Mikrotechnik im Verkauf : Fortschritt oder Grund zur Panik?

Autor(en): **Gassmann, Rita**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **74 (1982)**

Heft 1

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355071

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Mikrotechnik im Verkauf – Fortschritt oder Grund zur Panik?

*Rita Gassmann**

In den letzten 20 Jahren wurden in praktisch allen vom VHTL betreuten Branchen die Betriebe rationalisiert und weitgehend automatisiert. Immer schon hat sich unsere Gewerkschaft mit Rationalisierung und Automatisierung und deren Folgen intensiv auseinandersetzen müssen. Für uns stand die Sicherung der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer denn auch immer an erster Stelle. Wir forderten – und sind auch heute noch der Meinung –, dass Rationalisierung und Automation der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen dienen muss, die Leistung an immer schneller laufenden Maschinen entsprechend entlöhnt und auch die Belastungen und Gefahren bei der Arbeit abgebaut werden. Vor allem setzen wir uns für menschengerechte Arbeitsplätze ein. Mit der Verkürzung der Arbeitszeiten und mit Ferienverlängerungen wollen wir dem arbeitenden Menschen mehr Freiraum zum Mensch-sein-können schaffen. Seit anfangs der 70er Jahre erleben wir eine weitere Rationalisierungswelle, deren Anstoss aus dem Bereich der Mikroelektronik stammt. Mit der Erfindung des integrierten Schaltkreises, einem «Abfallprodukt» der amerikanischen Militärtechnik und Raumforschung, begann ein neues technologisches Zeitalter. Und wir stellen heute mit immer grösserem Entsetzen fest, dass das gigantische Wettrüsten von heute, das den Frieden und die Existenz der Welt bedroht, mit immer neueren Vernichtungstechnologien im Zusammenhang steht.

Die Mikroelektronik gewinnt in der Technik, in der Wirtschaft und im menschlichen Alltag mehr und mehr an Bedeutung. Mit der Mikrotechnik können Konsumgüter jeder Art, Maschinen, Apparate, Computer, aber auch ganze Produktionssysteme kleiner, billiger, flexibler und energiesparender hergestellt werden, als nach den bisherigen konventionellen Fertigungsmethoden. Die Reduktion mechanischer Teile in vielen Geräten bringt eine drastische Senkung der Fertigungszeiten und damit der benötigten Arbeitskräfte. Deshalb verwundert es niemand, dass viele Menschen Technik nicht als Befreiung und Ergebnis von Arbeit, sondern als femde Bedrohung empfinden. Viele Arbeitsvorgänge werden an die Technik angepasst, statt dass Technik den Menschen in ihrer Entfaltung dient.

Die Mikroelektronik rationalisiert nicht nur die industrielle Produktion, sondern erfasst auch den Bürobereich. Mikroprozessoren werden in diesem Sektor Arbeitsplätze «fressen». So schätzt eine Studie der Prognos aus dem Jahre 1978, dass in den nächsten 10 Jahren 150 000 Schreibkräfte im Bürobereich durch Textverarbeitungsmaschinen ersetzt werden. Heute redet man schon davon, dass rund 70% aller Bürotätig-

* Referat, gehalten am Kongress der Gewerkschaft VHTL, 11.–13. September 1981

keiten formalisierbar sind und durch Computer erledigt werden können. Bereits kennt man papierlose Büros und papierlosen Briefverkehr.
Damit ist gesagt, dass Mikroprozessor und Mikroelektronik schwerwiegende wirtschaftliche und soziale Auswirkungen mit sich bringen: Arbeitsplätze werden wegrationalisiert, Berufsstrukturen verändert, bisherige Ausbildungsmethoden in Frage gestellt. Um überhaupt für heute und für die Zukunft eine wirkungsvolle Arbeitsmarktpolitik betreiben zu können, müsste der Bund verpflichtet werden, eine Globalstudie über die Auswirkungen des Vormarsches der Mikroelektronik zu erstellen.
Mit dem Einzug der Mikrotechnik finden auch im Dienstleistungsbereich enorme Strukturwandlungen statt. Allerdings steht diese Entwicklung in bemerkenswertem Kontrast zur Aufmerksamkeit, die der im Industriebereich stattfindenden Strukturentwicklung entgegengebracht wird.
Heute sind und werden ganze Bibliotheken gefüllt mit wissenschaftlichen Analysen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Industrie. Der Dienstleistungssektor bleibt vernachlässigt, besonders vernachlässigt wird der Handelsbereich.

