2012 einen Kollektivvertrag für den Personalverleih. Faktisch sind auf dem Bau tätige Leiharbeiter aber in vielen Punkten dem LMV, also dem Kollektivvertrag der Baubranche, unterstellt, sodass die Mindestlöhne und Weiterbildungsbeiträge auch für Leiharbeiter gelten. Allerdings gibt es für den Einsatzbetrieb keinen Grund, den Leiharbeiter für den Kursbesuch freizustellen; Bildungsinvestitionen lohnen sich für Betriebe nur bei der Kernbelegschaft (Weil, 2005, S. 461; Bianchi & Lampart 2007, S. 31). Es ist anzunehmen, dass auch in Subunternehmen kaum interne Arbeitsmärkte mit Mobilitätschancen für Arbeitnehmende existieren. Subunternehmen sind auf einzelne Tätigkeiten spezialisiert, sodass es weniger vielfältige Lerngelegenheiten gibt. Zudem arbeiten Subunternehmen unter starkem Zeit- und Leistungsdruck (Conzett, 2016), weshalb vermutlich weder Zeit noch Geld für Weiterbildung vorhanden ist. Ein Bauarbeiter aus unserem Sample bestätigt dies mit Blick auf seine Zeit als Angestellter in einem Subunternehmen: „Zukunft hast du keine, Stress hast du noch mehr“.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Erwerbschancen in der Baubranche für Festangestellte in Generalunternehmen verhältnismäßig gut sind. Durch die lange Gewerkschaftstradition und strukturell günstige Faktoren konnten die Gewerkschaften hohe Mindestlöhne und jährliche Effektivloohnerhöhungen sowie institutionalisierte Aufstiegsmöglichkeiten erreichen. Angestellte in Subunternehmen sind dagegen dem Lohndruck und häufigeren LMV-Verstößen ausgesetzt und Leiharbeiter mit einer Beschäftigungsunsicherheit konfrontiert. Zudem können beide Anstellungsformen kaum von den Aufstiegsmöglichkeiten profitieren.

6 Erwerbschancen in der Reinigungsbranche

Im Folgenden präsentieren wir die empirischen Analysen der typischen Beschäftigungsformen und Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche. Der Fokus liegt auf der Unterhaltsreinigung in Büros, öffentlichen Gebäuden und Privathaushalten, die den größten Teil der Branche ausmacht. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche zeichnen sich im Vergleich

zur Baubranche durch markant geringere Löhne aus. Die Mehrheit der Reinigungsunternehmen des Samples zahlt die Minimallöhne, die seit 2004 für die Gebäudereinigung in der Deutschschweiz über einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt sind. Für die Unterhaltsreinigung gibt es zwei Lohnkategorien: in der ersten („UnterhaltsreinigerIn I“) beträgt der Bruttostundenlohn aktuell CHF 19.20, in der zweiten („UnterhaltsreinigerIn II“) CHF 20.20.¹³ Trotz der seit 2004 erreichten Lohnsteigerung, die laut dem interviewten Gewerkschaftsvertreter etwa 30 Prozent betrug, liegen die Löhne immer noch im Niedriglohnbereich, also unter zwei Dritteln des Medianlohns. Die für geringqualifizierte Arbeitskräfte theoretisch erreichbaren Gehaltserhöhungen fallen im Vergleich zum Bauhauptgewerbe bescheiden aus. Der höchste im Kollektivvertrag festgelegte Minimallohn (Lohnkategorie „SpezialreinigerIn II“) liegt ohne Zuschläge bei CHF 22.50 pro Stunde und damit unter dem niedrigsten Einstiegslohn im Bauhauptgewerbe.

Die Branche ist durch Kleinunternehmen geprägt (Benelli, 2011), die sich durch ihre Preise profilieren wollen. Dass für die Gebäudereinigung überhaupt ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zustande kam, liegt nach einem interviewten Gewerkschaftsvertreter daran, dass die Großunternehmen die Einführung von Minimallöhnen unterstützten, um sich vor der Dumpingkonkurrenz zu schützen. Angesichts des Preisdrucks und der häufigen Verstöße gegen GAV-Bestimmungen verfolgen die Gewerkschaften eine Strategie, die sich als „Sicherung von Minimalstandards“ charakterisieren lässt (Dingeldey, Schröder, & Kathmann, 2015, S. 256). Im Fokus steht nicht die weitere Verbesserung, sondern die Durchsetzung der errungenen Standards, so ein Gewerkschaftsvertreter. In der Reinigungsbranche werden entsprechend lediglich Minimallöhne verhandelt, nicht aber Effektivlöhne.

Für Reinigerinnen¹⁴, die in Privathaushalten angestellt sind, gibt es keine gewerkschaftliche Interessenvertretung. Für sie gilt auf Bundesebene ein Minimallohn von CHF 19.20.¹⁵ Lohnzuschläge und Sozialleistungen werden auf kantonaler Ebene empfohlen, sind aber nicht verbindlich. Der Minimallohn gilt zudem erst ab einem Arbeitspensum von fünf Wochenstunden bei einem Arbeitgeber bzw. einer Arbeitgeberin, was auf die wenigsten Arbeitsverhältnisse der interviewten Reinigerinnen zutrifft.

Wie wir im Folgenden darlegen, wird die geringe Wertschätzung der Reinigungsarbeit durch Organisationsstrukturen und Praktiken in der Branche reproduziert und mithervorgebracht. Aus diesen Organisationsstrukturen und Praktiken ergeben sich Nachteile bezüglich Erwerbchancen. Unterhaltsreinigung findet in der Schweiz wie in anderen europäischen Ländern oft zu Randzeiten, d.h. außerhalb der Betriebszeiten der Gebäude statt, oder in Privathaushalten, wenn niemand zu Hause ist. Dies trägt zur Unsichtbarkeit und erschwerten Anerkennung der Reinigungsarbeit bei (Sardadvar, 2019). Reinigungsarbeit erfolgt damit weitgehend außerhalb der gesellschaftlichen Wahrnehmung.

