

Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 38 (2019)
Heft: 73

Artikel: "Die Zitrone immer noch ein wenig mehr auspressen : der Arbeitsplatz
Detailhandel im Zeitalter der Flexibilisierung und Digitalisierung
Autor: Büchler, Tina / Mäder, Gwendolin / Amacker, Michèle
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-846983>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 28.04.2025

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

«Die Zitrone immer noch ein wenig mehr auspressen»

Der Arbeitsplatz Detailhandel im Zeitalter der Flexibilisierung und Digitalisierung

Onlinehandel, Einkaufstourismus, «Lädelisterben», verlängerte Ladenöffnungszeiten, Self-Checkout oder Paketzustellung per Drohne: Im Schweizer Detailhandel sind derzeit gewaltige Umwälzungen im Gange. Während Branchenreporte regelmässig über die wirtschaftliche Entwicklung im Detailhandel berichten, existiert kaum systematisches Wissen darüber, wie sich dieser Wandel auf die Anstellungsbedingungen, den Arbeitsalltag und den Lebenszusammenhang von Detailhandelsangestellten auswirkt, kurz, wie die Angestellten diese Veränderungen erleben. Dieser Beitrag stellt Ergebnisse aus zwei Studien vor, durchgeführt im Auftrag von Unia bzw. der Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit, für welche Angestellte von Supermärkten der Grossverteiler der Lebensmittelbranche und von Textilketten befragt wurden.¹ Das Bild, das sich aus den Untersuchungen ergibt, fügt sich nahtlos in das Thema dieses *Widerspruch*-Heftes ein, zeigt es doch einen Arbeitsplatz, der zunehmend von Druck, Stress, Unsicherheit und Angst geprägt ist.

Fakten zum Schweizer Detailhandel – einer Tieflohn-, Teilzeit-, Frauen- und Ausbildungsbranche

Mit 313 000 Beschäftigten (BFS 2019b)² stellt der Detailhandel nach dem Baugewerbe und dem Gesundheitswesen die drittgrösste Wirtschaftsbranche der Schweiz dar. Rund sieben Prozent aller Stellen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sind im Detailhandel angesiedelt (Swiss Retail Federation 2019). Allerdings gab es in den letzten zehn Jahren (2007 bis 2018) einen Beschäftigungsrückgang von 7,5 Prozent. Davon waren etwa 25 000 Personen betroffen, 97 Prozent Frauen und 3 Prozent Männer (BFS 2019a). Der Detailhandel ist mit einem Medianlohn von 4800 Franken eine Tieflohnbranche (BFS 2017). Da zudem knapp die Hälfte der Angestellten Teilzeit arbeiten, wird faktisch meist deutlich weniger Lohn ausbezahlt. Auch dies trifft vornehmlich Frauen: Während 60 Prozent der Frauen Teilzeit arbeiten, ist es bei den Männern lediglich ein Viertel (26 Prozent) (BFS 2019b). Insgesamt ist der Detailhandel mit einem Frauenanteil von zwei Dritteln eine

ausgesprochene «Frauenbranche». Dabei fällt auf, dass Frauen nicht nur in Bezug auf Teilzeitarbeit, sondern auch in besonders niedrig bezahlten Bereichen (z. B. Lebensmittel, Textil) auffällig stark vertreten sind, während besser bezahlte Bereiche (z. B. Sport, Elektronik) und Kaderpositionen mehrheitlich von Männern besetzt sind. Insgesamt betragen die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern rund 820 Franken. Besonders ausgeprägt ist die Lohndifferenz im mittleren und oberen Kader (2200 Franken zugunsten der Männer). Schliesslich ist der Detailhandel die zweitwichtigste Ausbildungsbranche in der Schweiz: Rund zehn Prozent aller Lehrverträge werden im Gross- und Detailhandel abgeschlossen (BFS 2019c).

Zunehmender Stress und Leistungskontrolle

Die meisten befragten Angestellten stellten fest, dass an ihrem Arbeitsplatz ein steter Personalabbau einer wachsenden Arbeitslast gegenübersteht. Diese äussert sich beispielsweise durch grössere und schneller wechselnde Sortimente oder durch die Einführung neuer Aufgaben (wie etwa das Pick-up von online bestellten Paketen).³ Ein Befragter beschrieb den wachsenden Druck wie folgt:

«Sie haben das Gefühl, man kann dann einfach, neben dem Kürzen der Arbeitszeiten, [...] mit mehr Druck auf die Mitarbeiter noch ein wenig mehr rausholen, wie eine Zitrone auspressen, kann man noch mehr rausholen im Umsatz.»

