

Zeitschrift:	Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber:	Widerspruch
Band:	33 (2014)
Heft:	64
Artikel:	"Wie Milano um zwölf" : der Wandel im Bauhauptgewerbe und dessen Bedeutung für die Gewerkschaft
Autor:	Kelley, Christopher
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-652389

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 16.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Christopher Kelley

«Wie Milano um zwölf»

Der Wandel im Bauhauptgewerbe und dessen Bedeutung für die Gewerkschaft

«Weisst du, der Bau ist heute wie Milano um zwölf – einfach Chaos!» Mit diesem knappen, zugleich aber vielschichtigen Vergleich umschrieb Toni, ein bald pensionierter aargauischer Bauarbeiter italienischer Herkunft, der Jahrzehnte seines Lebens im schweizerischen Bauhauptgewerbe verbrachte, die beunruhigenden Entwicklungen der Branche. Genauso wie die Strassen der italienischen Grossstadt zur Mittagszeit von Stau, Smog und Sirenen geprägt sind, befindet sich Toni zufolge das Bauhauptgewerbe in der Schweiz momentan in einem ähnlichen Zustand des Chaos. Toni ist keineswegs der Einzige, der dies so sieht.

Die Diskussion um eine tendenzielle Prekarisierung des Baugewerbes beschäftigt nicht nur Sozialwissenschaftler und Gewerkschafter, sondern hat längst die Öffentlichkeit erreicht. Diese Diskussion ist, eng gekoppelt an die Debatte zur Personenfreizügigkeit, geprägt von Begriffen wie *Lohndumping*, *Wilder Westen*, *Subunternehmerketten* und, um Bundesrat Schneider-Amman zu zitieren, die Wiederherstellung von «Ordnung im Stall»¹. Doch wie entfaltet sich diese Prekarisierung im Alltag und in welchem grösseren politisch-ökonomischen Kontext ist sie einzuordnen? Und, angesichts des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrads der Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe, was bedeuten diese Entwicklungen für eine Gewerkschaft wie die Unia, die eine Rückkehr zu einer partizipativen «Gewerkschaft für raue Zeiten» (Pedrina, in: Oesch 2008, 31) anstrebt?

Diesen Fragen ging ich in einer ethnografischen Forschung nach und stiess dabei auf eine komplexe Verflechtung von strukturellem Wandel, flexibilisierenden Arbeitsformen und Migrationsfragen sowie auf Ängste, Hoffnungen und vor allem unterschiedliche und teils widersprüchliche Reaktionen der Betroffenen. In diesem Artikel soll einerseits, mit einem Fokus auf die Anstellungsformen, ein Teil der Forschungsergebnisse dargestellt werden, anderseits soll damit, im Sinne einer *angewandten Ethnologie*, eine Diskussion um gewerkschaftliche Antworten auf diese Herausforderungen angeregt werden.

Ethnologie der Gewerkschaften?

Entgegen dem der Ethnologie anhaftenden Klischee, sie sei eine «Wissenschaft des Exotischen», hat sich, vor allem in den USA, kaum bekannt als Hochburg der Gewerkschaftsbewegung, allmählich eine Ethnologie der Gewerkschaften etabliert, welche mit einer kritischen Perspektive und ethnografischen Methoden die sich verändernde Arbeitswelt sowie die sich darin angesiedelte Gewerkschaftsbewegung untersucht (Durrenberger 2007; Durrenberger/Reichart 2010). Die massiven Umbrüche in der Arbeitswelt der letzten Jahrzehnte, die damit verbundene selektive Erosion des Mythos der klassischen Sozialpartnerschaft und die daraus entstandene strategische Erneuerung zahlreicher Gewerkschaften, von den USA bis in die Schweiz, weckte die Neugier zahlreicher Ethnologen und stärkte die Überzeugung, dass die Methoden ihrer Disziplin Antworten auf aktuelle Fragen liefern können.

