

Kein Schlaraffenland

«Wir haben's satt, räumt selber ab!»,
«Ist dein Chef ein dummer Wixer,
mach ihn fertig mit dem Mixer!»,
«Bist du ein Macker, mach dich vom Acker!»



Schweiz und Ostasien Vernetzungen und Verflechtungen

Die Beziehungen zwischen der Schweiz und Ostasien wurden bisher unter dem Blickwinkel der offiziellen Kontakte sowie einer aktiven Schweiz und eines passiven Asien behandelt. Das Heft untersucht, wie seit dem 19. Jahrhundert Waren, Bilder, Praktiken und Personen zwischen Ostasien und der Schweiz zirkulierten, welche Rolle kulturelle Differenzen spielten und welche Folgen das für nationale Diskurse hatte.

2020/1. 216 S., 25 Abb. s/w. Br. CHF 28

traverse erscheint dreimal jährlich.
Abo CHF 75, für Studierende CHF 54.

www.chronos-verlag.ch



Das Gastrakollektiv fand sich drei Wochen vor dem feministischen Streik am 14. Juni 2019 zusammen und organisierte kurzfristig einen Demoblock für FINT, die in der Gastronomie¹ arbeiten. Die knappen Vorbereitungen liefen in kleinem Rahmen ab und mit nur wenig gegenseitiger Absprache. Zu unserer Überraschung war dann aber an der Demo im Block die Hölle los. Die teilweise ziemlich deftigen Parolen wurden rundherum mit Begeisterung aufgenommen. Sie wurden geschrieben aus Wut über schlechte Arbeitsbedingungen, Herabwürdigung und sexualisierte Belästigung, und trafen damit ins Schwarze. Seither bleibt kein Zweifel, dass die Zeit reif ist für eine autonome Organisation der Gastro.

Das Gastgewerbe der Schweiz stützt sich laut Bundesamt für Statistik derzeit auf die Arbeit von etwa einer Viertelmillion Menschen, die Mehrheit davon sind Frauen (BFS 2019a). Es hat von allen Wirtschaftszweigen die höchste Arbeitslosenquote (BFS 2019b) und die Reallöhne sind momentan rückläufig beziehungsweise im letzten Jahrzehnt kaum gestiegen (BFS 2019c). Sein Gesamtarbeitsvertrag, der L-GAV, legt seit 2019 einen Mindestlohn fest, der für Ungelernte 3470 Franken beträgt und für Gelernte 4195. Das sind pro

^a Wer mit dem Gastrakollektiv Kontakt aufnehmen möchte, kann dies tun unter der E-Mail-Adresse gastro-frauenstreik@immerda.ch oder auf Instagram [@gastra.kollektiv](https://www.instagram.com/gastra.kollektiv).

Stunde 19,07 beziehungsweise 23,05 Franken. Die Arbeitszeit ist darin so lose geregelt, dass Zwölf-Stunden-Schichten und mehr kein Problem sind. Die Arbeitenden haben Anspruch auf zwei Ruhetage pro Woche, doch ist es gleichzeitig ausdrücklich erlaubt, sie sieben Tage am Stück arbeiten zu lassen. Es ist auch möglich, die Ruhetage zusammenzulegen, sodass viel mehr als sieben Arbeitstage am Stück entstehen können. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat, nach sechs Jahren steigt sie auf zwei Monate (Kontrollstelle L-GAV, 2019a). Zusammengefasst kann von den Arbeitenden also zu einem sehr geringen Lohn eine sehr hohe zeitliche Flexibilität und Verfügbarkeit verlangt werden, beziehungsweise dass sie durch ihre schlechten und unsicheren Arbeitsverhältnisse die Geschäftsrissen abfangen. Niemand kann solche Rahmenbedingungen als fair bezeichnen.