Die geringe Wertschätzung der Reinigungsarbeit manifestiert sich außerdem in ihrer Bewertung als wenig anspruchsvolle Tätigkeit. Reinigung wird aufgrund ihrer vermeintlichen Nähe zur unbezahlten Arbeit im Privatbereich (Geissler, 2006) auch von den Arbeitnehmerinnen selbst als Tätigkeit angesehen, für die es nur außerberufliche oder „natürliche“ weibliche Fähigkeiten braucht (Gather & Meißner, 2008). Der Reinigung in Privathaushalten

13 Hinzu kommen Zuschläge für Ferien, Feiertage und den 13. Monatslohn.

14 Um der Realität des Geschlechterverhältnisses in der Unterhaltsreinigung gerecht zu werden, verwenden wir in diesem Teil für Unterhaltsreinigungskräfte die weibliche Form.

15 Die effektiven Löhne liegen vermutlich oft über dem Minimallohn.

wird unter Umständen der Charakter als Erwerbsarbeit gänzlich aberkannt. Wie Gregson und Lowe (1994, S. 221) mit der These der *false kinship relations* postulieren, wird bezahlte Hausarbeit am Modell verwandtschaftlicher bzw. freundschaftlicher Unterstützung gemessen, von der erwartet wird, dass sie nach dem Prinzip der Liebe und Fürsorge funktioniert.

In der Unterhaltsreinigung in Unternehmen wird der Charakter als „einfache“ Tätigkeit durch ihre Standardisierung mithervorgebracht: gerade in international tätigen Firmen müssen sich Arbeitskräfte an ein von der Firma definiertes Standardvorgehen halten (Herod & Aguiar, 2006, S. 7). „Also viel falsch machen kann man heute eigentlich fast nicht mehr“, sagt ein Geschäftsführer. Unterhaltsreinigerinnen arbeiten nach strikten Vorgaben, wie er ausführt:

„Das ist eigentlich ein ganz einfacher Plan mit Kreuzchenstich. Da steht Tätigkeit. Also zum Beispiel da drin Boden staubsaugen, Tisch putzen, Simse putzen, vielleicht noch Spinnweben entfernen und dann steht dort oben Montag bis Freitag und dann hast du da beim Montag ein Kreuzchen und beim Mittwoch ein Kreuzchen und so sieht sie eigentlich, jeden Tag, was sie zu tun hat, was ihre tägliche Arbeit ist.“

Trotz der postulierten Einfachheit der Tätigkeit erwähnen die interviewten Arbeitgebenden auch Fehler, die Angestellte machen können, wie die Verwendung falscher Putzmittel oder die mangelnde Beherrschung von Reinigungstechniken. Die Geschäftsführerin eines kleinen Reinigungsunternehmens führt aus:

„So schnell ist schon einfach, aber so wie wir das machen, ist es nicht einfach. Wir haben bestimmte Techniken, wir haben bestimmte Mittel, und auch ein bestimmtes Vorgehen und das müssen die lernen, weil die können das nicht einfach aus dem Bauch heraus, auch wenn sie zu Hause noch so gut Scheiben putzen können, das ist nicht dasselbe.“

Dass es sich hierbei um spezifische Kompetenzen handelt, wird jedoch oftmals nicht explizit anerkannt. Wie Sardadvar (2016, S. 329) am Beispiel der Unterhaltsreinigung in Österreich feststellt, werden darüber hinaus auch die körperlichen Beanspruchungen in der Reinigungsarbeit von Arbeitgebenden tendenziell ausgeblendet.

Die Konstruktion der Unterhaltsreinigung in Unternehmen als anspruchslose Tätigkeit beruht zudem auf ihrer organisatorischen und personellen Trennung von qualifizierteren Tätigkeiten der Reinigungsbranche. Angestellte aus der Unterhaltsreinigung werden in der Regel nicht in der Spezialreinigung eingesetzt, die aufgrund des Einsatzes spezieller Maschinen und Chemikalien als anspruchsvoller gilt und in der Männer überrepräsentiert sind (Sardadvar, 2016; Schürmann, 2013; Soni-Shina & Yates, 2013). Unterhaltsreinigerinnen haben somit keine Gelegenheit, beiläufig Techniken oder den Umgang mit Geräten und Maschinen kennenzulernen, wie es auf dem Bau üblich ist, wo Mitarbeitende mehrerer Qualifikations- und Hierarchiestufen zusammenarbeiten. Dies schränkt die Gelegenheiten zum informellen Lernen ein. Das mehr oder weniger isolierte Arbeiten in der Unterhaltsreinigung ist nach der Ansicht eines interviewten Gewerkschaftsvertreters zudem ein Faktor, weshalb sich die Branche gewerkschaftlich weniger gut organisieren lässt als die Baubranche.

Die Trennung der Unterhaltsreinigung von qualifizierteren Tätigkeiten betrifft darüber hinaus die Aufstiegsmöglichkeiten. Es gibt nur wenige Hierarchiestufen, in die Unterhaltsreinigerinnen aufsteigen können. Sie können ohne formale Bildung zwar Objektleiterin werden und als solche die Arbeitseinsätze in einem Gebäude koordinieren und Qualitätskontrollen durchführen. Wie ein Geschäftsführer erläutert, werden Objektleitende aber erst ab Gebäuden mit zehn Mitarbeitenden eingesetzt. Entsprechend gibt es relativ wenige solche Positionen. Der Aufstieg zahlt sich überdies nicht zwingend aus: für die Kategorie „ObjektleiterIn“ ist im GAV kein Minimallohn vorgegeben. Im Gegensatz zur Baubranche können Arbeitskräfte in der Reinigungsbranche ohne formale Grundausbildung zudem nicht in höher

qualifizierte Positionen aufsteigen, wie z.B. die Tätigkeit eines Hausmeisters bzw. einer Hausmeisterin. Für Angestellte in Privathaushalten fehlen Aufstiegsmöglichkeiten gänzlich, da Privathaushalte diese aufgrund ihrer Struktur nicht bieten können.