Ganz in diesem Sinne wurde in diesem Forschungsprojekt versucht, die Wahrnehmungen, Sorgen und Wünsche, aber auch die Handlungen der Bauarbeiter zu entdecken und ihnen eine Stimme zu geben. Der Autor hat in einer unterbrochenen Periode von eineinhalb Jahren, 2011 bis 2012, einerseits semistrukturierte Interviews mit Arbeitnehmenden im Bauhauptgewerbe geführt, andererseits teilnehmende Beobachtung aus unterschiedlichen Perspektiven betrieben, sei dies während Mobilisierungen für die Kampagne um die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages oder beim Arbeiten auf dem Bau selber.

Mit diesen klassischen ethnografischen Methoden sollten die Realitäten auf dem Bau durchleuchtet und die Sicht auf dem Terrain gewonnen werden. Gleichzeitig müssen diese Bilder des Alltags aber auch in den grösseren Kontext des sich wandelnden Bauhauptgewerbes (und der Arbeitswelt überhaupt) gesetzt werden. Mit der Einbettung der während der Forschung gesammelten Alltagsdaten in eine kritische Makroanalyse der gesamten Baubranche wurde versucht, die Oberfläche des Phänomens zu durchbrechen und die sich darunter befindenden Strukturen aufzudecken.

Bau in der Ära der Globalisierung und Personenfreizügigkeit

Als «Herz» der Bauwirtschaft, wie es ein Bauarbeiter nannte, beschäftigt das Bauhauptgewerbe alleine etwa 80 000 fast ausschliesslich männliche Arbeitnehmer. Das Bauhauptgewerbe hat einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der sich im Landesmantelvertrag (LMV) spiegelt, dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche, welcher sich relativ hoher Standards brüsten kann.²

Ein entscheidendes Merkmal der Branche, gerade in Zeiten der intensiveren Globalisierung, besteht in seiner stationären Natur (Bosch/Zühlke-

Robinet 2000). Im Gegensatz zum industriellen Sektor beispielsweise, der zu einem grossen Teil für den internationalen Markt produziert, muss im Bau grundsätzlich am Ort des «Konsums» produziert, das heisst gebaut werden. Diese Eigenschaft bietet aus gewerkschaftlicher Sicht zumindest teilweise günstige Rahmenbedingungen, da eine Auslagerung der Produktion (oder deren Androhung), aufgrund angeblich «zu hoher» Personalkosten und «fehlender Konkurrenzfähigkeit», nicht plausibel ist. Da ein *Export der Produktion* faktisch unmöglich ist, verlangt diese arbeitskraftintensive Branche einen *Import von Arbeitskräften*. Während dieser früher vor allem mithilfe des diskriminierenden sowie strenger Saisonierstatuts³ gewährleistet wurde, wird er heute grösstenteils von der wesentlich offeneren und flexibleren Personenfreizügigkeit ermöglicht (Schiavi 2013). Gerade heute, in einem Europa der Krise, haben Arbeitgeber der boomenden Baubranche Zugang zu einer gigantischen industriellen Reservearmee von Arbeitskräften aus der EU.

Allerdings haben auch ausländische Firmen Zugang zum Schweizer Markt. In der Ära der Personenfreizügigkeit fürchten gewisse Arbeitgeber im Baugewerbe also nicht zwingend eine Konkurrenz *im Ausland*, sondern eine Konkurrenz *vom Ausland*. Diese Angst vor einer «billigen Konkurrenz», die den Markt destabilisiert, kann bei einigen, zumeist kleinen und mittelgrossen Arbeitgebern durchaus zu einer ambivalenten Haltung gegenüber dem LMV führen. Denn obwohl dieser Gesamtarbeitsvertrag vergleichsweise hohe Löhne und progressive Arbeitsbedingungen feststellt, garantiert er gerade aufgrund dieser hohen Standards eine gewisse Stabilität im Baubranche. Man erinnere sich an dieser Stelle an Marx' Aussage, dass die organisierte Arbeitnehmerschaft oftmals die Arbeitgeber vor ihrer eigenen Dummheit und Kurzsichtigkeit bewahrt (nach Harvey 2010, 157).