Antonio Sager⁴ (28, im Stundenlohn, Lebensmittel)

Das Gefühl, zugunsten des Betriebsgewinns «ausgepresst» zu werden, sowie das Gefühl, die Hauptverantwortung für das Auffangen der schwierigen wirtschaftlichen Lage zu tragen, fand sich in vielen Erzählungen wieder, ebenso Wut über diese Entwicklungen.

Der zunehmende Zeitdruck bedeutet beispielsweise, dass Mitarbeitende in Supermärkten teilweise rennen müssen, um die anfallenden Aufgaben fristgerecht zu erledigen:

«Wenig Personal, es wird immer gespart, fünf Kassen, von diesen fünf Kassiererinnen kommen vier erst ab fünf Uhr [...] und so müssen die anderen Leute vom Rayon bis um fünf Uhr an der Kasse arbeiten, und natürlich sind sie dann voll im Stress, denn sie müssen an der Kasse sein, und wenn es dann nicht Leute gibt, dann rennen sie dann wieder zum Rayon etwas machen.»

Marija Mari (36, Lebensmittel)

Das in diesem Zitat angesprochene Multitasking ist eine besonders bedeutende Quelle von Stress, gerade im Self-Checkout-Bereich. Wer dort stationiert ist, erlebt zwar auch Phasen der Langeweile, in denen vor allem das stundenlange Stehen eine Herausforderung darstellt. In Stosszeiten stehen die Angestellten jedoch vor multiplen und kaum erfüllbaren Aufgaben: Sie müssen den Kund*innen beim Bedienen der Maschinen helfen, gegebenenfalls alkoholische Getränke freischalten, die Regale rund um die Maschinen auffüllen und überwachen, dass nichts gestohlen wird. Für die Überwachungsaufgabe fühlen sich die Mitarbeitenden ungenügend geschult, sodass sie den Anfeindungen und Belästigungen, denen sie z. B. durch die obligatorisch durchzuführenden Stichprobenkontrollen ausgesetzt sind, wenig entgegensetzen haben. Zudem ist eine Überwachung in vielen Fällen schlicht unmöglich: Oftmals müssen die Angestellten bis zu acht Kassen gleichzeitig im Blick haben, obschon gemäss Richtlinie eine Person maximal vier Kassen überwachen kann. In kleineren Filialen müssen Kassierer*innen an den herkömmlichen Kassen immer öfter gleichzeitig den gesamten Self-Checkout-Bereich überwachen, obwohl sie teilweise dessen Bildschirme gar nicht einsehen können. Oftmals wird mit Sanktionen gedroht, sollten Diebstähle festgestellt werden. Auch wenn die angedrohten Massnahmen bisher kaum umgesetzt werden, stellen sie wirksam eine Drohkulisse her und erzeugen unter den Angestellten Unsicherheit, Stress und Angst. Zudem verletzt die Unmöglichkeit der Überwachungsaufgabe besonders die älteren Detailhandelsangestellten in ihrer Berufsehre.

Die Arbeitssituation in den Self-Checkout-Bereichen steht paradigmatisch für viele der hier untersuchten Betriebsklimata. Diese zeichnen sich aus durch engmaschige Tagespläne, individualisierte Leistungsziele, eine permanente Kontrolle der Leistung im Arbeitsalltag – teilweise auch mit Videoüberwachung und durch anonyme interne Inspektor*innen – sowie die Androhung und Umsetzung von Sanktionen bei Fehlverhalten.