Angesichts des geringen Prestiges und der fehlenden Wertschätzung der Reinigungsarbeit wurde verschiedentlich versucht, die Branche durch die Einführung von Bildungszertifikaten aufzuwerten, wie es auch in anderen Ländern geschah (Herod & Aguiar, 2006, S. 5; Aspøy, 2020). Seit 1998 gibt es in der Schweiz die Berufslehre als „Gebäudereiniger/-in“ (Tschannen, 2003, S. 59). Der Wert dieses Zertifikats konnte sich aber bisher nicht durchsetzen. Für die Unternehmen in unserem Sample spielt es bei der Rekrutierung keine Rolle oder wird sogar als negatives Signal interpretiert. Eine HR-Verantwortliche geht davon aus, dass nur inkompetente und unmotivierte Schulabgängerinnen und Schulabgänger mangels besserer Alternativen diese Lehre absolvieren: „es ist schade, dass man die schulisch Schwächsten dann in diese Berufe hineinschickt“, führt sie aus.

Seit der Allgemeinverbindlichkeit des GAVs haben Angestellte in Reinigungsunternehmen außerdem Zugang zu einem umfangreichen kostenlosen Weiterbildungsangebot, das über Beiträge von Arbeitnehmenden sowie Arbeitgebenden finanziert wird. Die Kurse, die zwar vergütet werden, finden in der Regel samstags statt, was gerade für Frauen schwer mit den Verpflichtungen in Haus- und Familienarbeit vereinbar ist, wie ein interviewter Geschäftsführer erklärt. Von den sieben Reinigerinnen des Samples haben drei vom Kursangebot Gebrauch gemacht. Die erworbenen Kompetenzen wirkten sich in ihren Erwerbsverläufen aber nicht als Karriereschritte aus, da Aufstiegsmöglichkeiten von betrieblicher Seite fehlten. Es ist davon auszugehen, dass die relative Folgenlosigkeit formaler Weiterbildungen zu ihrer mangelnden Attraktivität beiträgt. Mit der Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags im Jahr 2019 wurde das Absolvieren einer spezifischen Weiterbildung zur Voraussetzung für die Beförderung in die Lohnkategorie „UnterhaltsreinigerIn II“ erklärt – eine Lohnkategorie, die man früher nach drei Jahren Berufserfahrung automatisch erreichte. War diese Änderung von der Sozialpartnerschaft als Aufwertung der Tätigkeit intendiert, kommt sie vor dem Hintergrund der bestehenden Hürden zur Absolvierung formaler Weiterbildungen aber eher einem Akt der sozialen Schließung gleich. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung 2019 und 2020 berichteten sowohl die interviewten Arbeitgebenden als auch der Gewerkschaftsvertreter, dass erst wenige Unterhaltsreinigerinnen diese Weiterbildung absolviert haben.

Darüber hinaus werden die Erwerbchancen in der Unterhaltsreinigung dadurch beeinträchtigt, dass es schwierig ist, auf ein existenzsicherndes Beschäftigungspensum zu kommen. Die bereits erwähnte Arbeit zu Randzeiten hat zur Folge, dass Reinigungsunternehmen ihren Angestellten nur Teilzeitstellen anbieten können. Die Reinigungsbranche ist überdurchschnittlich von unfreiwilliger Teilzeitarbeit geprägt (Eurofound, 2014). Ein Geschäftsführer erläutert:

„Der Kunde sagt, ich will, dass die Reinigung am Abend von sechs bis acht gemacht wird. Dann haben Sie zwei Stunden Zeitfenster. Und das Problem ist ... egal wie viel Volumen Sie haben, wenn ich das zehn Mal mache, dann habe ich trotzdem zehn Mal nur von sechs bis acht eine Arbeitsstelle.“

Der zitierte Geschäftsführer begründet die Arbeitszeiten über den Kundenwunsch. Die branchenübliche Gestaltung der Arbeitsstellen erweckt jedoch den Eindruck, dass die Ermöglichung von Existenzsicherung auch aus der Perspektive der Reinigungsunternehmen nicht im Zentrum steht. Stattdessen geht man davon aus, dass Arbeitskräfte sich mit einem

flexiblen Zuverdienst zufriedengeben – sei es als „weibliche Zuverdienerin“ (Sardadvar, 2016, S. 330) oder zur Aufstockung eines Niedriglohns aus einem anderen Bereich.

Ein Aufstocken des Pensums durch das Kombinieren verschiedener Reinigungsaufträge wird durch die gängigen Beschäftigungsformen erschwert. In den größeren Unternehmen des Samples ist es üblich, für ein Objekt in der Nähe wohnhafte Arbeitskräfte zu rekrutieren. Für diese gibt es am selben Ort meist keine zusätzliche Arbeit. Reinigungskräfte, die mehr arbeiten wollen, müssen unbezahlte Anfahrtswege und Pausen in Kauf nehmen, falls ihnen das Unternehmen überhaupt Aufträge an anderen Orten anbietet. Als weiteres Hindernis ist die personelle Trennung der Unterhalts- von der Spezialreinigung zu nennen. Aufträge in der Spezialreinigung umfassen mehr Arbeitsstunden und finden tagsüber (oder in der Nacht) statt. In den Unternehmen des Samples werden Angestellte der Unterhaltsreinigung aber selten für die Spezialreinigung eingesetzt. Zum einen sind dafür spezielle Kurse nötig, zum anderen müssen Arbeitskräfte in der Spezialreinigung flexibel verfügbar sein und bei Bedarf Überstunden leisten. Dies ist laut einer Geschäftsführerin schlecht vereinbar mit den fixen Arbeitszeiten der Unterhaltsreinigung.