Bau im Wandel: Festangestellte, Temporäre und Sub-Subunternehmer-Ketten

In den 1990er-Jahren nahm ein grosser Wandel seinen Anfang, der heute «die Baustellenwelt in ihren Grundfesten erschüttert» (Pelizzari 2010, 171). Er steht zu einem gewissen Grad im Schatten der gleichzeitigen Immobilienkrise in der Schweiz, als Zehntausende ihre Stellen verloren. Der Wandel ist aber im grösseren Kontext einer international wachsenden Dominanz des Neoliberalismus zu sehen, der damals mit einigen Jahren Verzögerung auch die Schweiz traf. In diesem «re-empowerment» und dieser Entfesselung des Kapitals wurden in den verschiedensten Ländern strukturelle Änderungen eingeführt, welche die Arbeitswelt zuungunsten der Arbeitnehmenden grundlegend verändern sollte (Harvey 2011, 131).

Analog zu diesem partiellen Hegemonialisierungsprozess des Neolibe-

ralismus etablierte sich in der Baubranche eine scheinbar unaufhaltsame Spirale des Preisdrucks. Das Credo «Der Billigste gewinnt», der Billigste bekommt den Auftrag, setzte sich durch. Sämtliche Unternehmen sehen sich von diesem imaginären, aber durchaus reellen Zwang dazu genötigt, ihre Kosten kontinuierlich zu reduzieren, um nicht aus dem Markt gedrängt zu werden. Sie bestätigen damit – Ironie des Schicksals – die marxistische These des Zwangsgesetzes des Wettbewerbs. In der arbeitskraftintensiven Baubranche, die nur zu einem gewissen Grad mechanisierbar ist, ist unschwer zu erraten, wo gespart werden soll: bei den Arbeitnehmenden.

Diese Tendenz zum Sparen oder diese graduelle Tendenz zur Prekarisierung entfaltet sich seither auf unterschiedliche Art und Weise. Obwohl der Bau sich mittlerweile seit Jahren in einer Boomphase befindet, ist die Zahl der Beschäftigten seit den grossen Entlassungen der 1990er-Jahre kaum nennenswert gewachsen. Diese Entwicklung zu «mehr Arbeit, weniger Arbeiter» kann nicht (ausschliesslich) mit einer erhöhten Produktivität durch Mechanisierung erklärt werden: «Was mich ankotzt, ist, dass die irgendwie erwarten, dass uns zwei weitere Hände gewachsen sind. [...] Sie erwarten die genau gleiche Leistung oder mehr mit einem Drittel der Leute und in der Hälfte der Zeit!» (Langjähriger Vorarbeiter.)

Ferner haben temporäre Anstellungen über Drittfirmen (Temporärbüro) eine neue und zugleich äusserst bedenkliche Bedeutung in der Branche erlangt. Einerseits bieten diese Arbeitskräfte eine flexible Alternative zu den Festangestellten. Im Gegensatz zu Letzteren können sie je nach Auftragslage sowie in den eisigen Wintermonaten kurzfristig entlassen werden. Ein Festangestellter kommentierte: «Der Chef muss eben kein schlechtes Gewissen haben, da es *nur* Temporäre sind.» Anderseits kosten diese flexibilisierten Arbeitnehmer, über das ganze Jahr gerechnet, tendenziell weniger, da sie erstens nicht ständig beschäftigt sind und zweitens, weil sie von den allgemeinverbindlichen Lohnerhöhungen nicht im gleichen Mass profitieren wie ein Bauarbeiter, der seit mehreren Jahren fest angestellt ist.

Nebst diesen grundsätzlichen Trends ist auf den Baustellen auch immer mehr die Rede von Zulagen, die trotz Allgemeinverbindlichkeit nicht berücksichtigt werden, von «Stundenklau» und Überstunden, die nicht ausbezahlt werden oder von Problemen während der «Schlechtwetterzeit», in welcher nicht gebaut werden kann.