Flexibilisierung

Verlängerte Öffnungszeiten werden in der Branche als wichtige Strategie im Kampf gegen den Onlinehandel kolportiert.⁵ Diese Ausweitung der Geschäftszeiten treibt neben dem allgemeinen Personalabbau die Flexibilisierung der Arbeit besonders stark voran. Im Rahmen dieser Studien wurden verschiedene Flexibilisierungsmodelle beobachtet, insbesondere Teilzeitarbeit bei prozentual höherem Verfügbarkeitsanspruch (z. B. eine Anstellung von fünfzig Stellenprozent bei gleichzeitigem Anspruch auf freie Verfügbarkeit für die Schichtenteilung von Montag bis Samstag), Anstellungen im Stundenlohn und Arbeit auf Abruf. In der Gesamtschau belegen die Erfahrungsberichte, dass aufgrund des äusserst knapp bemessenen regulären Personalbestands das ganze System ohne flexibel einsetzbare Arbeitskräfte augenblicklich zusammenbrechen würde.

Eine aus Sicht der Angestellten besonders problematische Entwicklung sind auch die vermehrt aufgezwungenen «Zimmerstunden»: Am Morgen und am Abend ist Präsenz gefordert, dazwischen liegen mehrere Stunden unfreiwilliger Pause, die beispielsweise für eine zusätzliche Anstellung meist kaum genutzt werden kann. So kommen die Angestellten bei einer überlangen Zeitspanne des Arbeitstages lediglich auf wenige Arbeitsstunden. Auch hinsichtlich Vereinbarkeit mit privaten Betreuungs- und Pflegeaufgaben (Care-Aufgaben) sind solche Arbeitszeitmodelle problematisch.

Laut Branchenvertreter*innen sollen solche Anstellungsmodelle junge, flexible Frauen ansprechen, die einen Einstieg in das Berufsleben suchen, sowie Mütter, die wieder in die Arbeitswelt einsteigen möchten. Die meist einseitigen Anforderungen an eine hohe Flexibilität wirken sich jedoch oftmals ungünstig auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben aus. Insbesondere die schlechte Planbarkeit aufgrund von Einsätzen auf Abruf stellen speziell Mütter vor grosse Herausforderungen. Angestellte mit Care-Verpflichtungen sind gezwungen, andere Frauen zu suchen, die in die Bresche springen, etwa Grossmütter oder Nachbarinnen. Aber auch Angestellte ohne Kinder bezeichnen ihr Sozialleben aufgrund langer und schlecht planbarer Arbeitszeiten als massiv beeinträchtigt. «Ich habe gar kein Sozialleben», kommentierte eine Angestellte eines Kleidergeschäfts mit abendlichen Öffnungszeiten.

Die Erzählungen legen nahe, dass die flexiblen Arbeitsmodelle im Detailhandel nur denjenigen Personen mit Care-Verpflichtungen günstige Anstellungsbedingungen bieten, die erstens über verständnisvolle Vorgesetzte verfügen, zweitens in ein flexibles soziales Umfeld eingebettet sind und drittens von einem anderen Einkommen abhängig und deshalb von Einkommensschwankungen und niedrigen Löhnen nicht unmittelbar existenziell betroffen sind. Wie die Geschlechterforschung hinlänglich belegt hat, führen jedoch selbst in solch «günstigen» Fällen die auf Teilzeit, Stundenlohn und/oder Abruf basierenden Anstellungsmodelle zu beträchtlichen Nachteilen für Frauen bezüglich ihres Lohnniveaus, ihres Karriereverlaufs und ihrer Altersvorsorge.

Unabhängig von Care-Verpflichtungen führen flexibilisierte Arbeitsmodelle oftmals zu prekären finanziellen Verhältnissen und teilweise äusserst belastenden Lebenssituationen:

«Am Ende des Monats nicht zu wissen, was du auf dem Konto hast. Das ist hart, das kann kaputtmachen. [...] Leute, die du nicht brauchst, die kosten nichts. Und bei uns wird eh nur noch im Stundenlohn angestellt. Nur Rayon-Leiterinnen oder stellvertretende Chefinnen werden noch fest angestellt. Lehrabgänger werden im Stundenlohn angestellt. Lehrabgänger! Die müssen sich dann bewähren. Und werden dann vielleicht später mal fest angestellt.»

Barbara Tschärner (58, fest angestellt, Lebensmittel)

Kundschaftskontakt unter Druck

Der Kontakt zur Kundschaft wurde von praktisch allen Befragten als einer der wichtigsten positiven Aspekte des Verkaufsberufs genannt und stellte bei ausgebildeten Verkäufer*innen oftmals einen der wichtigsten Gründe dar, warum sie sich für eine Detailhandelslehre entschieden hatten:

«Ich liebe den Kundenkontakt, das ist der Grund, warum ich vor vierzig Jahren diesen Beruf ergriffen habe und warum ich es auch heute gerne mache. [...] Trotz der Belastung. [...] Das zeichnet uns aus. Uns, die an der Kasse arbeiten.»