Der Strukturwandel im Detailhandel

Der schweizerische Detailhandel ist seit den 50er Jahren von mehreren Rationalisierungswellen betroffen worden. Zum Beispiel die Umstellung der Einzelhandelsgeschäfte in Selbstbedienungsläden und die Einrichtung von Supermärkten. Wachsende Marktanteile von Grossunternehmen und Konzernen, unternehmensinterne Zentralisierung und zunehmender Einsatz der zentralen Personalplanung kennzeichnen heute den Detailhandel. So verfügen zirka 500 der insgesamt 50 000 Detailhandelsbetriebe wie COOP, Migros, Warenhäuser, Versandgeschäfte und Filialisten über einen Marktanteil von fast 50 Prozent. Für die Arbeitnehmer in den Regionallagern, für die Chauffeure, und im besonderen für das Verkaufspersonal bewirkte der bisherige Strukturwandel eine verstärkte Arbeitsteilung und Spezialisierung, weil traditionelle Verkaufstätigkeiten wegfielen und viele Funktionen den zentralen Abteilungen übertragen wurden.
«Selbstbedienungstypische» Verkaufsformen sind nicht nur ein Merkmal in den Supermärkten, auch in den Warenhäusern wurden dadurch Beratung und Service für die Kunden abgebaut. In vielen Bereichen werden nur noch Kassierinnen und keine Verkaufskräfte mehr eingesetzt. Im Warenhausjargon wird der Wegfall der Bedienung als «Einführung der Intensivvorwahl» bezeichnet. Das bedeutet für das Personal den Wegfall qualifizierter Beratungstätigkeiten, es hat lediglich noch Überwachungs- und Kassiertätigkeiten auszuführen.

Neue Technologien im Detailhandel

Völliges Dunkel über die Zukunftsaussichten herrscht im Detailhandelsbereich. Es ist vielleicht bezeichnend, dass Arbeitgeber bei einer Befragung zur Rationalisierung den betreffenden Studenten antworteten:

«Rationalisierung wird langsam und stetig eingeführt, man will die Gewerkschaften nicht auf den Plan rufen».
Mit der Einführung der Selbstbedienung entstand der Arbeitsplatz der Kassierin, die nicht mehr im Verkauf tätig war. Dieser Arbeitsplatz wird meist mit Frauen ohne Berufslehre besetzt. 40 Prozent der Kassierinnen arbeiten in einem Teilzeitverhältnis. (Aus «Sozialindikatoren für die Schweiz», Band 4.)
Untersuchungen, die in verschiedenen Ländern über die Arbeitsbedingungen des Kassierpersonals gemacht wurden, zeigten überall das gleiche Bild: Rücken- und Beinbeschwerden, Muskelverspannungen, Kreislaufbeschwerden und Gelenkschäden. Über die psychischen Folgen der enormen Belastungen wurden bisher nur Vermutungen angestellt. Die Studien zeigten auf, dass Kassierinnen an den sogenannten Umpackkassen in Spitzenzeiten Warengewichte bis zu 500 kg pro halbe Stunde umschlagen, vom Freitagmittag bis Samstagmittag kam es zu Umschlaggewichten zwischen 5 und 6 Tonnen.
Die Untersuchung z. B. in Deutschland war so alarmierend, dass sich der deutsche Bundestag im letzten Jahr mit den Arbeitsplätzen des Kassenpersonals befasste und massive Verbesserungen der Arbeitsplätze anordnete. 1967 ersuchte der VHTL den Arbeitsärztlichen Dienst des BIGA, eine umfassende Studie über die Arbeitsbedingungen des Personals im Detailhandel zu veranlassen. Bis heute kam der Arbeitsärztliche Dienst dieser Aufforderung nicht nach.

Elektronische Datenkassen

Der VHTL ist nun informiert, dass bei den Grossunternehmen Migros und COOP neue Kassensysteme eingeführt werden. Was für Systeme angewendet werden, war bisher nicht zu erfahren.
Die FIET, der Internationale Bund der Privatangestellten, dem der VHTL angeschlossen ist, hat im Bereich der Mikrotechnik im Verkauf umfassende weltweite Untersuchungen angestellt. Ich erlaube mir, diese in einzelnen Bereichen beizuziehen.
Künftig werden sämtliche Verkaufsartikel nach einem in 12 europäischen Ländern vereinheitlichten System (EAN = Europäische Artikelnumerierung) erfasst. Die Numerierung enthält die Länderkennzeichen, die Länder-Betriebsnummer des Lieferanten, die individuelle Artikelnummer des Lieferanten oder Herstellers und eine Prüfziffer. Für diese Nummer ist eine einheitliche maschinenlesbare Darstellungsform, der EAN-Strichcode, entwickelt worden. Diesem System begegnen wir heute vor allem in grossen Modegeschäften usw.
Die Warenauszeichnung erfolgt nicht mehr auf traditionelle Weise mit einem Preisaufkleber. Der Preis muss nicht mehr auf der Etikette stehen, sondern kann aus einem der Kasse angeschlossenen Speicher abgerufen werden. Kurz: für eine Preisanschrift oder Preisänderung muss nur der zu einer Artikelnummer gehörende Preis im Speicher und das Preisschild am Warenregal geändert werden.