Im Zuge dieses Wandels hat ein Element eine grundlegend neue Bedeutung errungen und die Strukturen und das Funktionieren der Bauökonomie selbst zutiefst verändert: das Subunternehmertum. Was banal und harmlos tönen mag, hat zunehmend weitreichende Konsequenzen. Denn komplexe Konstruktionen von Subunternehmerketten, in denen (Teil-)

Aufträge von einer Firma zur nächsten und dann allenfalls noch weiter gegeben werden, prägen immer stärker die Bauwelt. Es liegt in der Logik dieses Vorgehens, dass der Preis mit jedem Transfer zwingend gedrückt werden muss, wenn jeder Teilnehmer einen Profit erwirtschaften will. Ist der erste Subkontrakt möglicherweise konform mit den Bestimmungen des LMV, so ist dies bei den weiteren kaum noch möglich. Das Resultat: Der im Kontext der Preisdruckspirale bereits vorhandene Lohndruck steigt massiv und führt in immer mehr Fällen zu illegalem Lohndumping und sonstigen Verletzungen des LMV und arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Ob die Arbeitnehmer als (Schein-)Selbständige angestellt werden, um LMV-Bestimmungen zu umgehen, oder ihnen schlichtweg zu wenig (oder gar kein) Lohn ausbezahlt wird: es sind in letzter Zeit genügend Beispiele⁴ bekannt geworden, die die Intensivierung dieser Entwicklung bestätigen.

Wer profitiert eigentlich von dieser Entwicklung? Wenn man den Sor-genrufen einiger Unternehmer Glauben schenkt, die konstant über zu kleine Margen aufgrund zu tiefer Preise klagen, dann wohl niemand. Diese missliche Lage scheint bei weitem nicht alle zu treffen. Einige Grossunternehmen, die im Markt eine zunehmend dominantere Stellung einnehmen, scheinen in dieser Situation nicht nur einen stolzen Gewinn zu erzielen, sondern sich dabei auch strukturell anzupassen. Im Rahmen dessen, was als eine «unproduktive Wende» bezeichnet werden kann, bewegen sich immer mehr Grossfirmen von der Ebene der eigentlichen Produktion weg und hin zum «Baumanagement». Als Generalunternehmen holen sie die Aufträge ein und übernehmen die Planung, die eigentlichen Bauarbeiten aber lagern sie zu möglichst tiefen Preisen aus. Insofern machen sich diese Firmen, im Kontrast zu vielen ihrer Subunternehmen, gesetzlich die Hände nicht schmutzig, erzielen aber teilweise massive Gewinne auf der Basis eines fragwürdigen Geschäftsmodells, welches einen enormen Preis- und Lohndruck (re)produziert.

Uneinheitliche Effekte und unterschiedliche Realitäten

Noch während meiner Forschungszeit zeichneten sich einige Erkenntnisse relativ schnell ab: Einerseits geht der beschriebene Wandel kaum an einem Arbeitnehmer der Branche vorbei und anderseits sind die Wahrnehmungen davon und die Reaktionen darauf alles andere als einheitlich, sondern stark durch die Position des jeweiligen Arbeitnehmers bestimmt.

Gehen wir dieser Feststellung und ihrer weiteren Bedeutung nach, indem wir in den Alltag der Bauwelt eintauchen. Mathias, ein fest angestellter Maurer mit Lehrabschluss und einigen Jahren Berufserfahrung, muss sich seiner Meinung nach keine Sorgen darüber machen, für wen und ob er morgen arbeitet: «Klar gibt's immer mehr Probleme auf dem Bau, der Markt geht kaputt und man muss alles möglichst billig machen. Aber ich bin ge-

lerner Maurer, es wird mich immer brauchen.» Auch wenn er sich seines kulturellen Kapitals (Bourdieu 2002) in Form seiner Qualifikationen durchaus bewusst ist und sich darauf stützt, fragt sich Mathias gleichwohl, wann, wie und ob überhaupt er seine massiven Überstunden kompensieren kann. Und sein vordergründig starkes Selbstbewusstsein scheint durch konkrete Erfahrungen in der zunehmend prekarisierten Baubranche doch etwas angekratzt zu sein: «Ja, ich mach mir schon ab und zu Sorgen, dass Leute wie ich, gute, qualifizierte Festangestellte, von Billigeren vielleicht ersetzt werden. Die Firma eines Kollegen von mir, bei der ich auch mal früher arbeitete, entliess gerade zwanzig Leute und stellte sie dann sofort wieder ein – über ein Temporärbüro. Sie meinten, es sei halt die neue Firmenkultur.» Mathias kommentiert auch, dass er zwar «nichts gegen Temporäre oder andere» habe, doch «einige wollen einfach das schnelle Geld und machen die Arbeit nicht mit Herzblut».