Gründe, um dennoch in der Gastro zu arbeiten, gibt es aber viele, und so ist es wahrscheinlich der sozial diverseste Wirtschaftszweig der Schweiz. Hier arbeiten alle Risikogruppen des Prekariats: Frauen, Migrant*innen, junge Menschen, Alleinerziehende, Ungelernte und Personen, deren Ausbildung nicht anerkannt ist, Studierende, Quereinsteiger*innen, Kreative et cetera. Ein Grund für die Diversität ist der niederschwellige Jobeinstieg. Im Service kann gutes Aussehen schon reichen. Als sogenannte Hilfskraft beschränken sich die Anforderungen praktisch darauf, dass man die schlechtest möglichen Arbeitsbedingungen akzeptiert. Kurzfristige Jobber*innen und die Saisonaltät der Branche sorgen für eine hohe Fluktuation und so sind ständig Stellenangebote verfügbar. Die Zerstückelung der Pensen in Stundenarbeit eröffnet zeitliche Nischen, in die man zusätzliche Lohnstunden neben andere Verpflichtungen schieben kann. Doch das heisst nicht, dass sich die Arbeit mit diesen Verpflichtungen, zum Beispiel das Sorgen für ein Kind, gut verträgt, denn es bedeutet auch Arbeit auf Abruf, nicht nutzbare Zimmerstunden und schwankendes Einkommen. Zusammenfassend kann man sagen, dass die Gastro, ähnlich wie das Reinigungswesen oder der Detailhandel, für Menschen in einer schwierigen finanziellen Lage ein ziemlich instabiler Notanker ist, aber immerhin ein Notanker.

Das Problem mit dem Gesamtarbeitsvertrag

Die Sozialpartner haben den seit 1998 allgemeingültigen Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) miteinander ausgehandelt. Das sind auf der einen Seite die Vertreter*innen der Besitzenden, die Arbeitgeberverbände Gastro-Suisse, HotelierSuisse und Swiss Catering Association (SCA). Auf der anderen Seite vertreten die Gewerkschaften Unia und Syna die Arbeitenden.

Dazu kommt die den Unternehmen nahestehende Hotel & Gastro Union (HGU), die aber nur schwertlich als Arbeitendenvertretung gelten kann. Sie alle verkaufen den Lohnabhängigen das Abkommen als Erfolg: «Der L-GAV macht die Branche zum <Herrn im eigenen Haus, da er von internen Experten erarbeitet und von der Basis beschlossen wurde. Das Gastgewerbe hat seine eigenen Spielregeln festgelegt und dafür gesorgt, dass fairer Wettbewerb unter den Anbietern gastgewerblicher Leistungen entsteht», heisst es im Argumentarium auf der Webseite (Kontrollstelle L-GAV, 2019b). Von der «Basis» der Arbeitenden sind 84 Prozent unorganisiert – die Behauptung, sie hätten den L-GAV beschlossen, muss wohl als glatte Lüge bezeichnet werden. Die Kontrollstelle für den L-GAV untersteht der paritätischen Aufsichtskommission, die bei genauer Betrachtung doch nicht so paritätisch ist: Die HGU stellt für die Arbeitendenvertretung doppelt so viele Kommissionsmitglieder wie die Gewerkschaften, und der sogenannte neutrale Obmann sass vor seiner Wahl für die SCA als Besitzendenvertretung in der Kommission. Lohnabhängige zahlen jährlich 18 Millionen Franken obligatorische Beiträge. Statt in die Vertragskontrolle fliesst aber das meiste Geld in die Berufsbildung, die vor allem die zukünftigen Kader im Sinne der spielesbürgerlichen Wirtschaftlichkeit erzieht. Es werden ausserdem jedes Jahr finanzielle Überschüsse erzielt, die sich als Rückstellungen für die Aus- und Weiterbildung mittlerweile auf etwa zwanzig Millionen Franken belaufen (Kontrollstelle L-GAV, 2019c).

Für die Besitzenden ist der L-GAV vor allem ein Mittel, um die Konkurrenz untereinander zu kontrollieren. So können sie ihren eigenen Dumpinglöhnen Grenzen setzen. Das lässt sich auch auf der Website nachlesen, wo ein Unternehmer beispielsweise meint: «Bessere Anstellungsbedingungen im Gastgewerbe führen zu Qualitäts- und Produktivitätssteigerung, die dem Hotelier erlauben, seinen Betrieb wirtschaftlicher zu organisieren. Der L-GAV schafft klare und faire Bedingungen für die gesamte Branche und verhindert damit unnötige Wettbewerbsverzerrungen.» (Kontrollstelle L-GAV, 2019d) Die Gewerkschaften hingegen sind für ihre Position in der Sache kaum zu beneiden. Einerseits müssen sie als Feigenblatt herhalten, um den Anschein zu geben, die Arbeitenden hätten im Tauziehen der Besitzenden etwas mitzureden. Andererseits wollen sie auch in eigener Sache den L-GAV als Erfolg darstellen. Sie verschleiern damit die Tatsache, dass die Seite der Arbeitenden wesentlich von der unternehmensfreundlichen HGU dominiert wird, und daher die ganze L-GAV-Institution eine Neigung zur Seite der Besitzenden hat. Die Lohnabhängigen ihrerseits werden verpflichtet, die politische Gestaltung des Gastgewerbes und seiner Bildungsinstitutionen im Sinne der