Mit der Einführung der elektronischen Datenkassen ändert sich nun auch die Tätigkeit der Kassierin. Ihre Aufgabe ist es, den an der Ware befindlichen Code mit einem Stift, in dem ein photographisches Lesegerät (Scanner) eingebaut ist, abzutasten, oder die Waren über einen im Kassentisch eingelassenen Scanner zu schieben. Es besteht dadurch keinerlei Veranlassung mehr, die «Kasse klingeln zu lassen». Die Kassierin muss also nicht mehr die anstrengende Arbeit des fehlerlosen Eintippens der Preise in die Kasse machen. Sie muss das Geld nur noch kassieren. Vielleicht entfällt eines Tages auch diese Tätigkeit, dann nämlich, wenn die Registrierkasse direkt mit der Bank verbunden ist und dann auch mit Schecks bezahlt werden kann.
Die neuen Kassen könnten für die Arbeit der Kassierin allerdings auch bedeuten, dass sie wiederum jeden Artikel in die Hand nehmen, hochheben und eventuell drehen muss, um die EAN-Numerierung zu finden und abzutasten bzw. abtasten zu lassen. Jedes Abtasten mit dem Codierstift wird von einem akustischen Signal begleitet, das anzeigt, ob eine Erfassung erfolgt ist. Die Kassierin muss diesen Ton zur Kontrolle registrieren. Zudem wird der Kassiervorgang stark beschleunigt. Kassenarbeit wird somit zur Fliessbandarbeit, die Arbeit wird noch monotoner, und stellt trotzdem höchste Anforderungen an die Konzentration der Kassierin. Die Beanspruchung durch das Heben der Waren bleibt zusätzlich erhalten.
Die neuen Datenkassen haben auch Auswirkungen in anderen Bereichen: So können die Materialkosten durch Verringerung der Kassen- und Auszeichnungsgeräte sowie durch Einsparung von Etiketten erheblich gesenkt werden.
Auch im Bereich der Personalkosten sind Einsparungen zu erwarten: Weniger Kassenpersonal, weil der Abfertigungsdurchlauf an den Kassen vergrössert wird, weniger Personal beim Wareneingang, bei der Auszeichnung, bei der Umzeichnung, bei der Inventur und bei der Disposition. Da die Betriebe zudem durch das neue Warenwirtschaftssystem in die Lage versetzt werden, genau die Zeiten der Absatzspitzen zu ermitteln, steht für sie der Umstellung von Vollzeitarbeitsplätzen auf Teilzeitarbeitsplätze in Stosszeiten nichts mehr im Wege. Sie werden in Zukunft die Arbeitskräfte nach Kundenfrequenzzahlen einsetzen, damit geht eine optimale Ausnutzung der Arbeitskraft einher. Diese wird nur dann noch eingesetzt und bezahlt, wenn sie auch ausgelastet werden kann. Die Unternehmer nennen das kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ). Das ist Arbeit auf Abruf und nicht zu verwechseln mit der flexiblen Arbeitszeit. Das Abrufsystem wird bereits in einigen Betrieben praktiziert.
Die Pro-Kopf-Umsätze lassen sich mit der gezielten Personalsteuerung für jeden einzelnen Mitarbeiter genau berechnen. Die Pro-Kopf-Umsätze werden erhöht und lassen sich erst noch durch weniger Personal erreichen. Arbeitsplätze können somit eingespart beziehungsweise wegrationalisiert werden.

