

Putzen

in der saubereren Schweiz

Die Reinigungsbranche beschäftigt viele ausländische Erwerbstätige und viele Frauen. Sie ist ein klassischer Niedriglohnbereich, dessen Arbeitsbedingungen sich in Folge von Auslagerungsprozessen, Arbeit auf Abruf und Zunahme der Schwarzarbeit in den letzten Jahren noch massiv verschlechtert haben.

36

Dzjemile Nikolla (alle Namen in diesem Artikel sind geändert) arbeitet schwarz, ohne festgelegtes Pensum und auf Abruf für ein kleines Reinigungsunternehmen in der Nähe von Bern. Ihren Lohn erhält sie in unregelmässigen Abständen im Stundenlohn ausbezahlt. Von Ferienzulagen, Sozial- und Unfallversicherungen ist nie die Rede gewesen. Das Einkommen schwankt von Monat zu Monat und ist unkalkulierbar. Das bedingt, oft sehr kurzfristig für Arbeitseinsätze bereit zu sein. «Manchmal hat er am Mittag angerufen und gesagt, ich müsse um ein Uhr irgendwo sein», sagt Dzjemile Nikolla. Viele Reinigerinnen und Reiniger erzählen von ähnlichen Erfahrungen. Die Arbeitsbedingungen der Reinigungsbranche sind schlecht. Die Arbeitgeber profitieren von einer wehrlosen und verletzlichen Arbeitnehmerschaft – viele Ausländerinnen und Ausländer, viele Frauen. Die meisten Reinigerinnen und Reiniger haben keine beruflichen Alternativen und sind auf ihre prekären Arbeitsstellen angewiesen.

Flexibel und informell

Die Veränderungen unserer Arbeitswelt werden meist mit den wirtschaftlichen Restrukturierungsmassnahmen erklärt, die seit dem Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft erkennbar sind. Auch der Niedriglohnbereich kann vor diesem Hintergrund analysiert werden, stellt aber in gewisser Hinsicht eine Ausnahme dar. Flexibilisierung und Informalisierung sind für die meisten Branchen im Niedriglohnbereich keine neuen Phänomene. Während die «klassisch männlichen» Berufsfelder den Abbau des «Normalarbeitsverhältnisses» mit unbefristetem Arbeitsvertrag, regelmässigen Arbeitszeiten, ausreichendem Kündigungs- und Sozialversicherungsschutz, bezahlten Ferien und einem fixen Monatslohn beklagen, verschlechtern sich für die so genannt «typischen Frauenarbeitsplätze» in Gastgewerbe und Hotellerie, im Detailhandel oder eben auch in der Reinigungsbranche die schon immer «aty-

pisch» flexibel gewesenen Anstellungen. Diese Branchen haben nie etwas anderes gekannt als unregelmässige Arbeit in kleinen Pensen und kleine Verdienste auf Stundenlohnbasis. Sparmassnahmen setzen deshalb auf bereits sehr tiefem Niveau an und schaffen oft geradezu prekäre Arbeitsbedingungen.

Die heutigen Veränderungen lassen sich nach zwei Typen unterscheiden: Da sind erstens die betrieblichen Massnahmen zur Flexibilisierung, die sich auf die Anzahl der Beschäftigten (Stellenabbau, Auslagerung von Arbeit), die Anstellungsdauer (befristete Anstellungen, Kettenverträge, «Hire and Fire»), die Arbeitspensen und -zeiten (kleine/flexible Pensen, Arbeit auf Abruf) und auf die Arbeitsteilung innerhalb des Unternehmens (funktionale Flexibilität) richten. Zweitens verweisen immer mehr Anstellungen auf einen wachsenden informellen Sektor mit Arbeitsverhältnissen, die ganz oder teilweise ausserhalb der gesetzlichen Regulierungen ausgehandelt werden (Schwarzarbeit). Schwarzarbeit erscheint als interessante und gleichzeitig flexible Sparmassnahme für die Arbeitgeber. Auf dem Schwarzarbeitsmarkt finden sich Arbeitskräfte, die nach dem Prinzip «Hire and Fire» heute angestellt und morgen entlassen werden können. Aus Angst vor Sanktionen wehren sich die Arbeitnehmenden gegen unfaire Behandlung oder Lohndumping kaum. «Da gibt es so Plätze, wo man am Morgen Leute holen gehen kann», sagt ein Reinigungsunternehmer im Interview. Er lässt durchblicken, dass das längst nicht nur in der Reinigungsbranche so funktioniert.