Barbara Tscharner (58, fest angestellt, Lebensmittel)

Durch die Digitalisierung der Branche erfährt die Interaktionsarbeit in den Geschäften derzeit unterschiedlich gerichtete Veränderungen. Zum einen hat die Branche den analogen Kundschaftskontakt und damit verbunden das «Einkaufserlebnis» neben den verlängerten Öffnungszeiten zu einem der wichtigsten Mittel im Kampf gegen den Onlinehandel erklärt. Warenhäuser werden zu Wohlfühloasen umgebaut, Kleiderläden richten Kaffee-Ecken ein. Doch auch Supermärkte forcieren den Kundschaftskontakt. Kassenaufsichten werden eingesetzt, um die Kassierer*innen gegebenenfalls telefonisch anzuvisieren, mehr zu lächeln; und selbst Magaziner*innen, die Gestelle einräumen, sind angehalten, während des Einräumens den sogenannten «Libellenblick» aufzusetzen, also mit dem «Seitenauge» zu prüfen, ob sich eine suchende Kundin in der Nähe befindet, und diese alsdann auf ihre Wünsche anzusprechen und zum gesuchten Produkt zu begleiten. Selbst in gewissen Billigkleidergeschäften – wo wachsende Kleiderberge, Abfall oder gar gebrauchte Tampons und Fäkalien in Kleiderkabinen warten – werden Angestellte angehalten, die Kundschaft stets aktiv auf ihre Wünsche anzusprechen.

Gleichzeitig wird der Kundschaftskontakt durch Personalabbau und in den Grossverteilern zusätzlich durch die Einführung von Self-Checkout-Kassen geschwächt. Der für Kassierer*innen und auch für viele Kund*innen zwar kurze, aber bedeutungsvolle Austausch an der herkömmlichen Kasse geht am Self-Checkout grösstenteils verloren:

«Aber es ist schon so, als Kunde redest du kaum mehr mit den Leuten. Du gehst zur Maschine hin und zack.»

Caroline Röthlisberger (51, fest angestellt, Lebensmittel)

Kassierer*innen fühlen sich am Self-Checkout vermehrt als «Inventar» oder «Teil der Maschine» und stellen damit einhergehend einen Zerfall von fundamentalen Anstandsregeln fest:

«Ja, doofe Kommentare kommen vor: «Warum stehst du hier rum, für was wirst du überhaupt noch gebraucht?», «Ich kann meine Kasse jetzt selber bedienen, geh zur Seite!» (lacht), ja, das kommt vor.»

Andrea Fankhauser (30, Stundenlohn, Lebensmittel)

Diese Entwicklung bereitet den Kassierer*innen Sorgen:

«Den Kontakt zur Kundschaft, den dürfen wir nicht verlieren, das wäre schade, das macht mir Angst.»

Caroline Röthlisberger (51, fest angestellt, Lebensmittel)

Die Interaktionsarbeit im Detailhandel durchläuft demnach eine ambivalente Entwicklung: Während sie flächendeckend gefordert wird, werden ihr durch Personalabbau und durch die aktuelle Entwicklung der digitalisierten Bezahlungssysteme gleichzeitig wichtige Grundlagen entzogen.

Instrumentalisierung der Teamsolidarität

Trotz wachsenden Drucks und Stress am Arbeitsplatz erleben viele Befragte den Teamgeist als äusserst positiv. Ob ein solcher vorhanden ist, hängt stark vom Führungsstil der direkten Vorgesetzten ab. Auch die Diversität der Teams trägt zur Teamsolidarität bei. So zeigten sich beispielsweise die befragten Studierenden im Stundenlohn (eine wachsende Personalgruppe in den Supermärkten, da schnell lernend und sehr flexibel einsetzbar) häufig kritisch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und solidarisch mit den Festangestellten. Die Studierenden setzen sich teilweise auch für die Anliegen der Festangestellten ein, was diese oftmals nicht selbst tun können, da sie sich vor den Konsequenzen fürchten. Umgekehrt schätzen meist auch die Festangestellten die Studierenden, weil sie frischen Wind in den Alltag bringen und weil sie diese meist als interessiert und unterstützend wahrnehmen. Auch über die manchenorts vorhandene Multikulturalität der Teams wurde ausschliesslich positiv berichtet.