Auswirkungen der Rationalisierung auf die Arbeitnehmer

Die Statistik für den Detailhandel zeigt eine enorme Zunahme der Beschäftigten auf. Waren 1960 184 000 Frauen und Männer im Detailhandel beschäftigt, so waren es 1979 bereits 286 200 und 1980 über 289 100. 86% der im Verkauf Tätigen sind Frauen. Über 33% des Verkaufspersonals sind in einem Teilzeitverhältnis.
Nach unserer Meinung bestehen bei Rationalisierungsmassnahmen im Detailhandel zwei Gefahren: Die heute noch vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer könnten Gefahr laufen, dass ihre Arbeitsplätze wegen der Personaleinsatzplanung in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt und zum andern, dass Teilzeitbeschäftigte immer mehr zur Reservearmee des Einzelhandels gemacht werden. Die Weigerung vieler Arbeitgeber, die Teilzeitbeschäftigten mit regelmässigen Arbeitszeiten unter den Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages zu stellen, ist Beweis genug dafür. Eine starke gewerkschaftliche Organisierung der Verkaufspersonals wird immer dringlicher.
Ob bei Rationalisierungsmassnahmen im Detailhandel mit Verlust von Arbeitsplätzen gerechnet werden muss, dazu liegt im europäischen Bereich noch zuwenig aussagekräftiges Zahlenmaterial vor. Einzig Deutschland weist nach, dass infolge Strukturwandel über 200 000 Arbeitsplätze verloren gingen.
Interessant ist eine im November 1976 von der Firma Siemens in Deutschland verfasste Studie, wonach auf Grund neuer Techniken enorme Arbeitsplatzeinsparungen möglich sind. In der Studie wird gesagt, dass in Gross-, Mittel- und Kleinbetrieben sowie in Frauenberufen Arbeitszeiteinsparungen zwischen 25 und 38 Prozent möglich sind.
Im Band 3 «Sozialindikatoren für die Schweiz», wo gemeldete Entlassungen für die Jahre 1976 bis 1979 kommentiert werden, heisst es: «Erwähnenswert ist, dass sich das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Entlassenen aus wirtschaftlichen Gründen in neuester Zeit zuungunsten der Frauen verschoben hat; ihr Anteil an Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen ist nun eindeutig höher als ihr Anteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen. Die Berufsgruppe Büro/Verwaltung/Handel ist sogar überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen».
Dass Teilzeitarbeitsplätze nicht gesichert sind, zeigt ganz deutlich der Basler Chemiekonzern Sandoz auf. In zwei Jahren sollen 950 Stellen eingespart werden und laut Sandoz: «ist ein weiterer wichtiger Einsparungspunkt die Teilzeitarbeit».
Der Präsident des Arbeitgeberverbandes schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller (ASM), Gottfried Straub, schreibt in der Arbeitgeberzeitung vom 2.7.1978: «Kurz- und mittelfristig kann der Strukturwandel allerdings einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern vor schwerwiegende berufliche Probleme stellen oder den Arbeitsplatzverlust bewirken. Im Interesse aller Arbeitnehmer und der ganzen Volkswirtschaft darf und kann der Restrukturierung nicht ausgewichen werden.»

Perspektiven der Arbeitsbedingungen

Selbst in den Jahresberichten der Arbeitgeber wird gesagt: «Der Leistungs- und Arbeitsdruck wird immer grösser». Die Klagen, die bei uns seitens unserer Mitglieder eingehen, sind demnach mehr als berechtigt. Interessant ist eine in diesem Jahr durchgeführte Befragung über den Stress am Arbeitsplatz: 67 Prozent der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Industrie, Handwerk und Dienstleistung sagten aus, dass sie heute unter mehr Stress stehen als noch vor wenigen Jahren. 36 Prozent der Arbeitnehmer erleben sogar viel mehr Stress als früher. Im Verkauf sind die Arbeitnehmer zudem konfrontiert mit ständiger Unterbesetzung des Personalbestandes, einmal, weil ganz knapp budgtiert wird und zum anderen, weil für Fehlzeiten wie Krankheit, Unfall, Ferien usw. keine weiteren Stellen im Stellenplan vorgesehen sind. Hinzu kommt der Druck, immer mehr Umsatz herauszuschinden.
Die grundsätzliche Reorganisation des Kommunikations- und Informationsflusses und damit die Reorganisation der Verwaltungsaktivitäten erlaubt eine bessere Vorgabe und Kontrolle nicht nur der Leistungen des Verkaufspersonals, sondern auch der Filialleiter. Die Entscheidungsgewalt wird in der Praxis stärker zentralisiert, ganz im Gegensatz zu den durch die Mikroelektronik eröffneten Möglichkeiten der Dezentralisation. Hierarchien werden verstärkt. Filialleiter werden zu Befehlsüberbringern degradiert und verlieren ihren Dispositionsspielraum.
Die Management- und Personalführungssysteme können erheblich ausgebaut werden und erreichen einen hohen Wirkungsgrad, die Kontrolle ist praktisch perfekt. Zudem ist zu befürchten, dass durch die Einführung neuer Techniken die höher qualifizierten Tätigkeiten den Männern vorbehalten bleiben. In der Zukunft werden Arbeitsplätze mit geringen beruflichen Anforderungen zahlenmässig verringert und neue Arbeitsplätze werden so beschaffen sein, dass sie für Frauen noch viel schwerer zugänglich sind, weil ihnen die nötige Ausbildung dazu fehlt.