Von prekären Arbeitsbedingungen wird dann gesprochen, wenn gewisse Minimalstandards der Anstellung nicht erfüllt werden. Dazu gehören etwa die Legalität der Anstellung, ein Existenz sicherndes Einkommen, ein genügender sozialer Schutz (Unfallversicherungen, Altersvorsorge) sowie Beschäftigungsstabilität (Kündigungsschutz), Arbeitsplatzqualität und ein Schutz vor Diskriminierung und Ausbeutung. In vielen Arbeitsverhältnissen der Reinigungsbranche sind diese Grundbedingungen nicht erfüllt. Ein detaillierter Blick auf die Branche zeigt beispielhaft, mit welchen Schwierigkeiten die Beschäftigten im Niedriglohnssektor konfrontiert sind.

Die Reinigungsbranche in der Schweiz

Die Reinigungsbranche kann in drei Segmente aufgeteilt werden, die sich auch durch ihre Arbeitssituationen voneinander unterscheiden: Private Reinigungsunternehmen, betriebsinterne Reinigungsdienste und unzählige Privathaushalte bilden zusammen den Arbeitsmarkt für Reinigerinnen und Reiniger.

Gemäss Zahlen aus der Eidgenössischen Betriebszählung und dem Zentralen Ausländerregister arbeiten etwa 100 000 Personen in der Schweizer Reinigungsbranche. Zwei Drittel dieser Arbeitskräfte sind Frauen, drei Viertel sind ausländische Staatsangehörige. Die privaten Reinigungsunternehmen beschäftigen noch vor 15 Jahren weniger als die Hälfte ihres heutigen Personals. Und auch aus den Umsatzzahlen wird ersichtlich, dass der Putzsektor boomt: In den letzten 15 Jahren hat sich der Umsatz der privaten Reinigungsunternehmen verdoppelt und beläuft sich heute auf fast 1.3 Milliarden Franken. Die Anzahl der Unternehmen hat in den neunziger Jahren um gut 15 % zugenommen, was insbesondere auf die Gründung vieler Klein- und Einzelunternehmen zurückzuführen ist – ein weiteres Charakteristikum der Branche: Nur etwa 20 der insgesamt gegen 2 000 Reinigungsunternehmen beschäftigen mehr als 100 Vollzeitbeschäftigte. Mehr als die Hälfte der Betriebe dagegen sind kleine Betriebe mit weniger als zehn Vollzeitstellen. Über die Beschäftigten in betriebsinternen Reinigungsdiensten und in privaten Haushalten können keine Zahlen genannt werden, denn die einen sind in den Branchenstatistiken nicht gesondert ausgewiesen, die anderen arbeiten zumeist schwarz und tauchen dadurch in keiner Statistik auf.

Auslagerung

Ein Hauptgrund für den Boom der privaten Reinigungsunternehmen sind Auslagerungsprozesse. Dabei werden Reinigungsaufträge von Grossunternehmen oder von der öffentlichen Hand an spezialisierte Unternehmen delegiert. Das Wachstum der privaten Reinigungsunternehmen durch solche Auslagerungsprozesse ist noch längst nicht abgeschlossen, denn heute wird in der Schweiz erst rund ein Viertel der Gebäudereinigungsarbeit von Spezialbetrieben erledigt, was im internationalen Vergleich einem sehr tiefen Auslagerungsgrad entspricht. Es ist also zu erwarten, dass in den nächsten Jahren noch viele betriebsinterne Reinigungsdienste ausgelagert werden.