In den Kleinunternehmen des Samples kann es vorkommen, dass Angestellte der Unterhaltsreinigung neben ihren regelmäßigen Aufträgen für einmalige Einsätze wie die Reinigung von Umzugswohnungen ganztägig aufgeboten werden. Die zusätzliche Arbeit hängt jedoch von der Auftragslage ab. Eine Geschäftsführerin erläutert: „Und unsere Branche ist halt einfach ... spontan. Und man muss wahnsinnig flexibel sein.“ Die Spontanität der Auftragsvergabe wird in der Form flexibler Beschäftigungsvolumen an die im Stundenlohn angestellten Arbeitskräfte weitergegeben. Ein Geschäftsführer sieht die Unterhaltsreinerinnen als „Personalpool“, aus dem das Unternehmen für einmalige Aufträge „die Idealen nehmen“ kann. Eine in größeren Unternehmen übliche Beschäftigungspraxis führt außerdem dazu, dass selbst die fixen Aufträge in der Unterhaltsreinigung instabil sind. Hier ist es üblich, die in einem Objekt tätigen Unterhaltsreinerinnen zu entlassen, wenn das Unternehmen den Auftrag im Wettbewerb gegen ein konkurrierendes Unternehmen verliert.¹⁶ Aufgrund des starken Preisdrucks und der regelmäßigen Neuausschreibungen kommt das relativ häufig vor.

Auch für Angestellte in Privathaushalten ist es schwierig, auf ein existenzsicherndes Pensum zu kommen. Hier sind Aufträge oft auf wenige Wochenstunden begrenzt. Zudem sind sie von einem schwankenden Arbeitsvolumen betroffen, wenn Arbeitgebende in die Ferien gehen oder Einsätze absagen und müssen Schwankungen in ihrem Einkommen hinnehmen. Die Regelmäßigkeit der Arbeitseinsätze muss von den Reinerinnen mitunter ausgehandelt werden. Eine Interviewte erzählt, wie sie eine Arbeitgeberin darum bat, während deren Ferienabwesenheit Zusatzarbeiten erledigen zu dürfen:

„Dann war dann auch erst eine Diskussion, ja, unsere vorherige Frau, die wir hier hatten, der war eigentlich egal, wenn wir dann in den Ferien waren, dann war das gut und so, war nie irgendwie ein Punkt, wo man darüber gesprochen hat. Dann habe ich zu ihr gesagt: Ich bin zwar keine Hellscherin, aber ich nehme mal an, diese Frau hat wahrscheinlich einen Mann zu Hause gehabt, der gearbeitet hat und sie hat das nebenbei gemacht?“

Dass Reinigungsarbeit als Haupteinnahmequelle dienen kann, scheint nicht selbstverständlich zu sein. Auch Anrechte auf Sozialleistungen werden bei diesen Arbeitsverhältnissen nicht immer als selbstverständlich erachtet, selbst wenn sie vertraglich geregelt sind. So berichten Interviewte von verweigerten Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall sowie fristlosen Kündi-

16 Nach der Einschätzung eines interviewten Geschäftsführers werden die entlassenen Reinigungskräfte manchmal vom Nachfolgeunternehmen übernommen, jedoch nur in ca. 20 bis 30 Prozent der Fälle.

gungen, obwohl im Arbeitsvertrag entsprechende Anrechte vereinbart waren. Der Reinigung in Privathaushalten wird von den Arbeitgebenden also mitunter selbst dann ein informeller Charakter zugeschrieben, wenn es sich objektiv um ein formales Beschäftigungsverhältnis mit damit einhergehenden Leistungen und Pflichten für Arbeitgebende und Arbeitnehmende handelt (Gather & Meißner, 2008).

Es ist festzuhalten, dass die Erwerbchancen in der Unterhaltsreinigung zum einen dadurch eingeschränkt sind, dass die Stellen nicht im Hinblick auf Existenzsicherung gestaltet werden. Zum anderen wird die Unterhaltsreinigung als Tätigkeit wahrgenommen, die keine speziellen beruflichen Fähigkeiten erfordert. Zudem bestehen für Unterhaltsreinigerinnen in Unternehmen nur geringe und für Angestellte in Privathaushalten gar keine Aufstiegsmöglichkeiten.

7 Diskussion und Fazit

Im vorliegenden Beitrag haben wir den im Forschungsstand wenig berücksichtigten Einfluss branchen- und betriebsspezifischer Bedingungen auf die Erwerbchancen Geringqualifizierter analysiert. Die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts sowie die unterschiedlichen Bedingungen in männlich bzw. weiblich geprägten Arbeitsmarktsegmenten tragen wesentlich zu ungleichen Erwerbchancen von Frauen und Männern bei (Bosch & Weinkopf, 2011; Dingeldey, Schröder, & Kathmann, 2015; Levanon & Grusky, 2016). Dies haben wir am Beispiel der Reinigungs- und Baubranche gezeigt, die geringqualifizierten Arbeitskräften bei vergleichbaren Einstiegstätigkeiten (Reinigen, Aufräumen) unterschiedliche Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Wie sich gezeigt hat, sind es verschiedene Strukturen und Praktiken auf der Ebene von Branchen und Betrieben, die zur Ausgestaltung von Erwerbchancen beitragen: Praktiken und Systeme der Lohnverhandlung sowie die historisch gewachsene Stärke der Gewerkschaften beeinflussen das Lohnniveau. Betriebliche Strategien des Personaleinsatzes wirken sich darauf aus, ob Beschäftigungsverhältnisse existenzsichernd sind. Zudem tragen unterschiedliche Formen der Absicherung prekärer Anstellungsverhältnisse bzw. deren Fehlen zur Ungleichheit der Erwerbchancen bei. Regeln und Praktiken der Beförderung, die teils kollektivvertraglich, teils auf Betriebsebene vollzogen werden, definieren darüber hinaus Aufstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte. Eine Rolle spielen auch die Weiterbildungen und Zertifikate der Branchenorganisation. Zudem beeinflussen die Formen der Arbeitsorganisation die Möglichkeiten, berufliche Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

In den genannten Strukturen und Praktiken manifestieren sich unterschiedliche *Konstruktionen des Werts von Arbeit*. Als zentrale Elemente der Wertkonstruktion wurden in Teil 3 die *Sichtbarmachung* von Fähigkeiten und Leistungen sowie ihre *Anerkennung als wertvoll* identifiziert. Im Folgenden diskutieren wir die wesentlichen Unterschiede der Erwerbchancen in der Bau- und der Reinigungsbranche und die dahinterliegenden Wertekonstruktionen.