Luis, der seit mittlerweile zwei Jahren zusammen mit Mathias für die gleiche Firma arbeitet, ist hingegen befristet von einem Temporärbüro angestellt. Für Luis hat das Konzept der Überzeit keine Bedeutung: Er ist in einem flexiblen Stundenlohn angestellt. Er hingegen ärgert sich immer mehr, dass er, obwohl er die gleiche Arbeit wie Mathias macht, jeden Winter Arbeitslosengeld beziehen muss, da er während dieser kalten, unproduktiven Monate «nicht gebraucht» wird. Auch hat er es satt, dass er weder von der Firma noch von seinen fest angestellten Kollegen als «Teil der Firma» betrachtet wird: «Weisst du, ich mache genau das Gleiche, aber ich gehöre nicht dazu. [...] Und obwohl ich weiss, dass ich morgen Arbeit hab, ist es schon ein unangenehmes Gefühl, dies nicht wirklich zu wissen. Weisst du, ich habe eine Familie.» Diese mehrschichtige Frustration wird nicht geringer, als er beim Mittagessen Teile eines Gesprächs zwischen zwei Festangestellten aufschnappt: «Ja klar läuft's gut momentan. Aber wir bauen eine Blase und irgendwann platzt die! Aber die Temporären werden die Ersten sein, die gehen».

In einer noch anderen Situation befindet sich Agron, der für ein Eisenleger-Subunternehmen arbeitet, aber seit etwa einem Jahr immer wieder mit der Firma von Mathias und Luis «unterwegs» ist. Der Lohn, der Goni, wie er sich nennt, Ende Monat ausbezahlt wird, besteht aus einer Mischform aus Stundenlohn und der Menge Eisen, die er und sein Team pro Stunde legen – ein Leistungslohn. Wie viel er denn arbeite in der Woche? «Ja, schon bis zu sechzig Stunden manchmal», antwortet er brüsk. «Aber weisst du, mich betrifft der LMV eh nicht, ich bin Akkordarbeiter», fährt er fort – eine Aussage, die, wenn auch nicht korrekt, man von vielen solchen «Akkördlern» hört, die unter starkem individuellem Leistungsdruck stehen. «Aber dafür verdien ich auch, wenn ich schnell arbeite. Und jetzt muss ich weiter, hab keine Zeit!»

Das Fazit dieses Baustellenbesuchs – stellvertretend für zahlreiche andere Baustellen –: der Wandel und seine Tendenzen zur Prekarisierung übt keinen einheitlichen Effekt auf alle Akteure aus und führt zu einer entsprechend unterschiedlichen Wahrnehmung. Allerdings bleiben die mahnen den Worte Bourdieus (1998), der uns an die verschiedenen und verwo benen Ebenen der Prekarität in der Arbeitswelt erinnert, auch hier treffend: «Prekarität ist überall.»

Den Wilden Westen zähmen?

In meiner Forschungsarbeit wird bewusst von *Tendenzen zur Prekarisierung* gesprochen und nicht von *Prekarisierung* per se. Diese Wortwahl beruht auf zwei entscheidenden Tatsachen. Erstens hat der hohe Organisationsgrad des Bauhauptgewerbes und die daraus resultierende gewerkschaftliche Stärke zu einem fortschrittlichen Gesamtarbeitsvertrag geführt, der nicht nur gute Standards garantiert, sondern Temporärarbeiter wie Festangestellte den gleichen Mindestbestimmungen unterstellt. Die Kampagnenfähigkeit der Gewerkschaft im Baugewerbe hat im Weiteren, entgegen dem vehementen Widerstand von Arbeitgeberseite, Instrumente wie die Solidarhaftung der (Sub-)Unternehmen durchsetzen können, die explizit und gezielt auf die Entwicklungen der letzten Zeit reagieren. Allerdings ist zu bedenken, dass nur eine weitere Verschärfung der flankierenden Massnahmen⁵ der schleichenden Prekarisierung der Arbeitsrealität gerecht wird. Ein Gewerkschafter beschrieb dies so: «Wir haben da eine Schönwetterlösung. Und jetzt beginnt der Winter.» Zweitens befindet sich die Branche in der Schweiz zurzeit in einem Wachstumszustand, das heisst in einem eigentlichen Bauboom. Dies gibt auch den Temporärarbeitern eine grössere Sicherheit, dass sie morgen zur Arbeit gehen können. Allerdings wird sich die Prekarisierung intensiveren, sobald sich die Boomphase abkühlt oder eine der zyklischen Krisen des Baugewerbes die Branche wieder plagt.

