

Frauen in der Uhrenindustrie : was ist ihre Zukunft?

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen**

Band (Jahr): **8 (1982)**

Heft 4

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-359723>

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.



Frauen in der Uhrenindustrie

Was ist ihre Zukunft?

Wenn wir konkret die geschlechtliche Arbeitsteilung betrachten wollen, müssen wir die Uhrenindustrien anschauen.

Wenn wir erfassen wollen, was es heisst, gleiche Rechte auf Arbeit für Männer und Frauen, müssen wir alle wirtschaftlichen und sozialen Organisationen neu erfinden. Denn in den heutigen Strukturen, selbst wenn sie verbessert sind, hat die Gleichheit keinen Platz.

PRÄZISION – PRODUKTION – SARIDON

In der Uhrenindustrie produzieren die Frauen den ganzen Reichtum. Sie arbeiten direkt in der Produktion, und sie allein. Sie sind in riesigen Werkstätten zusammengepfercht, stumm an ihre Fließbänder gereiht, die unaufhörlich drehen. Oder sie sitzen vor ihrem Binokular und löten.

Vor zehn Jahren montierten sie eines der hundert Teile des mechanischen Uhrwerks. Heute machen sie von der Wicklung bis zum Löten auf ganz kleinen Scheiben alles, und dabei kontrollieren sie die Genauigkeit ihrer Gesten auf dem Bildschirm. Präzision, Geschicklichkeit, aber vor allem die Schnelligkeit der Gesten sind die verlangten Fähigkeiten. Aber diese Kriterien spielen bei der Arbeitsplatzbewertung und somit beim Lohn keine Rolle.

Bericht von P., Sozialarbeiterin, die sich mit Sehbehinderten in der Region Biel-Jura beschäftigt:

“In den meisten Fällen sind die Menschen, die ich besuche, Frauen, die in der Uhrenindustrie gearbeitet haben und blind geworden sind. Welch Schicksal für eine Frau, schlimmer noch wenn sie Ausländerin ist, das Augenlicht zu verlieren. Sie kann sich nicht mehr mit den Kindern beschäftigen, nicht mehr kochen, ihre Bildung ist meistens so schlecht, dass sie nicht einmal die Blindenschrift erlernen kann und sich auch nicht dafür interessiert, Bandaufzeichnungen von Romanen zu hören. Da herrscht Nacht im wahrsten Sinne des Wortes. Viele verbringen den ganzen Tag mit Warten, in der völligen Isolation.

Dazu kommt noch, dass es oft sehr schwierig ist, eine Invalidenrente zu erhalten.”

Abnützung von Rücken und Schultern, Migräne und Beeinträchtigung der Sehfähigkeit (manchmal bis zur völligen Blind-

Die Autorin, Marie-Therese Sautelin lebt in Biel. Sie hat selbst 6 Jahre in der Uhrenindustrie gearbeitet, zuerst im Büro und dann im Reparatursdienst. Die Übersetzung aus dem Französischen besorgte die Emanzipation.

heit) sind das tägliche Los der grossen Mehrheit der Frauen in der Uhrenindustrie. Dr. Dubois aus la Chaux-de-Fonds hat dazu die Frechheit gehabt, vom Missbrauch des Saridons zu sprechen. Gewisse Unternehmen stellen sogar Pillen zur Verfügung. Noch heute zeugen die leeren Packungen in den Mistkübeln der Werkstätten der Frauen davon, wie sich die Arbeiterinnen betäuben müssen, um diese Arbeit überhaupt auszuhalten.

Diese hochproduktive Arbeit ist in einen Teufelskreis eingeschlossen, der sehr schwierig zu durchbrechen ist.

*TYPISCHE FRAUENARBEIT

- die fast keine Ausbildung verlangt
- die aber die einzige ist, die die Frauen in dieser Branche überhaupt bekommen, in einer Region, wo es ausser der Uhrenindustrie nichts gibt, z.B. in der Gegend von La Chaux-de-Fonds.

AKKORDLÖHNE, typische “Frauenlöhne”, Zuschusslöhne:

- Leistungslöhne (und die Zahl der Stücke, die in der Stunde angefertigt werden müssen, steigt ständig) selbst wenn der Monatslohn eingeführt wird.
- die Feindseligkeit provozieren und Konkurrenzverhalten durch das Prämiensystem.