Die Konstruktion des Werts von Arbeit vollzieht sich durch die *kollektiven Lohnverhandlungen* und kommt in den kollektivvertraglichen Lohnkategorien zum Ausdruck: für die Baubranche ist der Einstiegslohn ein Drittel höher als jener in der Reinigungsbranche, es sind

mehr Lohnkategorien definiert und der Lohnzuwachs zwischen den Kategorien ist höher. Fehlende Lohnkategorien in der Reinigungsbranche führen dazu, dass erforderliche Kompetenzen und Leistungen nicht entlohnt und auch nicht benannt werden. Laut Margaret Maruani (2002, S. 56–59) ist dies typisch für Frauenarbeit, die als Arbeit ohne Eigenschaften und dadurch als unqualifiziert konstruiert wird. Auch tragen branchenweite Effektivlohnerhöhungen sowie die betriebsabhängige Praxis der Auszahlung von Löhnen über dem Mindestlohn in der Baubranche zu einem allgemein höheren Lohnniveau bei. Durch die kollektivvertraglich festgelegte Möglichkeit des flexiblen Altersrücktritts wird außerdem die körperlich belastende Arbeit institutionell anerkannt, wogegen die physischen Belastungen der weiblich konnotierten Unterhaltsreinigung keine analoge Anerkennung erfahren (Sardadvar, Kümmerling, & Peycheva, 2015).

Zu den ungleichen Erwerbchancen trägt zudem die *Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen* bei. Die in der Baubranche übliche Vollzeitarbeit und das hohe Lohnniveau ermöglichen die Existenzsicherung, während diese in der Unterhaltsreinigung kaum erreicht werden kann, da die Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitarbeit ausgelegt sind. Betriebe richten sich in der Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitszeiten teilweise an marktspezifischen Anforderungen aus, wie etwa dem Kundenwunsch nach Reinigung zu Randzeiten. Gleichzeitig deuten die betrieblichen Praktiken der Arbeitszuteilung darauf hin, dass die Ermöglichung von Existenzsicherung in der Gestaltung von Stellen keine Rolle spielt. Vielmehr scheinen sich Arbeitgebende an einem männlichen Ernährermodell zu orientieren, in dem Frauenerwerbstätigkeit lediglich die Funktion eines Zuverdienstes hat (Sardadvar, Kümmerling, & Peycheva, 2015).

Festangestellte in Generalunternehmen der Baubranche scheinen zudem eine größere *Arbeitsplatzsicherheit* zu genießen. Zumindest in den Unternehmen unseres Samples sind die Beschäftigungsverhältnisse auf Langfristigkeit ausgelegt und Arbeitgebende fühlen sich ihren Angestellten gegenüber verpflichtet. Die stabilen Beschäftigungsbedingungen der Kernbelegschaften kontrastieren jedoch mit den prekären Anstellungsbedingungen der Leiharbeiter und Arbeitskräfte in Subunternehmen, auf die die Bauunternehmen zurückgreifen, um die Auftragsunsicherheit auszugleichen und im Preiswettbewerb zu bestehen. In Reinigungsunternehmen wird dagegen die durch den Wettbewerb um Objekte erzeugte Auftragsunsicherheit als Beschäftigungsunsicherheit an die festangestellten Mitarbeitenden weitergegeben (Grimshaw & Cartwright & Keizer, & Rubery, 2019). Außerdem verfügen in der Baubranche selbst die prekären Beschäftigungsformen über eine kollektivvertragliche Absicherung, während dies für die Reinigungsbranche nicht zutrifft. Leiharbeiter in der Baubranche unterstehen einem eigenen Kollektivvertrag und können zudem von den Lohnstrukturen der Baubranche profitieren, während der Kollektivvertrag der Reinigungsbranche nicht für Angestellte in Privathaushalten gilt, deren Arbeitsverhältnisse oft prekär sind.

Die branchenspezifischen und betrieblichen *Strukturen und Praktiken der Beförderung* stellen eine weitere Ebene der Wertkonstruktion dar. In Generalunternehmen der Baubranche wird der Aufstieg von formal Ungelernten in qualifiziertere Positionen sowohl durch die Arbeitsorganisation als auch den Kollektivvertrag erleichtert. Die Unterhaltsreinigung wird demgegenüber durch die organisatorische und personelle Abgrenzung von qualifizierteren Tätigkeiten der Reinigungsbranche als unqualifizierte Arbeit definiert und damit abgewertet. Ein Aufstieg in qualifiziertere Tätigkeiten, wie zum Beispiel Facility Manager, ist für Angestellte in der Unterhaltsreinigung nicht vorgesehen. Als Argument für die Förderung von Geringqualifizierten verweisen Arbeitgebende der Baubranche oft auf den Fachkräftemangel.