Trotzdem zeigen sich *kollektive* Effekte der oben beschriebenen Entwicklungen bereits heute, wenn auch auf den ersten Blick nicht zwingend sichtbar. Dies ist eine der Haupterkenntnisse aus meiner Forschungsarbeit. Etwas vereinfacht ausgedrückt, haben wir es immer weniger mit einer Arbeitnehmerschaft zu tun, die ähnliche Erfahrungen, Probleme und Ziele teilt, sondern immer mehr mit unterschiedlichen Subgruppen, die unterschiedliche Realitäten erleben: verschiedene Temporärarbeiter, Akkordarbeiter dieser Sprachgruppe, Akkordarbeiter jener Sprachgruppe, Festangestellte dieser Firma, Festangestellte jener Firma etc. Wie sich diese Entwicklung im Alltag äussert, zeigt sich deutlich bei Besuchen von Gewerkschaftssekretären auf Baustellen: «Also, ich gehe zur Baracke mit den portugiesischen Akkordanten, du zu den Festangestellten und dort sind

die Eisenleger, die scheinbar keine Pause machen.» Eine solche Semisegregation der Baracken ist lediglich der sichtbare Ausdruck der wachsenden Bedeutung der materiellen wie kognitiven Fraktionalisierung der Arbeitnehmerschaft.

Und dies ist auch das grosse Problem. Die Machtverhältnisse in der Arbeitswelt können zugunsten der Arbeitnehmenden verändert werden, indem diese sich kollektiv organisieren (Durrenberger 2007). Nun aber ruft derselbe Prozess, der die Arbeitsverhältnisse in der Bauwelt prekarisiert, gleichzeitig eine zunehmend fraktionalisierte und heterogene Masse von Arbeitnehmenden mit unterschiedlichen Problemen und Hoffnungen, Realitäten und Wahrnehmungen hervor. Mit anderen Worten, derselbe Prozess, der die Bauwelt in einen Wilden Westen verwandelt, macht es gleichzeitig für die Arbeitnehmenden schwieriger, sich gegen diese Entwicklung zu stellen und die eigenen Interessen durchzusetzen.

Gewerkschaftliche Perspektive und Fragen

Als eine *Gewerkschaft im Umbruch* (Rieger et al. 2008), die sich auf dem Weg zurück zu einer partizipativen Bewegungsgewerkschaft befindet, hat die Unia in dieser *Branche im Umbruch* trotz des hohen Organisationsgrades einige Herausforderungen zu bewältigen. Es gilt, strategisch wie operativ Wege aufzuzeigen, um in dieser sich prekarisierenden und fraktionalisierenden Branche die gewerkschaftliche Solidarität nicht nur zu stabilisieren, sondern intensiver aufzubauen. Diese Solidarität darf nicht mit einer gut gemeinten, aber abstrakten Ideologie verwechselt werden, sondern muss in den Köpfen der Arbeitnehmenden ein rationales Instrument darstellen im Sinne von «Wenn die Temporärangestellten Nachteile erleiden, bin auch ich betroffen» oder «Wenn es Lohndumping gibt, ist auch mein Lohn unter Druck». Um eine wirklich partizipative Bewegungsgewerkschaft im Bau zu fördern, müssen die verschiedenen und unterschiedlichen Realitäten und daraus entstehenden Identitäten einerseits erkannt und andererseits zusammengeführt werden. Dies würde auch die durch die Personenfreizügigkeit teils aufgebauten, teils legitimen Ängste entkräften und gleichzeitig einer «Innen-Aussen-Semantik» (Dörre 2001, 95) entlang ethnischer Linien, sprich einer wachsenden Fremdenfeindlichkeit, als scheinbarer Lösung gegen die Prekarisierung entgegenwirken.