In diesem Zusammenhang ist es sehr einfach, den Frauen Eifersucht und Uneinigkeit vorzuwerfen. Die Frauen haben nicht die Möglichkeit, sich am Arbeitsplatz zu organisieren.

Die kleinen – und grossen – Chefs, alles Männer erfreuen sich ihrer Entscheidungsgewalt und ihrer Dominanz als Männer in diesen Werkstätten, die zu 100% mit Frauen besetzt sind. Das sich Lustigmachen über die Figur, die Hänseleien oder die kleinen Liebenswürdigkeiten, das sind die Verhaltensweisen der Chefs ... die sich ausdehnen bis auf das Recht zu vögeln mit den jungen Arbeiterinnen oder mit Frau X. wenn man weiss, dass ihr Mann im Militärdienst ist! Da ist es nicht erstaunlich, dass sich Frauen als lesbisch bezeichnen, um dem zu trotzen, wenn nicht sogar bewusst darum, um ihre persönliche Sexualität leben zu können.

Neben diesen Werkstätten, wo nur Frauen arbeiten und einige wenige Männer mit Kontrollfunktionen beschäftigt sind, arbeiten die meisten Männer in den mechanischen Werkstätten, oder in der Forschung ... dort findet man keine Frauen. Was die Frauen in den Büros angeht, so sind sie den gleichen Benachteiligungen unterworfen wie in anderen Industrien. Routinemässige Büroarbeit, ohne Aufstiegschancen und in direkter Abhängigkeit von ihren Chefs.

SCHLECHT QUALIFIZIERT – SCHLECHT BEZAHLT

Die Frauen sind schlecht qualifiziert, der Arbeitsplatz verlangt das so.

80% der Frauen in der Uhrenindustrie haben keine Berufsausbildung (Büropersonal eingeschlossen)
83% der Männer haben eine Ausbildung

Das sind die Fakten, wie sie der SMUV Genf in seiner Studie 1977 veröffentlicht hat.

Daraus folgen ganz “natürlicherweise” die Lohnunterschiede in der Grössenordnung von 30%.

Die Löhne im Jahre 1979

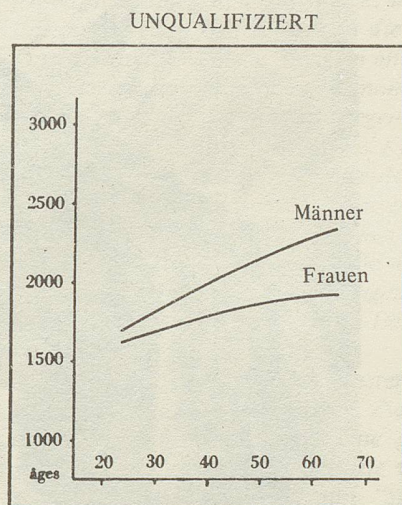
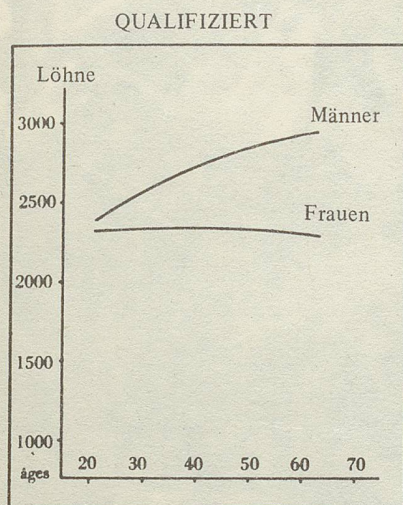
		mittlerer Stundenlohn (stundenweise oder Monatslohn zusammen)	
Arbeiter	qualifiziert	15.08	
	halb oder nicht qualifiziert	12.60	13.72
Arbeiterin	(ohne Unterscheidung der Qualifikation)	9.46	
			macht 31%
mittlerer Lohn der im Stundenlohn bezahlten			
Arbeiter	qualifiziert	12.84	
	halb oder nicht qualifiziert	11.32	11.56
Arbeiterin	(ohne Unterscheidung)	9.07	
			macht 21,5%
mittlerer Lohn bei Monatslöhnen			
Arbeiter	qualifiziert	2787.-	
	halb oder nicht qualifiziert	2465.-	2653.-
Arbeiterin		1865.-	
			macht 29,7%
mittlerer Monatslohn der Angestellten			
Angestellter		3256.-	
Angestellte		2184.-	
			macht 32,9%

nach der Untersuchung des SMUV Genf betragen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bei gleicher Ausbildung
Fr. 518.- im Monat bei nicht qualifizierten, das sind 30%
Fr. 481.- im Monat bei qualifizierten, das sind 21%.