Bildung

Die Arbeitswelt verlangt in Zukunft grösste Mobilität. Die Berufsbildung hat daher die breiten Fundamente für lebenslanges Lernen zu legen. Damit meinen wir Mobilität der Köpfe und nicht der Füsse.
43% aller Mädchen absolvieren eine zweijährige oder sogar kürzere Lehre. Bei den Knaben sind es 20%. 42 Prozent Knaben sind in einer 4jährigen Ausbildung, aber nur 5% Mädchen. In Industrie, Handwerk und technischen Berufen waren 1979/1980 30 600 Lehrlinge, davon 3000 Mädchen. Das sind knapp 1 Prozent.
Heute noch werden 90 Prozent aller Mädchen in vorwiegend traditionellen Frauenberufen ausgebildet. In Berufen also wie Büro und Handel, die in Zukunft von grössten Rationalisierungsmassnahmen betroffen werden, das heisst wo massiv Arbeitsplätze abgebaut werden. Die davon

Betroffenen sind vorwiegend Frauen, wobei wir hier feststellen wollen, dass in bezug auf Rationalisierung und Beschäftigung die Männer den gleichen Entwicklungen ausgesetzt sind. Die Kollegen und Kolleginnen in der Industrie haben diese Erfahrungen bereits gemacht. Vor allem ist zu erwähnen, dass bei sogenannten «natürlichen» Abgängen (zum Beispiel Pensionierungen) die austretenden Arbeitnehmer nicht mehr ersetzt werden. Doch möchten wir ganz deutlich sagen, dass in bezug auf die Berufstätigkeit der Frauen ein grosses Umdenken nötig wird. Diese Notwendigkeit besteht im Elternhaus, in der Schule, in der Berufsberatung, in der Wirtschaft. Frauen müssen das gleiche Recht auf Arbeit haben wie die Männer.
Die Arbeitgeber haben den Frauenarbeitsplätzen den gleichen Stellenwert einzuräumen, wie sie dies bei den Männern in selbstverständlicher Weise tun. Das heisst, Frauen müssen in der Arbeitswelt die gleichen Chancen haben in bezug auf Bildung, Ausbildung, innerbetriebliche und ausserbetriebliche Weiterbildung und Umschulung wie die Männer.
Das BIGA muss sich zur Aufgabe machen, zusammen mit den Gewerkschaften und den Arbeitgebern Lösungen zu suchen, damit in Zukunft vermehrt Mädchen in technisch-gewerbliche Berufe eingegliedert werden können, um den technischen Veränderungen Rechnung zu tragen und die Chancengleichheit zu fördern.

Perspektiven für die Entlöhnung

Es ist eine bekannte Tatsache, dass dort, wo überwiegend Frauen beschäftigt sind, die Löhne auch dementsprechend niedrig sind. Dazu gehört auch der Verkaufsberuf. Gerade der VHTL hat sich seit Jahrzehnten bemüht, den Frauen ihre Situation als Frau, als Arbeitnehmerin und als Lohnempfängerin bewusst zu machen.
Das ist uns zum Teil gelungen, die steigenden Mitgliederzahlen bei den Frauen bestätigen dies. Aber wir verkennen nicht, dass noch allzuviele Frauen abseits stehen. Ihr Bewusstsein und ihr Verhalten entspricht leider noch in vielen Bereichen dem alten Rollenbild. Davon profitieren natürlich auch die Arbeitgeber.
Zu grossen Befürchtungen Anlass gibt die zu beobachtende Zunahme von Prämiensystemen, die dazu benutzt werden, einmal die Arbeitsleistung zu steigern und zum andern keine Solidarität unter den Arbeitnehmern mehr aufkommen zu lassen oder dort, wo sie noch vorhanden war, zu zerstören.