Was gemäss Expertenschätzungen für die Unternehmen ein Wachstumspotenzial von bis zu fünf Milliarden Franken bedeutet, wird für Angestellte wie Amina Stojkovic zur Existenzfrage: Das Beispiel der 39-jährigen Kroatianerin zeigt, was die Auslagerung aus Sicht der Arbeitnehmenden bedeutet: Amina Stojkovic putzt seit mehr als zehn Jahren die Toilettenanlagen in einem grossen Warenhaus. Zu Beginn war sie direkt vom Warenhaus angestellt und mit den Bedingungen einigermaßen zufrieden. Mit der Auslagerung des Reinigungsauftrags an ein privates Unternehmen erhielt Amina Stojkovic das Angebot,

unter der neuen Firma weiter zu arbeiten. Nach einer Übergangsfrist musste sie sich entscheiden, die gleiche Arbeit mit einer Lohneinbusse von etwa 30 % und einer Kürzung ihres Pensums für das neue Unternehmen zu machen. Ihr neuer Stundenlohn beträgt 16.15 Franken brutto, das entspricht den Vorgaben des Berner Gesamtarbeitsvertrages und ergibt einen Netto-Monatslohn von knapp 2 500 Franken bei Vollbeschäftigung. Amina Stojkovic hatte keine Alternative und musste den neuen Vertrag akzeptieren: «So habe ich den Vertrag gewechselt, denn ich wollte nicht stempeln», sagt sie. «Entweder bist du arbeitslos oder du nimmst dieselbe Arbeit einfach unter einem anderen Arbeitgeber».

Arbeit auf Abruf

Ein zweites Phänomen der Reinigungsbranche, welches sich im Zuge der neunziger Jahre verstärkte, ist die Arbeit auf Abruf. Arbeit auf Abruf ist ein weitgehend ungeregeltes Instrument betrieblicher Flexibilisierung und wird oft sehr zu Ungunsten der Arbeitnehmenden praktiziert. Während Gewerkschaften Regelungen zur Entschädigung der Bereitschaftszeit sowie Abmachungen verlangen, in denen festgelegt wird, welcher Anteil des Arbeitspensums auf Abruf geleistet werden muss, machen viele Betriebe, wie es ihnen beliebt. Wie das folgende Beispiel zeigt, schafft Arbeit auf Abruf die wohl grössten Unsicherheiten in Bezug auf die Planung der Arbeitszeit wie auch in Bezug auf das Einkommen: Pilar Martinez arbeitet in «normalen Monaten» um die 80 %. Davon kann allerdings ein beachtlicher Teil auf Abruf erfolgen. Für ihre Bereitschaftszeit zu Hause erhält sie keinerlei Entschädigung, ist aber verpflichtet, immer erreichbar zu sein und innert einer bestimmten Zeit am Arbeitsort einzutreffen. Ihre bezahlte Arbeitszeit beginnt erst an der Stempeluhr. Das monatliche Einkommen schwankt um Beträge von bis zu 1 000 Franken – bei einem Stundenlohn von etwa 20 Franken.

Pia Tschannen ist Sozialgeografin und Autorin einer Studie über die Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche. Sie arbeitet als Co-Leiterin der Fachstelle Gender Health beim Bundesamt für Gesundheit in Bern.

Schwarzarbeit

Im Gegensatz zu Auslagerung und Arbeit auf Abruf ist die Schwarzarbeit für den Reinigungsbereich nicht neu. Seit jeher arbeiten die meisten Putzfrauen in privaten Haushalten – ohne dass die gesetzlichen Abgaben bezahlt werden, ohne Unfallversicherung, teilweise ohne Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligung. Die meisten Arbeitgebenden verstecken ihre Verantwortungslosigkeit hinter der pauschalen Aussage, dass ihre Putzfrau schwarz arbeiten wolle. In seltenen Fällen wird wenigstens eine Unfallversicherung abgeschlossen. Über die gesamte Reinigungsbranche gesehen, zeichnet sich heute noch eine Zunahme der Schwarzarbeit ab: Im Teilbereich der betriebsinternen Reinigung sind viele kleinere Putzaufträge wie etwa in Arztpraxen, Restaurants oder kleineren Büros schwarz vergeben. Auch im Teilbereich der privaten Reinigungsunternehmen tendieren immer mehr Unternehmen dazu, ihre Stammebelegschaft klein zu halten und für zusätzliche Aufträge kurzfristig auf irregulär beschäftigte Personen zurückzugreifen. Die Beschäftigten arbeiten aus verschiedenen Gründen schwarz. Nur ein Teil der Putzfrauen wählt die Schwarzarbeit selber, etwa um mit dem zusätzlichen Lohn ein ungenügendes Haupteinkommen aufzubessern. Diese Frauen haben durch ihre Hauptbeschäftigung immerhin einen gewissen sozialen Schutz. Viele aber arbeiten mangels Alternativen gezwungenermassen und ohne sozialen Schutz im informellen Sektor. Sie haben entweder vergeblich versucht, eine reguläre Stelle zu finden, haben – wie viele Asylsuchende – keine Arbeitsbewilligung oder sie sind Sans-Papiers und haben weder Aufenthalts- noch Arbeitsbewilligung.