Diese Unterschiede vergrössern sich mit dem Alter, weil Männer sich immer besser qualifizieren, während die nichtqualifizierte Frau mit dem Alter ihre Geschicklichkeit und ihre Geschwindigkeit verliert. So erreicht die geschlechtliche Arbeitsteilung in der Uhrenindustrie ihren Höhepunkt. Seit Beginn der Industrialisierung im 19. Jahrhundert wird eine enorme Menge der produktiven Arbeit von Frauen geleistet, und noch mehr als die Männer sind sie vom Mitbestimmungsrecht

ENTWICKLUNG DER LÖHNE IM VERHÄLTNIS ZUM ALTER

Die Schere zwischen den Männer- und den Frauenlöhnen vergrössert sich mit dem Alter



ausgeschlossen. Das kapitalistische System braucht die Doppelrolle Haushalt – Fabrik/Büro, um den Frauen die unqualifiziertesten, uninteressantesten Arbeiten zu geben und je nach Bedarf auf die Hausfrauenrolle zu setzen, und die Frauen an die Kochtöpfe zurückzuschicken.

WIE ALSO UNTER DIESEN UMSTÄNDEN DIE LOHNGLEICHHEIT DURCHSETZEN?

Es gibt nur wenige Fälle, wo in der Uhrenindustrie der Vergleich zwischen dem Arbeitsplatz einer Frau und demjenigen eines Mannes gemacht werden kann. Die geschlechtliche Arbeitsteilung lässt dies nicht zu. Trotzdem gibt es für den Moment zwei Mittel, um die Situation auszugleichen:

- eine vollumfängliche Neubewertung aller Kriterien, die der Festsetzung der Löhne zu Grunde liegen, und die den nervlichen Anforderungen, der Geschicklichkeit und der Schnelligkeit Rechnung tragen;
- Zugang der Frauen zu allen Berufsstellen und zu allen Stufen, was eine Berufs-Grundausbildung und im Falle von Entlassungen eine Berufsumschulung erfordert.

UND DIE GEWERKSCHAFT?

Um die tiefen Ungleichheiten in Frage zu stellen und sie aus dem Weg zu räumen, müsste die Gewerkschaft eine Pilotfunktion übernehmen. Leider ist die Wirklichkeit davon weit entfernt. Wie in den anderen von der weiblichen Arbeitskraft dominierten Bereichen (Textil-, Handel-, Nahrungsmittelindustrie) sind auch hier die

Frauen gewerkschaftlich schwach organisiert. So beträgt der Organisationsgrad der Frauen im SMUV (also Metall und Uhren zusammengenommen) nur 12%, obschon sie 50% des gesamten Personals repräsentieren. Die Forderungen der Frauen haben in den Vertragsverhandlungen wenig Gewicht. Dazu ein aktuelles Beispiel: Die Anstellung im Monatslohn, die seit Jahren gefordert worden war, wurde im Januar 1982 eingeführt, wobei allerdings als Ausgangsbasis die mittleren Leistungslöhne von Ende 1981 genommen wurden. Dadurch wurden die Produktivitätsunterschiede zementiert und noch schlimmer: Dieser Monatslohn ist nur eine fixe Grundbasis, die für jede Arbeiterin verschieden ist und, zu der von Monat zu Monat verschiedene Prämien hinzukommen. Das Resultat davon ist, dass die Mehrheit der Frauen weniger als im Jahr 1981 verdient. Die Konkurrenz bleibt somit der Motor des Profits.