Es ist wichtig, dass wir die Antworten auf diese zahlreichen und komplexen Fragen vor allem in der Praxis auf den Baustellen finden. Diese konkreten Erfahrungen müssen dann in übergeordneten Vorstellungen einfließen, um eine grössere Handlungsfähigkeit zu erlangen und um die «Gewerkschaft für raue Zeiten» strategisch zu erneuern. Denn eines ist klar, eine echte Zähmung des Wilden Westens ist nur durch eine aktive und handlungsfähige Gewerkschaft zu erreichen.

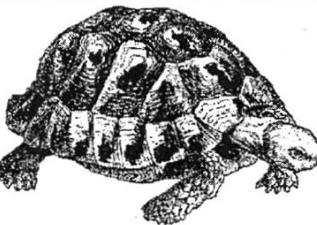
Anmerkungen

- 1 Neue Zürcher Zeitung, 23.5.2011: «Ich will Ordnung im Stall». www.nzz.ch/aktuell/schweiz/schneider-ammann-personenfreizuegigkeit-referat-rede-1.10677734 (Abfrage 22.1.2014).
- 2 Der Gesamtarbeitsvertrag des Bauhauptgewerbes, der sogenannte Landesmantelvertrag (LMV), wurde erstmals 1938 unterzeichnet und regelt die Arbeitsbedingungen im Bauhauptgewerbe. Der Geltungsbereich des LMV reicht vom Hoch- und Tiefbau bis hin zu Transporten von und zu Baustellen. Aufgrund der vom Bundesrat erlassenen Allgemeinverbindlichkeitserklärung sind die Bedingungen des LMV für sämtliche in- und ausländische Betriebe, die in der Schweiz tätig sind, gültig. Sie zeichnen sich unter anderem durch relativ hohe Mindestlöhne, progressive Arbeitszeit- und Ferienregelungen und eine Frühpensionierung aus. Vertragspartner sind auf der Arbeitgeberseite der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) und auf der Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften Unia und Syna. Für weitere Informationen siehe: www.gav-service.ch (Abfrage 22.12.2013).
- 3 Das Saisonnerstatut regelte jahrzehntelang die Aufenthaltsbestimmungen migrantischer Arbeitnehmer in der Schweiz. Ab den 1960er-Jahren, im Kontext einer grossen wirtschaftlichen Nachfrage nach Arbeitskräften und eines gleichzeitigen Schürens von fremdenfeindlichem Gedankengut, war das Statut vor allem durch die darin enthaltenen Kontingentierungsbestimmungen charakterisiert, welche die Zahl der MigrantInnen regulieren sollte. Für die MigrantInnen selber bedeutete das Saisonnerstatut diskriminierende Hürden in Sachen Aufenthalt und Niederlassung, Arbeitsplatzwechsel, Familiennachzug und Sozialversicherungen. Jahrelang wurde das Statut von der Gewerkschaftslinken vehement bekämpft (Steinauer / von Allmen 2000). 2002 wurde es schliesslich abgeschafft und durch die neu eingeführte Personenfreizügigkeit mit der EU ersetzt.
- 4 Ein besonders krasser Fall wurde im Oktober 2013 beim Bau des Durchgangsbahnhofs in Zürich publik. Die Firma AB Brandschutz AG aus Winterthur beschäftigte 30 polnische Arbeiter zu dem LMV widersprechenden Bedingungen. Von der Gewerkschaft Unia aufgedeckt, wurde die Baustelle bestreikt und schliesslich die Brandschutz AG zur Zahlung von 700 000 Franken Lohnnachzahlung an die polnischen Arbeiter gezwungen. Siehe: www.unia.ch (Medienmitteilung vom 24.10.2013 (Abfrage 30.1.2014).
- 5 Die flankierenden Massnahmen wurden in Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit mit der EU eingeführt und dienen dem Ziel, minimale Arbeitsbedingungen und Löhne sicherzustellen, um Lohndumping zu verhindern. Ein wirksamer Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen gegen Missbräuche der Personenfreizügigkeit war eine zentrale Bedingung der Gewerkschaften für deren Zustimmung zur Personenfreizügigkeit.