Besitzenden finanziell zu tragen, und im Gegenzug bekommen sie Minimalstandards, die einen haben Schritt weit entfernt sind von der Lohnsklaverei. Die Gewerkschaften tragen viel zur Glaubwürdigkeit des I-GAVs bei, die er eigentlich nicht verdient.

Wie die Gastro in die kapitalistische Produktionsweise gequetscht wird

Eine Studie von Arbeitsmarktbehörden und Gastro-Brancheverbänden gibt Aufschluss über die politische Einordnung der Gastronomie durch das Bürgertum. Die Verfasser*innen bringen nämlich ihre gesamte Auffassung davon in diesen einen Satz: «Beim Gastgewerbe handelt es sich um eine der wenigen Branchen, die noch einen vergleichsweise grossen Teil an Tätigkeiten mit geringem Qualifikationsniveau anbietet. Dadurch, dass viele Hilfskräfte hier Arbeit finden, übernimmt das Gastgewerbe eine wichtige Funktion auf dem Arbeitsmarkt.» (AMOSA 2005, 7) Die Gastronomie wird also vor allem als Auffangbecken betrachtet für diejenigen, die den liberalen Wettbewerb «verlieren» (bzw. zu wenig bedienen). Das ist zynisch und verkennet die Bedeutung der Gastro als Reproduktion, die für die Gesellschaft fundamental ist. Jede Person muss sich verpflegen, indem sie sich über Mittag ein Sandwich holt oder in einer Kantine isst. Jede Person muss sich in ihrer «Freizeit» erholen, indem sie mit Freund*innen ausgeht oder mit der Familie wegfährt (wobei kommerzielle Formen der Reproduktion nicht allen zugänglich sind). Die Anerkennung dieser Tatsache müsste dazu führen, dass nicht nur der Branche ein höherer Stellenwert, sondern auch Lohnarbeitenden mehr Zugeständnisse eingeräumt werden.

Als kapitalistisch organisierter Wirtschaftszweig muss das Gastgewerbe hauptsächlich Profit abwerfen. Das funktioniert aber bei Dienstleistungen nicht so gut wie in Branchen, in denen die Produktivität durch Technologie gesteigert werden kann, also kann der Profit eigentlich nur durch das Drücken der Personalkosten gesteigert werden. Wenn der oben zitierte Unternehmer sagt, dass bessere Arbeitsbedingungen zu einer Produktivitätssteigerung führen, dann meint er, dass die Arbeitenden durch Anreize motiviert werden sollen, mehr zu arbeiten für den gleichen Lohn, und das nennt er dann «wirtschaftlich».

Der Blick von unten

Die unbequeme Position zwischen politischer Abwertung und zäh ausgepresstem Profit führt zu unsinnigen und widersprüchlichen Geschichten über das Gastgewerbe. Es werte nicht genug Gewinn ab, um höhere Löhne zu zahlen. Die Löhne seien aber trotzdem fair, weil die Arbeit wenig Qualifikation voraussetze. Die Konsumierenden seien zunehmend «kostenbewusst», deswegen (und nicht wegen Konkurrenz) würden die Preise und Einnahmen sinken. Die Konsumierenden stünden im Zentrum der Branche und könnten durch Nachfrage das Angebot steuern. Für niedrigwertene oder erwerbslose Personen sei der Restaurantbesuch hingegen ein unnötiger «Luxus», weil man diese Leistung auch (praktisch gratis, angeblich) «privat» organisieren könne (traditionellerweise bekanntlich durch Gratis-Hausarbeit von Frauen). Auch Trinkgeld als «verdienter Bonus» gehört zu diesen Geschichten. So betrachtet, wird es schnell zu einem Mittel zu Beurteilung, Druck, Bestechung et cetera. Es hat aber leider nichts mit Freiwilligkeit oder Nettigkeit zu tun, sondern ist für die Arbeitenden ein unverzichtbarer Anteil ihres Einkommens. Damit ist es ein System zur Quersubventionierung der tiefen Löhne, mit deren Hilfe sich Besitzende aus der Verantwortung stellen. Diese und andere Geschichten führen im alltäglichen Betrieb oft zu Missverständnissen und Unzufriedenheiten unter allen Beteiligten.