Seit 1975 existieren zwar "Groupes Femmes au Travail". Im Schatten der phalokratischen Bürokratie haben sie aber wenig Gewicht. Einzig die Frauengruppe aus Genf konnte im Jahre 1977 eine wertvolle Broschüre ausarbeiten, die auch heute noch ihre Gültigkeit besitzt. Um die Frauen von der Nützlichkeit gewerkschaftlicher Arbeit zu überzeugen, muss die Gewerkschaft aufhören, wie eine Versicherung zu funktionieren und muss den täglichen Schwierigkeiten der Frauen am sozialen Leben teilzunehmen Rechnung tragen. Nach 9 Stunden einer sich ständig wiederholenden Arbeit und nach der Betreuung der Kinder bleibt ihnen nicht Zeit und Energie übrig. Für die Ausländerinnen sind diesbezüglich die Schwierigkeiten noch höher.

Heute, angesichts der neuen Rezession, wird die Situation der Frauen in der Uhrenindustrie noch prekärer.

ENTLASSUNGEN: DER LANGSAME TOD EINER GANZEN REGION

1970 beschäftigte die Uhrenindustrie 80'000 Personen. 1975 wurden tausende von Arbeitsplätzen zerstört, an erster Stelle diejenigen der Frauen. Manchmal wurden die Arbeiterinnen im selben Unternehmen wieder angestellt, allerdings zu einem geringeren Lohn. Trotzdem hat die Mehrheit der damals entlassenen Frauen keine neue Arbeitsstelle gefunden oder ist mit den überfüllten Immigrantenzügen in ihre Heimat zurückgekehrt.

Im Jahre 1980 gab es noch 42'000 Arbeitsplätze, das ist die Hälfte von 1970.

Der Anteil der Frauen in der Uhrenindustrie ist aber gleichgeblieben, d.h. beträgt 50%. Die vorangegangene Arbeitsorganisation erklärt, warum die weibliche Arbeitskraft für die Uhrenbranche vital ist. Es gibt heute also 21'000 Frauen in der Uhrenindustrie, wovon 35% Immigrantinnen sind. Sie arbeiten in einem der grossen Unternehmen SSIH, Bulova, ASUAG, Longines, FAR oder in einer der hunderten von kleinen halb-familienmässigen Fabriken.

Die Restrukturation naht mit grossen Schritten und die Entlassungen prasseln zum zweiten Male nieder. 1975, mussten die kleinen Unternehmen infolge der Konzentration über die Klinge springen. 1982 sind die Grossunternehmen betroffen. BULOVA, drittgrösster Uhren-Trust der Schweiz (und fünftgrösster der Welt) macht dicht. Unter den 455 zuerst entlassenen sind 60% Frauen, da die Produktion zuerst aufgegeben wird. Der Rest wird in den nächsten Monaten folgen. Nach den Sommerferien wird nur gerade eine Hundertschaft die Arbeit wiederaufnehmen.

Dann die ASUAG: Der grösste schweizerische Uhrenkonzern hat soeben einen Stellenabbau von 13,8% (das sind 1660 Entlassungen!) bis Ende Jahr angekündigt, wobei die Kurzarbeit, die enormes Ausmass angenommen hat, nicht eingerechnet ist. Für das Jahrzehnt 1980 - 1990 wird geplant, den Gesamtbestand auf die Hälfte zu reduzieren. Was werden die Frauen und Männer machen, nachdem die paar Monate Arbeitslosenentschädigung ausgeschöpft sind?

A propos: Im Januar, als Bulova in Biel 455 Personen entliess, meldete das Arbeitsamt der Stadt 22 offene Stellen für Männer und KEINE FÜR FRAUEN.

„WIR WOLLEN IN DER REGION LEBEN UND ARBEITEN“

Der Verlust von Arbeitsplätzen beeinflusst das Leben einer Region von Solothurn nach Neuchâtel und von Le Locle nach Biel. An erster Stelle hat es die Auswanderung der Bevölkerung zur Folge: Biel, das zwischen 1970 und 1980 bereits 16% seiner Bewohner verloren hat, Neuchâtel, Chaux-de-Fonds und Granges bilden den schweizerischen Rekord was den Bevölkerungsverlust anbelangt. Mit der Abwanderung von ganzen Familien leeren sich die Dörfer, schliessen ganze Schulklassen und wird das ganze menschliche Kapital von Berufskennnissen verschleudert.