Arbeitgebende der Reinigungsbranche greifen dagegen eher auf Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen zurück, wenn Personal für höhere Positionen fehlt, oder auf vollzeiterwerbstätige, in der Regel männliche Spezialreiniger. Durch die Konstruktion als „Zuverdienst“ werden Aufstiegsmöglichkeiten für die Unterhaltsreinigung nicht in Betracht gezogen: es wird davon ausgegangen, dass diese weder angestrebt noch finanziell benötigt werden. In Generalunternehmen der Baubranche begünstigt die Arbeitsorganisation darüber hinaus das informelle Lernen (Krenn, Papouschek, & Gächter, 2014): Die Zusammenarbeit verschiedener Hierarchiestufen in Teams ermöglicht es, von höherqualifizierten Kollegen zu lernen. Leiharbeiter und Angestellte in Subunternehmen der Baubranche profitieren dagegen weniger von solchen Bedingungen.

Zur ungleichen Wertkonstruktion tragen außerdem die Praktiken und Verfahren der *Anerkennung von Fähigkeiten* bei. Zwar hat die Reinigungsbranche in den vergangenen Jahrzehnten in die *Sichtbarmachung* von Kompetenzen investiert, indem ein umfangreiches Weiterbildungsangebot und sogar eine eigene Berufsausbildung geschaffen wurden. Den auf diese Weise zertifizierten Fähigkeiten wird jedoch nicht der gleiche *Wert beigemessen* wie den Weiterbildungen in der Baubranche. Die durch Weiterbildung erzielbaren Lohnzuwächse in der Reinigungsbranche sind bescheiden und Zertifikate wirken sich oft nicht als Karrierefortschritt aus, weil Aufstiegsmöglichkeiten in den Unternehmen rar sind oder im Fall der Angestellten in Privathaushalten ganz fehlen. Zudem ist in der Baubranche selbst die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen institutionalisiert, indem der Kollektivvertrag explizit die Möglichkeit einer Beförderung von Geringqualifizierten in höhere Positionen vorsieht, wenn ihre Leistung aus der Perspektive ihrer Vorgesetzten den Anforderungen entspricht. Die Bedeutung von Weiterbildungen und Zertifikaten für die Erwerbchancen Geringqualifizierter ist insgesamt als ambivalent zu beurteilen. Werden sie zur obligatorischen Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg gemacht wie im neuen Kollektivvertrag der Reinigungsbranche, laufen sie Gefahr, lediglich die Konkurrenz zu verstärken (Lloyd & Mayhew, 2010). Zu einer Verbesserung der Erwerbchancen tragen sie nur bei, wenn ein Aufstieg auch weiterhin aufgrund der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen möglich bleibt, wie es in der Baubranche der Fall ist.

Die Perspektive, ungleiche Erwerbchancen für Geringqualifizierte über Eigenheiten ausgewählter, geschlechtersegregierter Branchen zu erklären, macht deutlich, dass es auf dieser Ebene Prozesse und Mechanismen gibt, die zur Herstellung und Aufrechterhaltung ungleicher Wertzuschreibungen beitragen. Interessant wäre über den vorliegenden Beitrag hinausgehend ein Vergleich mit weiteren Branchen, in denen Geringqualifizierte beschäftigt sind. Zugleich bringt unser Ansatz des Vergleichs gewisse Grenzen mit sich. So ist nicht abschließend zu klären, welche Rolle die betrachteten Faktoren spielen, wie etwa die unterschiedliche Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften oder auch marktspezifische Bedingungen.

Schließlich zeugt die Analyse des Beitrags von der Vielschichtigkeit und Komplexität der Faktoren, die auf der Ebene von Branchen und Betrieben die Erwerbchancen von Geringqualifizierten beeinflussen. Die damit einhergehenden Wertkonstruktionen sind tief in den Branchen- und Betriebsstrukturen verankert und es ist somit nicht zu erwarten, dass sich eine Angleichung der Erwerbchancen durch Interventionen der Sozialpartnerschaft oder Politik schnell erreichen lässt. Zwar wäre es in der Reinigungsbranche denkbar, dass gewerkschaftliche Verhandlungen zu einer weiteren Verbesserung der Erwerbchancen führen. Gleichzeitig scheinen die guten Erwerbchancen in der Baubranche zunehmend bedroht:

Durch die zunehmende Auslagerung von Aufträgen an Subunternehmen und die Verbreitung der Leiharbeit nehmen prekäre Arbeitsverhältnisse zu. Es ist dennoch zu vermuten, dass die Ungleichheiten zwischen den beiden Branchen weiter bestehen bleiben. So liegt das erreichte Lohnniveau in der Reinigung deutlich niedriger. Des Weiteren sind die Institutionen der Reinigungsbranche nicht so angelegt, dass sie ein starkes Wachstum der Löhne und eine Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten begünstigen würden.

Literatur

- Agapiou, A. (2002). Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. *Construction Management and Economics*, 20(8), 697–705. <https://doi.org/10.1080/0144619021000024989>
- Aspøy, T. M. (2020). Job quality through upskilling? The case of the cleaning industry in the collective system of Norway. *Journal of Education and Work*, 33(3), 229–241. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1754363>
- Avril, C., & Cartier, M. (2014). Subordination in home service jobs: Comparing providers of home-based child care, elder care, and cleaning in France. *Gender & Society*, 28(4), 609–630. <https://doi.org/10.1177/0891243214532536>
- Benelli, N. (2011). *Nettoyeuse: comment tenir le coup dans un sale boulot*. Zürich: Seismo. <https://doi.org/10.3917/tgs.030.0230>
- BFS (Bundesamt für Statistik). (2020a). *Monatlicher Bruttolohn nach Ausbildung und beruflicher Stellung – Privater und öffentlicher Sektor zusammen – Schweiz [T11]*. Abgerufen am 19. 11. 2020 von <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/12488259/master>
- BFS (Bundesamt für Statistik). (2020b). *Arbeitsmangel nach Geschlecht*. Abgerufen am 19. 11. 2020 von <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/14715251/master>
- Bianchi, D., & Lampart, D. (2007). *Temporärarbeit in der Schweiz*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB.
- Bosch, G., & Weinkopf, C. (2011). „Einfacharbeit“ im Dienstleistungssektor. *Arbeit*, 20(3), 173–187. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2011-0304>
- Bowman, J. R., & Cole, A. M. (2014). Cleaning the ‘People’s Home’: The Politics of the Domestic Service Market in Sweden. *Gender, Work & Organization*, 21(2), 187–201. <https://doi.org/10.1111/gwao.12029>
- Bradley, H. (2016). Gender and Work. In S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Hrsg.), *The Sage Handbook of the sociology of work and employment* (S. 73–92). London: Sage Publications.
- Bundesrat (2018). *Bericht des Bundesrates über die Evaluation der Wirksamkeit der Solidarhaftung des Erstunternehmers gemäss Artikel 5 des Entsendegesetzes Haftung für die Nichteinhaltung der minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen durch die Subunternehmer im Baugewerbe*. 20. Juni 2018. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft.
- Busch, A. (2013). *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen*. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01707-1_6
- Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford: Stanford University Press. <https://doi.org/10.1086/499003>
- Conzett, A. (2016). *Lohn dumping. Eine Spurensuche auf dem Bau*. Zürich: Rotpunktverlag.
- Dingeldey, I., Schröder, T., & Kathmann, T. (2015). Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor. *Industrielle Beziehungen*, 22(3/4), 240–259. <https://doi.org/10.1688/IndB-2015-03-Dingeldey>