Doch die Organisation der Arbeitenden des Gastgewerbes ist eine grosse Herausforderung. Die Gewerkschaften versuchen es gar nicht erst, weil die Betriebslandschaft zu zersplittert sei. Die Anliegen und Schwierigkeiten zeigen sich bei jeder arbeitenden Person anders. Die Bäcker*innen haben überhaupt nicht dieselben Probleme wie die Barfrau. Es macht uns nicht nur unsere finanzielle Situation das Leben schwer, sondern auch die Chefs, Mitarbeitenden und Konsumierenden, die aber manchmal auch unsere Freunde sind, mit denen wir es uns nicht verscherzen wollen. Sozusagen am Tresen der sozialen Trennlinien kriegen wir den ganzen Müll der Gesellschaft aufgeladen: Klassismus, Rassismus, Sexismus. Oder um es femininistisch zu sagen: Unser Problem ist unendlich intersektional. Will man die Gastro aus dem Dreck ziehen, hängt unten dran also noch das gesamte verkorkste Schlamassel der kapitalistischen Produktionsweise. Na dann Prost.

Am Anfang steht der Erfahrungsaustausch

Als sich das Gastrakollektiv das erste Mal traf, merkten wir schnell, dass uns vor allem der Überdross am Sexismus zusammengeführt hatte, der uns an jedem Arbeitstag zu nahe tritt. Diese Erfahrungen für sich zu behalten, wird

in den meisten Gastrobetrieben als selbstverständlich erwartet. All die Herrschaftsverhältnisse unserer Gesellschaft, zwischen Frauen und Männern, trans- und cis-Identitäten, verschiedenen Sprachen et cetera, wir werden jeden Tag in sie hineingezogen, beispielsweise wenn von uns erwartet wird, dass wir über einen Witz lachen. Gäste können uns gegen unseren Willen zu einer sozialen Konstante in ihrem Leben machen, weil sie bestimmen, wann und wie oft man sich sieht. Unsere Freundlichkeit wird als Flirteten verstanden, und unsere Distanziertheit als Taktik, sich interessant zu machen. Wenn wir an einem Ort mit viel Laufkundschaft arbeiten, dann nehmen viele Kund*innen dies als Gelegenheit wahr, ein bisschen emotionale Ballast loszuwerden. Wir müssen ununterbrochen aufmerksam, freundlich und bescheiden sein, während die Gäste tun und lassen können, was sie wollen. Es sind viele soziale Fähigkeiten gefragt bei unserer Arbeit, und es ist ermüdend, dass sie nicht anerkannt und trotzdem vorausgesetzt werden.

Es ist aber ermutigend, sich in Erinnerung zu rufen, dass viele dieser Themen im gesamten Dienstleistungssektor anschlussfähig sind, und dass das Mobilisierungspotenzial über die Gastro als Begegnungsbereich gross ist. Wenn Gastroarbeitende sich entscheiden, über ein Thema zu reden, dann haben sie die Möglichkeit dazu wie nur wenig andere. In einem Restaurantbetrieb beispielsweise laufen die Fäden zahlreicher Berrufe zusammen: Nahrungsmittelproduktion, Logistik, Design et cetera. Es ergeben sich jeden Tag unzählige und oftmals sehr persönliche Begegnungen mit Konsumentenden. Viele von ihnen möchten Gastro nicht nur als Konsum, sondern als soziales Zusammentreffen in Anspruch nehmen. Deshalb interessieren auch sie sich potenziell für gute Arbeitsbedingungen und ein hierarchie-freies soziales Klima an diesen Orten.