Aus kritischer Perspektive erscheint ein guter Teamgeist jedoch ambivalent. Die Solidarität führt beispielweise oftmals dazu, dass Mitarbeitende krank zur Arbeit erscheinen, um ihre Kolleg*innen nicht noch grösserem Stress auszusetzen. Ist z. B. eine Mitarbeitende bei Ladenschluss noch nicht fertig mit ihren

Aufgaben, hilft ein Kollege oder eine Kollegin ihr nach Ladenschluss in unbezahlter Arbeit, die Aufgaben zu erfüllen. Mehrere Befragte berichteten, relativ regelmässig eine Viertelstunde bis eine halbe Stunde unbezahlt über ihr Soll hinaus zu arbeiten – denn Überstunden zu generieren, ist in den meisten Betrieben verboten. Somit taucht diese Arbeit auch in keiner Statistik auf. Ein weiterer Grund, warum Angestellte krank zur Arbeit erscheinen, ist auch hier eine Drohkulisse: Mehrere Befragte gaben an, dass in ihrem Unternehmen eine maximale Anzahl Krankheitstage vorgegeben sei. Bei Überschreitung droht die Kündigung. Mehreren Befragten waren solche vollstreckten Kündigungen bekannt.

Aus einer systemischen Perspektive kann zusammenfassend argumentiert werden, dass der Detailhandel Teamsolidarität instrumentalisiert, um prekäre Anstellungsbedingungen zu ermöglichen.

Fazit: Angst essen Seele auf im Detailhandel?

Der Arbeitsplatz Detailhandel, und spezifisch die hier untersuchten Arbeitsplätze in Supermärkten der Grossverteiler sowie in multinationalen Textilkleiderläden, scheint sich gemäss den hier präsentierten Untersuchungen derzeit gegen das Wohl seiner Angestellten zu entwickeln. Im Kampf gegen Onlinehandel und Einkaufstourismus, aber auch zur Maximierung ihres Gewinns degradiert die Branche ihre Angestellten zu einer anonymen Masse manövrierbarer Arbeitskraft. Sie verliert ihre Mitarbeitenden dabei als Menschen und als Verkäufer*innen, die sich mit dem Unternehmen identifizieren. So geht an der Supermarktkasse der kleine geschätzte Austausch verloren, während die Kassierer*innen im Self-Checkout zu einem fixierten und verunmenschlichten Teil des Inventars werden.

Das System wird zunehmend über das Prinzip des Misstrauens und der Angst reguliert: Individuelle Leistungsziele, die ständige Überwachung der Leistungen im Arbeitsalltag, Drohkulissen für den Fall, dass persönliche Vorgaben verfehlt werden und effektiv umgesetzte Sanktionen sollen immer weitere Leistungssteigerungen erwirken, verursachen jedoch vornehmlich Stress, Zukunftsängste, Unsicherheit sowie oftmals eine innere Abkehr vom Betrieb. Neben diesem psychischen Druck stellen sich den Angestellten zudem physische Herausforderungen, etwa das lange Stehen, die repetitiven Bewegungen an den Kassen oder der Mangel an Tageslicht.

Der Stellenabbau und die Flexibilisierung führen zu wachsendem Zeitdruck und Stress im Arbeitsalltag bei zunehmender Unterbeschäftigung und damit einhergehender Unsicherheit über das effektive Einkommen am Ende des Monats. Dies führt gerade – aber längst nicht nur – bei Personen mit Care-Verpflichtungen zu oftmals prekären Lebenssituationen und damit verbundenen Existenz- und Zukunftsängsten.

Dabei sollte nicht vergessen gehen, dass es sich bei den Betroffenen dieser Entwicklungen mehrheitlich um Frauen handelt, nicht nur, weil der Detailhandel eine ausgesprochene Frauenbranche ist, sondern auch, weil es innerhalb der Branche besonders die von Frauen besetzten Stellen sind, die von diesen Umwälzungen stark betroffen sind. Diese Tatsache entbehrt nicht einer gewissen Ironie, wird doch gleichzeitig mit dem propagierten Primat der Kundschaftsorientierung im Kampf gegen den Onlinehandel eine Feminisierung der Branche nach klassischem weiblichem Stereotyp (Lächeln, Dienen) angestrebt.