Literatur

- Bosch, Gerhard / Zühlke-Robinet, Klaus, 2000: Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche. Frankfurt am Main
- Bourdieu, Pierre, 1998: Prekarität ist überall. In: Bourdieu, Pierre (Hg.): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, 96–102
- Bourdieu, Pierre, 2002: The Forms of Capital. In: Biggart, Nicole Woolsey (Hg.): Readings in Economic Sociology. Malden/Oxford, 280–291
- Dörre, Klaus, 2001: Reaktiver Nationalismus in der Arbeitswelt. Rechtsextremismus – Ursachen und Thesen. In: Widerspruch, Heft 41, Zürich, 87–102
- Durrenberger, E. Paul, 2007: The Anthropology of Organized Labor in the United States. In: Annual Review of Anthropology, Heft 36, Palo Alto CA, 73–88

- Durrenberger, E. Paul / Reichart, Karaleah S. (Hg.), 2010: *The Anthropology of Labor Unions*. Boulder
- Harvey, David, 2010: *A Companion to Marx's Capital*. London / New York. (Deutsch: 2011: Marx' »Kapital« lesen. Hamburg)
- Harvey, David, 2011: *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. London. (Deutsch: 2014: Das Rätsel des Kapitalismus entschlüsseln. Hamburg)
- Oesch, Daniel, 2008: *Organisationen im Umbruch. Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006*. In: Rieger, Andreas / Ambrosetti, Renzo / Beck, Renatus (Hg.): *Gewerkschaften im Umbruch. Eine Analyse der Fusion zur Grossgewerkschaft Unia*. Zürich, 23–49
- Pelizzari, Alessandro, 2010: Konkurrenz und Solidarität auf der Baustelle. In: Schultheis, Franz et al. (Hg.): *Ein halbes Leben. Biografische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch*. Konstanz, 171–192
- Rieger, Andreas / Ambrosetti, Renzo / Beck, Renatus (Hg.), 2008: *Gewerkschaften im Umbruch. Eine Analyse der Fusion zur Grossgewerkschaft Unia*. Zürich
- Schiavi, Rita, 2013: Lohndumping und Schwarzarbeit unter den Bedingungen der Freizügigkeit. In: Gurny, Ruth / Tecklenburg, Ueli (Hg.): *Arbeit ohne Knechtschaft*. Zürich, 112–125
- Steinauer, Jean / von Allmen, Malik 2000: *Weg mit den Baracken! Die Immigranten in den schweizerischen Gewerkschaften 1945–2000*. Lausanne

ZEITUNG FÜR GEWERKSCHAFTSARBEIT express	 <p>Niddastrasse 64, 60329 FRANKFURT Tel. (069) 67 99 84 express-afp@online.de www.express-afp.info</p> <hr/> <p style="text-align: right;">Ausgabe 1/14 u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • »Die schwerste Arbeit liegt noch vor uns!« – Gespräch mit Jeffrey Raffo über Organizing in Deutschland • »Niveaubestimmung« – In den Markt eingreifen, aber wie? Ein Beitrag zur tarifpolitischen Debatte im Gesundheitsbereich • Willi Hajek: »Zwangsdialoge«. Ein Blick auf französische Zustände • Rolf Geffken: »Harmonie und Klassenkampf« – Bericht über eine internationale Konferenz zur Transformation kollektiver Arbeitsbeziehungen in Beijing • Niels Kadritzke: »Kein Kommunikationsproblem«, die Kluft zwischen regierungsamtlichem Optimismus und der Wahrnehmung der Wirklichkeit in der griechischen Bevölkerung • Pantelis Boukalás: »Überschusslyrik«, ein Kommentar zu den Versprechungen griechischer Politiker 	<input type="checkbox"/> Ich möchte den express kennenlernen und bestelle die nächsten 4 aktuellen Ausgaben zum Preis von 10 Euro (gg. V.K.)
--	--	---