Wegen der betrieblichen und personellen Diversität kann es aber keine Standardmethode für diese Konfrontation geben. Allein die verschiedenen Angebote und Standorte ermöglichen beziehungsweise erfordern unterschiedliche Fragestellungen und Herangehensweisen. Was sich aber bereits an diesem frühen Punkt einer Selbstorganisation abzeichnet, ist, dass die sehr ausgeprägte Spaltung unter den Arbeitenden im Gastgewerbe Aufmerksamkeit verdient. Die vielstufige Einteilung in höher- und minderwertige Angestellte passiert nicht nur innerhalb von Betrieben, sondern auch zwischen verschiedenen Gastrosparten. Sie ist stark institutionalisiert und tradiert. Manche Arbeitende haben Angst vor ihren Vorgesetzten, wiederum andere identifizieren sich so sehr mit dem Lohnbetrieb, dass sie jegliche Missstände als legitim betrachten. In aller Regel aber ist der Widerstand für jene mit den problematischsten Arbeitsbedingungen am schwie-

rigsten. Es ist eine dringende Herausforderung, die Hindernisse aus dem Weg zu räumen, die sie von der Teilnahme an einer Organisation abhalten.

Solidarische Kleinbetriebe können die basisgewerkschaftliche Organisation der Arbeitenden unterstützen. Sie können betriebliche Strukturen zur Verfügung stellen für politische Arbeit und Plattformen bieten, beispielsweise für die Verbreitung von Kampagnen. Ausserdem können sie Personen einstellen, die aufgrund ihres politischen Aktivismus die eigene Anstellung gefährden oder verlieren, und damit helfen, ein solidarisches Netzwerk aufzubauen. Sie können Personen ohne Deutschkenntnisse oder Gastroausbildung die Möglichkeit bieten, die Sprach- und Gastrocasskurse der vom L-GAV subventionierten Berufsbildung zu nutzen. Sie können intern alle Löhne offenlegen und damit eine Diskussion über Bezahlung und interne Hierarchiestrukturen initiieren.

FINT, die daran gehindert werden, ihre spezifischen Anliegen auf den Tisch zu bringen, können ihre Vorgesetzten beispielsweise daran erinnern, dass der Betrieb den Arbeitenden gegenüber eine gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht hat (Art. 328 OR). Diese besagt, dass die Persönlichkeit der Arbeitenden geschützt werden muss, und dazu zählen körperliche und geistige Integrität, aber auch die Privatsphäre, die Meinungsausserungsfreiheit und die Freiheit der gewerkschaftlichen Organisation. Ausserdem gibt es das Gleichstellungsgesetz (SR 151.1), welches Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet. Letztlich können wir uns aber nur wehren, wenn wir viele sind, die einander unterstützen.

Deshalb führt kein Weg an der kollektiven Selbstorganisation von uns Arbeitenden vorbei. Gemeinsam ist es sehr viel einfacher, sich Kenntnisse über die eigenen Rechte am Arbeitsplatz und nützliches Allgemeinwissen anzueignen. Wir müssen uns wirklich nicht länger das unsinnige Gekneule der Besitzenden über gleichzeitige Arbeitslosigkeit und «Fachkräftemangel» anhören. Sie sollen endlich begreifen, dass niemand Bock auf den Brei hat, den sie verdorben haben. Wann war das eigentlich, als sie uns davon überzeugen konnten, dass ihre Interessen auch die unseren sind? Es gäbe viele mögliche Forderungen an den L-GAV (nebst denen, die die Gewerkschaften seit je einbringen), wie zum Beispiel obligatorische Schulungen zu Bekämpfung von Sexismus und sexualisierter Belästigung oder bezahlte Stellengprozente für die Vertretung der Arbeitendeninteressen in jedem Betrieb. Dass wir Arbeitenden über die Verwendung der Kommissionenüberschüsse entscheiden können, ist ja wohl das Mindeste. Und wenn unsere Stimmen im L-GAV keinen Platz finden, dann müssen wir anfangen, laut über die Aufkündigung des Arbeitsfriedens nachzudenken.

Kollektive wie das Gastrakollektiv können der Anfang einer Perspektive sein, die die Autorität der Besitzenden untergräbt. Gastro aus Sicht von unten populär zu machen, kann vermeintlich unlösbare Probleme von einer anderen Seite beleuchten und beispielsweise auch den Konsumierenden verständlich machen, wie sie uns unterstützen können, statt uns Steine in den Weg zu legen. Es muss erlaubt sein, über Herrschaftsverhältnisse im Team und auch mit den Konsumierenden zu sprechen, damit es einen Wandel von einem hierarchischen Dienstboten- zu einem gleichberechtigten Austauschverhältnis geben kann. Der Erfahrungsaustausch kann am Anfang der Gruppenbildung im Vordergrund stehen und eine Grundlage für Solidarität herstellen. Und dann können wir uns mindestens so viele Widerstandsformen ausdenken, wie wir Arbeitsweisen haben. Eine zerstückelte Betriebslandschaft kann auch eine Stärke sein, weil wir uns zerstreuen können wie Sand im Getriebe.