Wir befinden uns vor einem grossen regionalen Problem, das ähnlich gelagert ist wie dasjenige der französischen Lorraine oder des belgischen Walloniens, wo die Stahlindustrie abgewandert ist (obwohl die Uhrenindustrie nicht ganz so monopolartig ist wie die Stahlindustrie dieser Regionen). Die Reaktion, die Antwort der Arbeiterschaft, lassen sich allerdings nicht vergleichen! Über die bedauernden Reden der politischen Autoritäten und die komplizierten Apathie der SMUV-Bürokraten hinaus ist es schwierig, eine Aktion zu unternehmen.

Trotzdem ist die Verteidigung der regionalen Arbeitsplätze dringend. Um die Kräfte der Arbeiterbewegung neu zu formieren sind die verschiedenen linken Parteien der Region, (PSO, PS, PdT und PSA) daran, mit öffentlichen Debatten und mit einer regionalen Petition Aktivitäten für die Rettung der Arbeitsplätze zu organisieren.

Die Frauen sind an diesen Aktionen nicht direkt beteiligt, was daran liegt, dass sie in den genannten Parteien noch eine untergeordnete Rolle spielen, dass sie in den Gewerkschaften wenig zahlreich sind und weil die Frauenbewegung in den Schichten der Arbeiterinnen der Uhrenindustrie wenig Einfluss hat.

Allerdings soll nicht unerwähnt bleiben, dass anlässlich der Demonstration gegen die Entlassungen bei Bulova, an der 1000 Personen teilnahmen, zahlreiche Frauen das erste Mal in ihrem Leben demonstriert haben. Natürlich sind wir noch sehr weit von dem entfernt, was die belgischen Feministinnen erreichten, als sie am vergangenen 6. März 12'000 Frauen nach Bruxelles mobilisierten. Diese Aktion stand unter der Leitung des Koordinationskomitees "Femmes contre la crise", das die Gruppen der autonomen Frauenbewegung und die weiblichen Strukturen der beiden grossen Gewerkschaften und der Linksparteien umfasste.

Die Mehrzahl der Feministinnen, die aus dem Umfeld von 68 kommen, haben für wirtschaftliche Autonomie unter relativ günstigen materiellen Verhältnissen gekämpft. Das berufliche Qualifikationsniveau erlaubte es, allzu schwerwiegenden Lohndiskriminierungen Front zu machen. Heute stellt sich allerdings das Problem, die Aufrechterhaltung einer minimalen finanziellen Unabhängigkeit für tausende von Frauen mit zusätzlicher Schärfe, wobei dieses Minimum nur über das RECHT AUF ARBEIT erreichbar ist. Die neueste Rezession, von der alle kapitalistischen Länder erfasst wurden, droht dieses elementare Recht zu zunichte zu machen. Dies erfordert die volle Aufmerksamkeit der Frauenbewegung für dieses Problem, oder sie läuft Gefahr, sozial an den Rand gedrängt zu werden. In der Schweiz stellt sich die Frage für die Frauen der Uhren- und für die Frauen der Chemischen Industrie. Das Problem stellt sich uns allen, uns Frauen der OFRA und uns Frauen der Sektionen jener Regionen, die am meisten von der Krise betroffen sind: Wie können wir unsere ORGANISATION einsetzen, um die SACHE DER FRAU, die von der Krise betroffen ist, zu verteidigen?