- England, P., Herbert, M. S., Kilbourne, B. S., Reid, L. L., & Megdal, L. M. (1994). The gendered valuation of occupations and skills: Earnings in 1980 census occupations. *Social Forces*, 73(1), 65–100. <https://doi.org/10.1093/sf/73.1.65>
- Eurofound. (2014). *Industrial cleaning: Working conditions and job quality*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fellini, I., Ferro, A., & Fullin, G. (2007). Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe. *Work, Employment and Society*, 21(2), 277–298. <https://doi.org/10.1177/0950017007076635>
- Gärtner, D., Grimm, V., Lang, J., & Stephan, G. (2015). Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie. *Industrielle Beziehungen*, 22(3/4), 260–281. <https://doi.org/10.1688/IndB-2015-03-Gaertner>
- Gather, C., & Meißner, H. (2008). Informelle Erwerbsarbeit in privaten Haushalten. Ein blinder Fleck in der Arbeitssoziologie? In C. Gather, B. Geissler, & M. S. Rerrich (Hrsg.), *Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel* (2. Aufl., S. 120–139). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Geissler, B. (2006). Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit: neue Ungleichheit oder Ausdifferenzierung des Arbeitsmarkts? *Arbeit*, 15(1), 194–205. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2006-0306>
- Gesthuizen, M., Solga, H., & Künster, R. (2011). Context Matters: Economic Marginalization of Low-Educated Workers in Cross-National Perspective. *European Sociological Review*, 27(2), 264–280. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq006>
- Giesecke, J., & Heisig, J. P. (2010). Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62(3), 403–435. <https://doi.org/10.1007/s11577-010-0109-y>
- Giesecke, J., Heisig, J. P., & Solga, H. (2015). Getting more unequal: Rising labor market inequalities among low-skilled men in West Germany. *Research in Social Stratification and Mobility*, 39, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2014.10.001>
- Goedicke, A. (2006). Organisationsmodelle in der Sozialstrukturanalyse: Der Einfluss von Betrieben auf Erwerbsverläufe. *Berliner Journal für Soziologie*, 16(4), 503–523. <https://doi.org/10.1007/s11609-006-0219-6>
- Gregson, N., & Lowe, M. (1994). *Servicing the middle classes: class, gender and waged domestic work in contemporary Britain*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203975299>
- Grimshaw, D., Cartwright, J., Keizer, A., & Rubery, J. (2019). Market exposure and the labour process: The contradictory dynamics in managing subcontracted services work. *Work, Employment and Society*, 33(1), 76–95. <https://doi.org/10.1177/0950017018759206>
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2007). *Undervaluing women's work*. Manchester: European Work and Employment Research Centre University of Manchester.
- Hellmann-Theurer, M. F. (2013). Precarisation of project work in the construction industry and trade union strategies for employees' representation. *Industrielle Beziehungen*, 20(2), 162–172.
- Herod, A., & Aguiar, L. L. (2006). Introduction: Cleaners and the Dirty Work of Neoliberalism. In L. L. Aguiar & A. Herod (Hrsg.), *The dirty work of neoliberalism: cleaners in the global economy* (S. 1–10). Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Herwig, A. (2017). *Arbeitsmarktchancen von Migranten in Europa. Analysen zur Bedeutung von Bildungsherkunft und Bildungssystemen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Holtgrewe, U., & Sardadvar, K. (2012). *Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors. Synthesis report on company case studies for work package 6 of the walqing project*. Wien: FORBA.
- Koskinen Sandberg, P., Törnroos, M., & Kohvakka, R. (2018). The institutionalised undervaluation of women's work: The case of local government sector collective agreements. *Work, Employment and Society*, 32(4), 707–725. <https://doi.org/10.1177/0950017017711100>