Anmerkung

- ¹ Gastgewerbe, Gastro und Gastronomie werden hier synonym verwendet für das Geschäft mit Verpflegung, Beherbergung und Ausgang.

Literatur

- AMOSA (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug), 2005: Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe, Schlussbericht. www.amosa.net/projekte/gastgewerbe (Abfrage 10.1.2020)
- Bundesanst für Statistik, 2019a: Erwerbstätige (Inlandkonzept) nach Wirtschaftssektoren und Wirtschaftsschritten. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebung/en/ets.assetdetail.11287196.html (Abfrage 10.1.2020)
- Bundesanst für Statistik, 2019b: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt im November 2019. [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerb/erwerblosigkeitsstatistik/2019-0133.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerb/erwerblosigkeitsstatistik/arbeit-erwerb/erwerblosigkeitsstatistik/2019-0133.html) (Abfrage 10.1.2020)
- Bundesanst für Statistik, 2019c: Schweizerischer Lohnindex, Index und Veränderung auf der Basis 2010 = 100 (NOGA08). www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.8046226.html (Abfrage 10.1.2020)
- Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes, 2019a: Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes. www.l.gav.ch/vertrag-aktuell (Abfrage 10.1.2020)
- Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes, 2019b: Argumentarium. www.l.gav.ch/l-gav-gut-fuer-alle/argumente-fuer-den-l-gav (Abfrage 10.1.2020)
- Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes, 2019c: Geschäftsbericht 2018. www.l.gav.ch/downloads/1/geschaeftsberichte (Abfrage 10.1.2020)
- Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes, 2019d: Stimmen zum L-GAV. www.l.gav.ch/l-gav-gut-fuer-alle/stimmen-zum-l-gav/statements (Abfrage 10.1.2020)

Anne Rubin / Samuel Burri

Wie man in Frauenbranchen organisiert

Unia handelt in der kollektiven Gewerkschaftsarbeit nach zwei grundlegenden Konzepten. In Branchen, wo aufgrund eines vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages (GAV) oder der konkreten politischen Auseinandersetzung der Zutritt in die Betriebe gewährleistet ist, arbeiten wir in die Breite, mit dem Ziel, möglichst viele MitarbeiterInnen über die betrieblichen Grenzen hinaus zu mobilisieren. Im Detailhandel ist dies zum Beispiel der Fall, wenn sich in Bern 200 VerkäuferInnen am Frauenstreiktag 2019 am eindrücklichen Walk Out beteiligen, im grossen Tessiner Outlet-Center Fox Town mit 160 Läden der GAV zusammen mit den mehrheitlich weiblichen Mitglieder erneuert oder in Nyon dank einer vorbildlichen Mobilisierung der VerkäuferInnen die Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten verhindert wird. Andererseits arbeiten wir in die Tiefe mit Betriebsgruppen in «geschlossenen» Betrieben, zum Beispiel in der Langzeitpflege. Ziel ist die Etablierung gewerkschaftlicher Strukturen, indem die Beschäftigten anhand kollektiver betrieblicher Themen in ihrem Betrieb eine Kampagne führen, um ihre Anliegen durchzusetzen. Selbstverständlich lassen sich gewerkschaftliche Methoden und Strategien nicht immer trennscharf abgrenzen; so sind im Rahmen von Betriebs- oder Branchenkampagnen Mischformen zwischen Arbeit in der Breite und Aufbau in die Tiefe durchaus möglich.

Walk Out in der Marktgasse, Bern, 14. Juni 2019

Die spektakulärste Streikaktion im Detailhandel am Frauenstreik 2019 fand an der Marktgasse in Bern statt. In dieser Einkaufsstrasse im Herzen von Bern gingen um elf Uhr 200 VerkäuferInnen auf die Strasse und bildeten eine Menschenkette. Diese Frauen trugen ein hundert Meter langes Banner mit