Wie ausgeliefert gerade diese letzte Kategorie von Arbeitnehmenden ist, zeigt das Beispiel von Rosa Miranda, die seit Jahren ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung in der Schweiz lebt und arbeitet. Etwa 60 Stunden pro Woche putzt und wäscht sie in verschiedenen Haushalten und erhält Stundenlöhne, die allein vom Gutdünken ihrer Arbeitgebenden abhängen. Doch der tiefe Lohn ist oft nicht das Hauptproblem: Rosa Miranda erzählt von unzähligen Streitigkeiten wegen nicht eingehaltenen Abmachungen, nicht bezahltem Feriengeld. Deutlich wird die diskriminierende und erniedrigende Behandlung in ihrer Aussage, dass sie es niemals wagen würde, in der Küche ihrer Auftraggeber auch nur ein Glas Wasser zu trinken.

Keine Selbstbestimmung

«Putzen ist nicht mein Beruf, auf keinen Fall», sagt Sabina Kureshi und lebt trotzdem seit Jahren von ihrem kleinen Einkommen aus der Reinigungsbranche. Sie hat in der Schweiz keine andere Arbeit gefunden. Als Asylsuchende hatte sie zunächst keine Arbeitsbewilligung und musste lange warten, bis sie eine Stelle als Putzfrau erhielt, die sie eigentlich als Demütigung empfindet. Ihr Mittelschulabschluss interessiert in der

Schweiz niemanden. Denn die Ausbildungen ausländischer Arbeitskräfte können meist nicht entsprechend nutzbar gemacht werden. Durch das Rechtsprinzip des Vorrangs von schweizerischen gegenüber ausländischen Arbeitskräften haben Ausländerinnen und Ausländer ohne Niederlassungsbewilligung meist grosse Mühe, eine Arbeitsbewilligung zu erhalten und eine Stelle zu finden – erst recht, wenn die Stelle legal sein und eine gewisse Sicherheit beinhalten soll. Die meisten Arbeitskräfte der Reinigungsbranche haben ihre Stellen mangels Alternativen angenommen und müssen die gängigen Spar- und Restrukturierungsmassnahmen widerstandslos akzeptieren, weil ein Stellenverlust nicht zu verkraften wäre. Die Reinigungsunternehmen können es sich leisten, ihre Arbeitskräfte zu schlechten Bedingungen anzustellen. «Es findet sich immer eine andere Person, die deinen Job macht», zitiert Sabina Kureshi die Botschaft ihres Arbeitgebers.