- Krenn, M. (2015). An- und Ungelernte als Prototypen unzeitgemäßer Arbeitskraft in der „Wissensgesellschaft“. Stigmatisierung, Marginalisierung, Aktivierung. In R. Atzmüller, S. Hürtgen, & M. Krenn (Hrsg.), *Die zeitgemäße Arbeitskraft. Qualifiziert, aktiviert, polarisiert* (S. 125–194). Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Krenn, M., Papouschek, U., & Gächter, A. (2014). *Die Verbesserung der Erwerbchancen gering Qualifizierter durch lernförderliche Gestaltung einfacher Arbeit*. Wien: FORBA.
- Lampart, D., & Bühler, J. (2019). *Temporärarbeit in der Schweiz. Bedeutung, Missbräuche und gewerkschaftliche Forderungen*. Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB.
- Levanon, A., & Grusky, D. B. (2016). The persistence of extreme gender segregation in the twenty-first century. *American Journal of Sociology*, 122(2), 573–619. <https://doi.org/10.1086/688628>
- Liebeskind, U. (2004). Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56(4), 630–652. <https://doi.org/10.1007/s11577-004-0107-z>
- Lloyd, C., & Mayhew, K. (2010). Skill: the solution to low wage work? *Industrial Relations Journal*, 41(5), 429–445. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2010.00578.x>
- Maruani, M. (2002). *Ein unvollendetes Projekt: die Gleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt*. Köln: Rüdiger Köppe Verlag.
- Maxwell, N. L. (2008). Wage Differentials, Skills, and Institutions in Low-Skill Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3), 394–409. <https://doi.org/10.1177/001979390806100307>
- Mayer-Ahuja, N. (2004). Three worlds of cleaning: women’s experiences of precarious labor in the public sector, cleaning companies and private households of West Germany, 1973–1998. *Journal of Women’s History*, 16(2), 116–141. <https://doi.org/10.1353/jowh.2004.0039>
- Murphy, E., & Oesch, D. (2016). The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. *Social Forces*, 94(3), 1221–1255. <https://doi.org/10.1093/sf/sov099>
- Ness, K. (2012). Constructing masculinity in the building trades: ‘Most jobs in the construction industry can be done by women’. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 654–676. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x>
- Nguyen, D.-Q. & Jaberg, S. (2017). *Ausländer sind immer weniger in tiefqualifizierten Berufen tätig*. Abgerufen am 13.07.2021 von https://www.swissinfo.ch/ger/arbeit-und-zuwanderung_auslaender-sind-immer-weniger-in-tiefqualifizierten-berufen-taetig/43590696
- Oesch, D. (2010). What explains high unemployment among low-skilled workers? Evidence from 21 OECD countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 39–55. <https://doi.org/10.1177/0959680109355307>
- Oesch, D., & Murphy, E. (2017). Keine Erosion, sondern Wachstum der Mittelklasse. Der Wandel der Schweizer Berufsstruktur seit 1970. *Social Change in Switzerland*, 12, 1–13. <https://doi.org/10.22019/SC-2017-00010>
- Pedrina, V., & Hartmann, H. (2007). Streiks und soziale Kämpfe in der Schweiz. *Widerspruch: Beiträge zu sozialistischer Politik*, 27 (52), 85–96. <https://doi.org/10.5169/seals-651720>
- Pink, S., Tutt, D., & Dainty, A. (2013). Introducing ethnographic research in the construction industry. In S. Pink, D. Tutt, & A. Dainty (Hrsg.), *Ethnographic research in the construction industry* (S. 1–22). London/New York: Routledge.
- Promberger, M., Wenzel, U., Pfeiffer, S., Hacket, A., & Hirsland, A. (2008). Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. *WSI-Mitteilungen*, 61(2), 70–76. <https://doi.org/10.5771/0342-300x-2008-2-70>
- Reinhart, M., Krüger, A. K., & Hesselmann, F. (2019). Nach der Bewertung ist vor der Bewertung – Sichtbarkeit und Emotionalität als verbindende Elemente von Bewertungsprozessen. In S. Nicolae, M. Endreß, O. Berli, & D. Bischur (Hrsg.), *(Be)Werten. Beiträge zur sozialen Konstruktion von Wertigkeit* (S. 125–145). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21763-1_6

- Sardadvar, K. (2016). „Schwere Arbeit machen Männer“ – Deutungen von Differenz und Strukturen der Ungleichheit in der Reinigungsbranche. *Feministische Studien*, 16(2), 324–340. <https://doi.org/10.1515/fs-2016-0011>
- Sardadvar, K. (2019). Ausgelagert und unsichtbar: Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche. *Momentum Quarterly – Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 8(2), 79–94. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol8.no2.p79-94>
- Sardadvar, K., Kümmerling, A., & Peycheva, D. (2015). Gender-Typing of Low-Wage Work: A Comparative Analysis of Commercial Cleaning in Austria, Domiciliary Elderly Care in Germany and the Waste Sector in Bulgaria. In U. Holtgrewe, V. Kirov, & M. Ramioul (Hrsg.), *Hard Work in New Jobs. The Quality of Work and Life in European Growth Sectors* (S. 208–228). London: Palgrave Macmillan UK.
- Schürmann, L. (2013). *Schmutz als Beruf: Prekarisierung, Klasse und Geschlecht in der Reinigungsbranche: eine wissenssoziologische Untersuchung*. Münster: Westfälisches Dampfboot. <https://doi.org/10.1007/s11614-014-0143-5>
- Schütt, P., Ritter, T., Pfeiffer, S., Hirsland, A., & Hacket, A. (2011). Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen: Organisationsbezogenes Arbeitsvermögen als Faktor für Beschäftigungsfähigkeit. *Arbeit*, 20(4), 277–291. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2011-0404>
- Solga, H. (2005). *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*. Opladen: B. Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbkk0q9>
- Soni-Sinha, U., & Yates, C. A. (2013). ‘Dirty work?’ Gender, race and the union in industrial cleaning. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 737–751. <https://doi.org/10.1111/gwao.12006>
- Steinberg, R. J. (1990). Social construction of skill: Gender, power, and comparable worth. *Work and Occupations*, 17(4), 449–482. <https://doi.org/10.1177/0730888490017004004>
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz/Psychologie Verlags Union.
- Strübing, J. (2014). *Grounded Theory: zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatischen Forschungsstils* (3. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19897-2>
- Tschannen, P. (2003). *Putzen in der sauberen Schweiz: Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche*. Wettingen: eFeF-Verlag. <https://doi.org/10.3917/nqf.223.0148>
- Weil, D. (2005). The contemporary industrial relations system in construction: Analysis, observations and speculations. *Labor history*, 46(4), 447–471. <https://doi.org/10.1080/00236560500266258>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
D U I S B U R G
E S S E N

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.3224/indbez.v28i3.03

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20240429-143349-5



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.