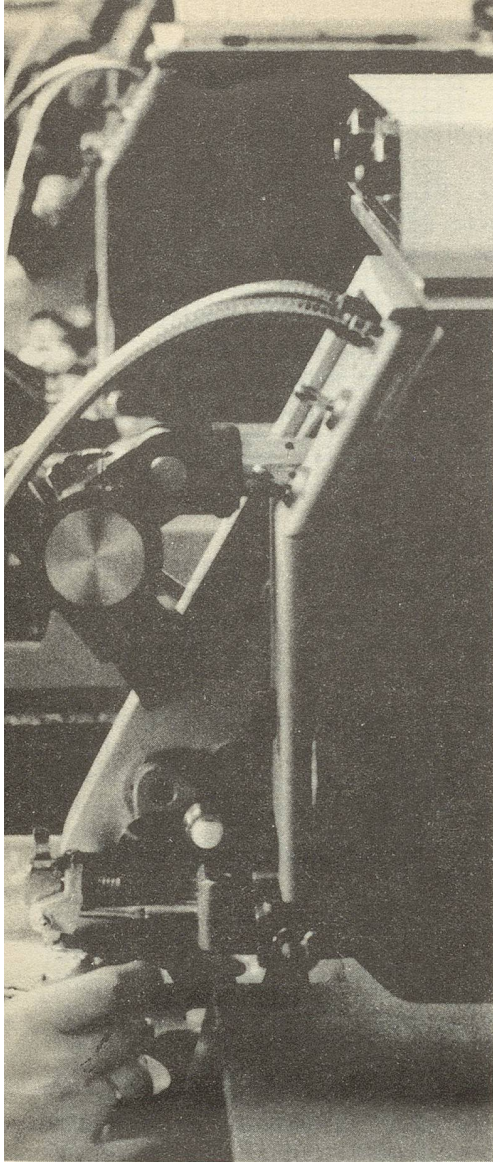


INTERVIEW MIT ZWEI ARBEITERINNEN DER EBAUCHES ELECTRONIQUE S.A., ZWEIGSTELLE VON LA CHAUX-DE-FONDS VOM 7. APRIL 1982

Monique Wenger, 36 Jahre alt, seit 15 Jahren in der Uhrenindustrie, gewerkschaftlich organisiert im SMUV.
Silvia Boillat, 24 Jahre alt, arbeitet seit 5 Jahre in der Uhrenbranche.

*Könnt ihr in einigen Sätzen über eure Arbeit in der Fabrik berichten?

Silvia: Ich habe zwei Jahre lang am Bino-kular gearbeitet, um für die Montage des Räderwerks die Teile zusammenzutragen. Diese Arbeit ist sehr monoton. Ich glaube, dass man diese Art von Arbeit nicht länger als sechs Monate verrichten dürfte. Unsere Zeit für das Zusammentragen der Teile ist genau kalkuliert. Ein "pique-minute", das heisst ein Zeitmesser, kommt von Zeit zu Zeit vorbei und kalkuliert die benötigte Zeit für eine Serie. Er kommt, wenn man in die Arbeit bereits eingeübt ist. Er nimmt die Zeit von einer oder zwei Arbeiterinnen, die – vom Zeitmesser hinter ihrem Rücken beeindruckt und verunsichert – oft



Monique: Im Moment arbeite ich in der Kontrolle der "modules Longines". Ich muss das Stück nehmen, es auf einen Apparat legen, warten bis sich die Zeiger bewegen, das Stück nehmen und es in den Karton mit den Guten oder in die Kartons, die den jeweiligen Mängeln entsprechen, legen. Das ist sehr, sehr monoton. Auch ich muss permanent gegen den Schlaf kämpfen. Es gibt nur zwei Kaffeepausen im Tag: eine von 10 Minuten am Morgen und eine von 10 Minuten am Nachmittag. Früher gab es enormen Lärm von einer für die Automaten, die unmittelbar über unseren Köpfen angebracht waren, bestimmten Luftpumpe. Das war sehr lästig.

Jede Stunde öffnet man das Fenster während fünf Minuten, um zu lüften. Zwischen den Arbeiterinnen existiert eine gewisse Konkurrenz, um besser als die vorgeschriebenen Normen und um "angesehen" zu sein.

***Könnt ihr beschreiben, was es bedeutet, nach Jahren der Arbeit in der Uhrenindustrie und in einer Region ohne Arbeitsplätze entlassen zu werden?**

Silvia: Ganz zuerst gibt es den Schock der Entlassung. Danach ist man erstaunt zu sehen, dass die Fabrik bald schliessen wird (das Datum ist übrigens noch nicht bekannt) und dass man fortfährt uns einzuheizen und uns zum Produzieren anzuhalten. Bezüglich der Entlassung würde ich sagen, dass dies eine Frage der Freiheit ist. Was mich schockiert, ist der Umstand, dass ich stempeln gehen werde und dass ich gezwungen sein werde, eine Stelle als Verkäuferin (was ich früher gemacht habe) für Tausend und etwas mehr Franken im Monat anzunehmen. Es gibt keinen anderen Ausweg. Und ausserdem, im "Printemps" machen sie unter den neuen Verkäuferinnen eine Auslese. Ich werde eine erhebliche Lohneinbusse in Kauf nehmen müssen. Es wäre nötig, dass ich und meine Kolleginnen eine Ausbildung machen könnten. Ohne sie müssen wir jede beliebige Stelle annehmen:

Beispielsweise in der neuen Fabrik "Caldida" arbeiten, wo man mit der Maschine näht und im Stücklohn entsprechend der Leistung bezahlt wird. Jede Bude macht andere Arbeiten und verschiedene Produkte. Alles was wir gelernt haben, dient zu nichts. Man muss alles neu erlernen, und einige unter uns arbeiten seit mehr als 30 Jahren in der Uhrenindustrie.

***Was denkt ihr über die Haltung der Gewerkschaft?**

Monique: Sie ist null! Der Sekretär des SMUV hat uns nur gerade über administrative Fragen informiert: wie bspw.

die Arbeitslosenversicherung zu beziehen sei, usw. – das war alles. Der SMUV erwartet von uns Informationen über das, was in der Fabrik läuft. Daneben macht er nichts.

Wir gingen auf das Büro des SMUV. Der Sekretär sagte uns, dass er über das Datum der Schliessung der Fabrik nichts wisse. Wir wussten es auch nicht. Ich habe erwartet, dass die Gewerkschaft etwas unternehmen würde, um die Fabrik offen zu behalten. Der Sekretär meinte aber, dass man keine Wunder erwarten, und dass man nichts machen könne. Unsererseits haben wir eine Personalversammlung organisiert, an der 27 von den 50 in der Fabrik beschäftigten Personen teilnahmen. Wir haben eine Petition an die Gemeinde lanciert, die von der grossen Mehrheit des Personals unterzeichnet wurde. Sie verlangte die Annullierung der Entlassungen, die Aufrechterhaltung der Fabrik und ihre Weiterführung durch die Gemeinde, mit dem Ziel, sie auf eine andere Produktion umzustellen.

Silvia: Der SMUV erwartet, dass die Arbeiter mit ihm Kontakt aufnehmen würden. Der Sekretär meinte, dass er sich von einem Telefon nicht stören lasse, sondern dass es deren zehn brauche, bis er reagieren würde.

Monique: Er hat auch gesagt, dass man die Entlassungsbriefe zuerst abwarten müsse, um sie dann anfechten zu können. Als sie dann angekommen waren, schlug ihm jemand vor, eine Demonstration zu machen. Darauf entgegnete er: "Organisiert sie doch selber, und wählt doch ihr eine Delegation, die ganz allein mit der Direktion diskutieren geht." Daraufhin bekamen wir vom SMUV keine Neuigkeiten mehr. Diese Gewerkschaft kann die Patrons nicht beeindrucken, denn diese wissen zum vornherein, dass sie nichts für den Arbeiter unternimmt. Also profitieren sie davon.

eine grössere Anstrengung als normalerweise machen. Auf diese Weise werden jeden Morgen die Produktionsnormen, die es zu erfüllen gilt, festgelegt. Spezielle Zettel, die den von uns gefertigten Stücken beigelegt werden, erlauben es, die Qualität der Arbeit einer Stunde zu kontrollieren. Diese Qualität muss höher oder gleich einer gewissen festgelegten Norm sein. Wenn sie nicht erreicht wird, wird man vom Chef verwahrt. In unserer Fabrik gibt es keinen Leistungslohn. Als ich vor fünf Jahren begonnen hatte, erhielt ich Fr. 7.20 in der Stunde. Jetzt bin ich auf 10 Franken. Die Fälle, in denen eine Arbeiterin mehr als 11 Franken erhält, sind selten. Die Lohnaufbesserungen sind nicht an die Anzahl der gefertigten Stückzahl gebunden, trotzdem sind sie aber total willkürlich. Für viele gibt es gar keine Lohnerhöhung, sondern nur gerade eine Teurungszulage.

Nach zwei Jahren Arbeit am Binokular habe ich glücklicherweise die Arbeit gewechselt. Es war auch höchste Zeit. Diese Arbeit ist sehr monoton. Ich musste immer gegen den Schlaf ankämpfen und am Schluss habe ich schlechte Augen gehabt. Ich musste eine Brille tragen.