Abschliessend gilt es zu betonen, dass sich die hier beschriebenen Entwicklungen nicht für die gesamte, äusserst diverse Branche generalisieren lassen. So setzen auch kleine Läden, die durch die Strategie der längeren Öffnungszeiten der Grossverteiler unter Druck geraten, vermehrt auf perfektionierten Kundschaftskontakt, derweil der Buch- und der Heimelektronikhandel weitgehend dem Onlinehandel zum Opfer gefallen sind. Dennoch gilt es, die hier fokussierten Arbeitsplätze dringend eingehender sozialwissenschaftlich zu untersuchen. Sollten vertiefende Studien die hier diskutierten vorläufigen Resultate erhärten, muss sich die Politik mit der Frage befassen, wie wir uns als Gesellschaft versorgen wollen, welche Arbeitsplätze wir in diesem Bereich schaffen oder erhalten wollen und ob die derzeitigen Entwicklungen in der drittgrössten Branche der Schweiz gesellschaftlich tatsächlich erwünscht sind.

Anmerkungen

- 1 Es wurden insgesamt 25 Angestellte vertieft befragt. Zusätzlich wurden Vertreter*innen der Branche, der Detailhandelsausbildung und der Gewerkschaften befragt.
- 2 313 137 Beschäftigte entsprechen 234 823 Vollzeitäquivalenten (im Vergleich: Baugewerbe: 323 046; Gesundheitswesen: 295 852).
- 3 Gemäss den Gesprächen mit Angestellten scheint der Personalabbau in den Unternehmen der befragten Personen relativ selten über direkte Kündigungen zu erfolgen. Meist werden abgehende Arbeitskräfte nicht oder nicht im selben Umfang ersetzt; oder die Pensen von bestehenden oder wieder einsteigenden Arbeitskräften (z. B. Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub) werden durch niedrigere und/oder flexible Pensen ersetzt. Dies führt zu einer zunehmenden Unterbeschäftigung in der Branche, die wiederum oftmals zu einer Prekarisierung der Lebenssituation beitragen kann.
- 4 Bei allen in diesem Artikel aufgeführten Namen handelt es sich zwecks Anonymisierung um Pseudonyme.
- 5 Dies, obwohl bisherige Studien keinen Aufschluss darüber zulassen, ob dies einem Kundschaftsbedürfnis entspricht, wie von Branchenvertreter*innen argumentiert wird.

Literatur

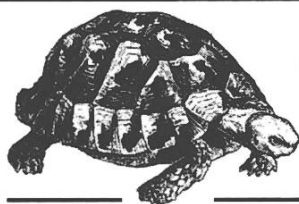
BFS, 2017: Schweizerische Lohnstrukturerhebung für das Jahr 2016
BFS, 2019a: Beschäftigungsstatistik für das 3. Quartal im Jahr 2018
BFS, 2019b: Beschäftigungsstatistik für das 4. Quartal im Jahr 2018
BFS, 2019c: Statistik der beruflichen Grundausbildung für das Jahr 2018

Büchler, Tina / Mäder, Gwendolin / Wyttenbach, Christina / Funke, Sebastian / Amacker, Michèle, 2017: Der Strukturwandel im Detailhandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in der Branche. Forschungsbericht im Auftrag der Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit. www.stiftung-frauenarbeit.ch/upload/Forschungsbericht_IZFG.pdf (Abfrage 22.6.2019)

Funke, Sebastian / Büchler, Tina / Mäder, Gwendolin / Amacker, Michèle, 2018: Die Auswirkungen von Self-Checkout und Self-Scanning auf die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und das berufliche Selbstverständnis des Verkaufspersonals im Detailhandel. Empirische Befunde aus sozialwissenschaftlicher Perspektive. Studie im Auftrag der Gewerkschaft Unia. www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Detailhandel/Selfscanning_Studie.pdf (Abfrage 22.6.2019)

Swiss Retail Federation, 2019: www.swiss-retail.ch/portfolio-item/positionspapier-innerbetriebliche-sozialpartnerschaft-im-detailhandel (Abfrage 22.6.2019)