Gewerkschaftliche Forderungen

- Wir verkennen nicht, dass die Technik den Menschen ganz allgemein viele Erleichterungen brachte und bringt. Für viele Arbeitnehmer wurde die Arbeit erleichtert, durch den Einsatz von Mikroelektronik wird dies weiterhin geschehen.

- Vom Produktivitätsfortschritt könnte der Arbeitnehmer materiell profitieren; er kann sich Güter kaufen, die ihm das Leben erleichtern und angenehm machen oder auch Freude bereiten.
- Mit der Verkürzung der Arbeitszeit haben wir mehr Zeit, um vermehrt am sozialen, kulturellen, gewerkschaftlichen und politischen Leben teilzunehmen.
- Diese Aussichten sind eine Chance für die Menschen und können als Fortschritt gewertet werden.

Mikrotechnik als Herausforderung an die Gewerkschaften

1. Der VHTL hat sich dafür einzusetzen, dass durch den technischen Wandel keine Männer aber vor allem keine Frauen von den Arbeitsplätzen verdrängt werden. Frauen und Männer müssen das gleiche Recht auf Beschäftigung haben. Das bedingt ein umfassendes Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht aller Arbeitnehmer und der Gewerkschaften. Der VHTL muss bei der Planung neuer Rationalisierungen, bei der Personalplanung, bei der Arbeitsplatzbewertung, bei der Arbeitsorganisation, bei der Gestaltung der Arbeitsplätze beigezogen werden.
   Wir dürfen nicht, wie sich kürzlich ein Autor geäussert hat, in die «Abseitsfalle der Rationalisierung» fallen. Der Druck für Mitbestimmung im Betrieb muss von den unmittelbar Betroffenen, also von den Kolleginnen und Kollegen her kommen.
2. Zu allen Arbeitsplätzen, die durch die neuen Technologien entstehen, müssen Frauen gleichberechtigten Zugang haben. Das bedeutet, dass viel mehr Mädchen in technischen Berufen ausgebildet werden müssen. Frauen sollen als Folge und zur Beherrschung von technologischen Neuerungen die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung und Umschulung erhalten.
3. Das Ziel der 40-Stunden-Woche ist konsequent weiter zu verfolgen. Es ist dem VHTL klar, dass massgebliche Gruppierungen von Arbeitgebern sich untereinander abgesprochen haben, wichtigen gewerkschaftlichen Forderungen nicht nachzukommen. Dazu gehört unter anderem die Arbeitszeitverkürzung. Mit der Verkürzung der Arbeitszeit können aber gerade die negativen Auswirkungen der Rationalisierung begrenzt werden. Das wissen die Arbeitgeber so gut wie wir. Überdies gehört die allgemeine Arbeitszeitverkürzung zu den Massnahmen, die es Frauen und Männern ermöglichen, berufliche, familiäre und gesellschaftliche Aufgaben miteinander in Einklang zu bringen.
4. In den Gesamtarbeitsverträgen sind besondere soziale Schutzmassnahmen zu treffen:
   - Verbot der variablen Arbeitszeiten
   - Bezahlte Pausen bei monotoner und konzentrierter Arbeit

- Verbesserung des Kündigungsschutzes besonders für alle älteren Arbeitnehmer
- Mutterschutz in Form des bezahlten 16wöchigen Mutterschaftsurlaubes und Kündigungsschutz während der Schwangerschaft.

5. Alle Bestrebungen für verbesserte Ladenschlusszeiten sind zu verstärken. Mikrotechnik im Verkauf kann und darf auf keinen Fall «Arbeit rund um die Uhr» bedeuten.
6. Mit den Unternehmen sind Vereinbarungen zu treffen, damit neue technische Anlagen nicht zur Überwachung der Arbeitsleistung, Fehlerraten, Dienstzeiten usw. missbraucht werden, um den Arbeitnehmer noch mehr unter Stress zu bringen oder ihm gar ein beschleunigtes Arbeitstempo aufzuerlegen.
7. Der Organisierung des Verkaufspersonals ist grösste Aufmerksamkeit zu schenken. Wir müssen den im Verkauf tätigen Frauen und Männern die Gefahren aufzeigen, Lösungen anbieten, ihr Bewusstsein zur Solidarität stärken. Dann besteht kein Anlass zur Panik.

Nicht der einzelne Mensch, nur alle gemeinsam, können Verbesserungen für die Menschen herbeiführen. Unsere Bewegung, die Gewerkschaftsbewegung muss dem Menschen Bewusstsein, Selbstbewusstsein geben. Wir haben in der Vergangenheit bewiesen, dass wir das können, tun wir es auch heute und für ein besseres Morgen.