Diskriminierende Bedingungen

Viele Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche sind prekär. Den Angestellten fehlt Beschäftigungsstabilität und Planbarkeit, sie wissen nicht, ob ein befristeter Vertrag verlängert wird, und auch nicht, an welchen Tagen sie in den nächsten Wochen arbeiten werden. Die bezahlten Löhne sind nur selten Existenzsichernd und der soziale Schutz ist unzureichend. Doch oft sind die schlechten materiellen Arbeitsbedingungen für die Reinigungsrinnen nur eine Seite der Problematik. Zunächst beklagen viele Putzfrauen ihre Ausweglosigkeit, die Unmöglichkeit, eine bessere Stelle zu finden und die Nicht-Anerkennung ihrer Ausbildungen. Dann wird von vielen auch die grundsätzliche Unsichtbarkeit, das fehlende Sozialprestige und die völlig ungenügende Wertschätzung der Reinigungsarbeit thematisiert. Und schlimmer noch leiden viele unter Demütigungen und Diskriminierungen durch Arbeitgeber oder auch durch die Menschen, deren Wohnungen und Büros geputzt werden müssen. Sie beschreiben ihre Verhältnisse zu Vorgesetzten mit Begriffen wie Einschüchterung, Unterdrückung und Ausbeutung. Im Streitfall sitzen die Arbeitgeber am längeren Hebel. Auf eine Intervention bei Gewerkschaften oder Arbeitsgericht verzichten die meisten Reinigungsrinnen, selbst wenn sie im Recht wären. Die Angst vor der Arbeitslosigkeit, dem Verlust von Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung oder gar der Ausschaffung ist zu gross. Die durch dieses Machtgefälle entstehenden Unrechtmässigkeiten sind eklatant. Die Beispiele reichen von fehlerhaften Lohnabrechnungen, fehlendem Feriengeld, unzulässigen Lohnabzügen für Arbeitskleidung, «Zwangsferien» ohne Lohn, wenn die privaten Arbeitgeber in die Ferien fahren bis hin zu Mobbing und missbräuchlichen Kündigungen. Ausserdem reicht die Prekarität der Arbeit – und das darf nicht vergessen werden, auch wenn der Fokus dieses Artikels auf der Arbeitssituation liegt – weit in die Lebenssituation und in den persönlichen und familiären Alltag der Beschäftigten hinein.

Au moyen de son étude réalisée dans la branche des nettoyeurs, Pia Tschannen fait la lumière sur une branche en plein essor, et pourtant caractérisée par de très mauvaises conditions de travail et une main-d'œuvre marginalisée. Les trois quarts de ces employés n'ont pas de passeport suisse. Et sur ce nombre, les deux tiers sont des femmes. Le travail au noir, largement répandu dans ce secteur, le diktat du travail sur demande et l'out sourcing des services de nettoyage dans les entreprises ont pour conséquence de détériorer continuellement les conditions de travail dans cette branche. L'out sourcing signifie que le travail qui pourrait être accompli par l'entreprise est confié à une autre entreprise ou à des tiers. Cela implique aussi que les travailleurs sont licenciés ou sont réengagés par la nouvelle entreprise chargée d'exécuter le nettoyage à des conditions bien moins avantageuses que celles qu'ils avaient auparavant et qu'ils doivent ainsi s'accommoder d'une perte de salaire allant jusqu'à 30 pour cent. De nombreuses conditions de travail de la branche des nettoyeurs sont précaires. Pour l'instant, aucune perspective d'amélioration n'est en vue, ce qui n'est pas étonnant, puisque les entrepreneurs trouvent toujours de nouveaux larbins qui acceptent d'enlever nos saletés dans nos bureaux et nos logis en dépit des mauvaises conditions de travail.

Kurzfristig sind für die Reinigungsbranche und ihre Beschäftigten keine Verbesserungen in Sicht. Die wirtschaftlichen Tatsachen und die zu erwartenden Auslagerungsprozesse verweisen eher in die andere Richtung, und die gewerkschaftliche Organisation ist in diesen Branchen noch immer relativ schlecht. Zwar wird in der Reinigungsbranche seit Jahren über einen nationalen Gesamtarbeitsvertrag verhandelt. Dieser wird nach neueren Informationen aber keine Mindestlöhne regeln, was die Hoffnung auf Verbesserung gleich schwinden lässt. Die saubere Schweiz wird – so trüb diese Aussicht auch ist – vermutlich auch in Zukunft von «Putzfrauen wider Willen» geputzt.

Tschannen Pia, 2003. Putzen in der sauberen Schweiz. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche. Reihe gender wissen, eFeF-Verlag, Bern/Wettingen. Bestellungen an: info@efefverlag.ch.