Niddastraße 64 VH **60329 FRANKFURT** express-afp@online.de
Tel. (069) 67 99 84 www.express-afp.info



express

ZEITUNG FÜR SOZIALISTISCHE
BETRIEBS- & GEWERKSCHAFTSARBEIT

Ausgabe 7/19 u.a.:

- Torsten Bewernitz: »Truckers & Turtles united?« – Annäherung Gewerkschaften u. ökosozialer Bewegung
- Stephan Krull: »Ohne Plan? Ohne uns!« – Gewerkschaften, Klimawandel und Mobilitätswende
- Die Bewunderer des Hilarius Gilges: »Die Zerstörung der IG Metall?« – den gewerkschaftlichen Umgang mit der ökosozialen Krise
- Gregor Kritidis: »Sozialismus und Grundgesetz« – Die Enteignungsdebatte: Soziale Demokratie statt Verstaatlichung
- Tobias Hollinger: »Wenn Frau will, steht alles still« – Der Frauenstreik am 14. Juni in der Schweiz
- Sarah Lazare: »Prols gegen Ökos?« – US-Medien instrumentalisieren Bergleute, um den Green New Deal zu attackieren

Probelesen?! Kostenfreies Exemplar
per mail oder Telefon bestellen

Uwe Hoering

Der Lange Marsch 2.0

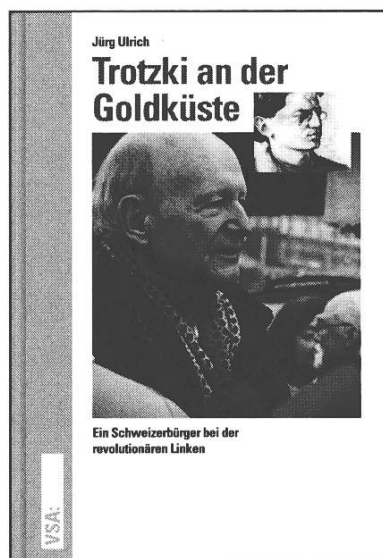
Chinas Neue Seidenstraßen als Entwicklungsmodell

In Kooperation mit der Stiftung Asienhaus

160 Seiten | EUR 14.80

ISBN 978-3-89965-822-4

Uwe Hoering zeichnet zentrale Aspekte der durch Chinas Neue Seidenstraßen-Initiative ausgelösten Diskurse über Geoökonomie, Geopolitik, multipolare Weltordnung, hegemoniale Konkurrenz und Globalisierung nach. Er hinterfragt, inwieweit diese Entwicklungsstrategie mit demokratischen Verhältnissen, sozialer und ökologischer Gerechtigkeit, der Wahrung von Menschen- und Minderheitsrechten und dem Abbau von Konflikten vereinbar ist.



Jürg Ulrich

Trotzki an der Goldküste

Ein Schweizerbürger bei der revolutionären Linken

72 Seiten | Hardcover in Halbleinen | EUR 9.80

ISBN 978-3-89965-764-7

Jürg Ulrich (1930-2017) berichtet über Wegmarken seiner trotzkistischen Entwicklung und den Rückzug von revolutionär-sozialistischer Politik auf deren Betrachtung als Historiker. Auf dem eigenen beruflichen Weg entwickelte er sich zu einem anerkannten Spezialisten für Neuropathologie. Während des Studiums kam er »mit trotzkistisch Gesonnenen in Zürich in Kontakt«. Im Sozialistischen Arbeiterbund lernte er Menschen kennen, deren Lebensläufe seine politische Haltung prägten.

Klaus Busch / Joachim Bischoff / Hajo Funke

Rechtspopulistische Zerstörung Europas?

Wachsende politische Instabilität und die

Möglichkeiten einer Kehrtwende

224 Seiten | EUR 16.80

ISBN 978-3-89965-778-4

Am Beispiel fünf europäischer Länder (Italien, Frankreich, die Niederlande, Österreich und Deutschland) werden sozioökonomische, politische und kulturelle Faktoren des rechtspopulistischen Aufstiegs analysiert. Demgegenüber fordern die Autoren eine Kehrtwende in der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik zur Stabilisierung von Euro und EU.



www.vsa-verlag.de