

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1988)
Heft: 6: Zukunft der Gewerkschaften?

Rubrik: Das Dokument

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 07.01.2026

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

D A S D O K U M E N T

Die Betriebsgruppe KVZ-Jelmoli ist eine Gruppe von Kaufmännischen Angestellten, die sich für die Kaufmännischen Berufe einsetzt. Sie sind Mitglieder des KVZ und gleichzeitig Mitglieder der Betriebsgruppe KVZ-Jelmoli. Die Betriebsgruppe KVZ-Jelmoli ist eine Gruppe von Kaufmännischen Angestellten, die sich für die Kaufmännischen Berufe einsetzt. Sie sind Mitglieder des KVZ und gleichzeitig Mitglieder der Betriebsgruppe KVZ-Jelmoli.

**WIR
VOM
VERKAUF**
BETRIEBSGRUPPE
KVZ-JELMOLI

Seit Mitte der 80er Jahre hat der Kaufmännische Verband Zürich (KVZ), grösste Sektion des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes (SKV), eine vermehrt gewerkschaftliche Orientierung begonnen. Neben pronomierter Präsenz in der Öffentlichkeit sind neue Organisations-Ansätze im Bereich der Jugendlichen, des Versicherungs- sowie des Verkaufs-Personals gemacht worden. Wir dokumentieren hier die Broschüre der KVZ-Betriebsgruppe Jelmoli:

Einleitung

Der Kaufmännische Verband Zürich (KVZ) setzt sich nicht nur für die kaufmännischen Angestellten ein, sondern er macht sich auch stark für das Verkaufspersonal. Mit seinen rund 18'000 Mitgliedern ist der KVZ der Berufsverband für Angestellte in Büro- und Verkaufsberufen.

Im

Herbst 1987 hat sich die Betriebsgruppe KVZ-Jelmoli gebildet. Am 11. November 1987 wurde die Betriebsgruppe öffentlich mit SKV-Generalsekretärin und Ständerätin, Monika Weber, gegründet. In vielen Zeitungen und Radio wurde breit darüber berichtet.

Die

Betriebsgruppe KVZ-Jelmoli setzt sich ein für ihre Berufskolleginnen und -kollegen vom Verkauf.

Das

vorliegende Programm entält kurz-, mittel- und längerfristige Ziele.

Wer ist die Betriebsgruppe KVZ-Jelmoli?

In der Betriebsgruppe KVZ-Jelmoli sind Stamm-Personal, Aushilfen und Lehrlinge der verschiedenen Abteilungen von Jelmoli vertreten. Sie alle sind Mitglieder des KVZ und gleichzeitig Mitglieder der Betriebsgruppe.

Die Betriebsgruppe hat einen aktiven Vorstand, bestehend aus vier Verkäuferinnen und einer Präsidentin vom Jelmoli.

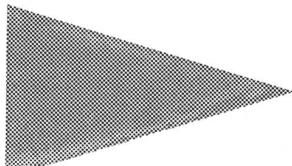
Der Vorstand trifft sich in der Regel einmal pro Monat zur Vorstandssitzung. Hier werden die Anliegen der Betriebsgruppen-Mitglieder besprochen, Massnahmen beschlossen, Veranstaltungen geplant usw.

Einmal pro Jahr findet eine Mitgliederversammlung statt.

Was will die Betriebsgruppe KVZ-Jelmoli?

Da der Verkaufsberuf vielseitig und anspruchsvoll ist, üben wir ihn gerne aus. Deshalb wollen wir erreichen, dass unser Beruf wieder angesehen, geachtet und unser Image aufgebessert wird.

Auch wollen wir die Öffentlichkeit (Kunden) auf unsere Anliegen aufmerksam machen. Wir wollen von unseren Vorgesetzten und von unseren Kunden geschätzt werden. Da wir gute Arbeit leisten, verdienen wir diese Anerkennung!



Unsere Forderungen / unsere Ziele

1. Arbeitszeit

- mehr Freizeit für alle.
- Arbeitszeitverkürzung auf 40-Stunden/Woche mit vollem Lohnausgleich.
- Kompensation der Überzeit allgemein und aus dem Abendverkauf.
- 5 Wochen Ferien für alle.

2. Gerechte Lohnpolitik

- Abschaffung der Kopfprämie. Wenn schon Prämie, dann Gruppenprämie, aufgeteilt auf die Gruppe in Prozenten der geleisteten Arbeitszeit.
- Festsetzung der Mindestlöhne (Monats- und Stundenlohn).
- 13. Monatslohn pro rata temporis.
- Die Lehrlinge im Verkauf sollen gleichviel verdienen wie die kaufmännischen Lehrlinge.

3. Teilzeit- und Aushilfsarbeit

Vielen Angestellten ist es wegen familiärer oder anderer Pflichten nicht möglich, voll erwerbstätig zu sein. Dies darf aber nicht dazu führen, dass sie als billig oder willkürlich einsetzbare Arbeitskräfte betrachtet werden.

Wir wollen:

- Teilzeit- und Aushilfsangestellte sollen weder bevorzugt noch benachteiligt werden
- Teilzeit- und Aushilfsangestellte sollen den gleichen vertraglichen Bestimmungen wie Vollzeitangestellte unterstellt werden.
- Teilzeit- und Aushilfsarbeit darf nicht Vollzeit-Arbeitsplätze gefährden oder zu Arbeit auf Abruf führen, um Vollzeitangestellte einzusparen.

D A S D O K U M E N T

4. Ladenöffnungszeiten

Wir wehren uns zusammen mit dem KVZ gegen eine Erweiterung der Ladenöffnungszeiten. Wir arbeiten jetzt schon viel zu lange und mit zu wenig Personal.

5. Chancengleichheit

für Frauen und Männer

Seit 1981 sind die gleichen Rechte für Mann und Frau in der Bundesverfassung verankert.

Wir wollen:

- Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit
- Gleiche Chancen bei Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer.
- Frauen und Männer sind sowohl bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung als auch bei der betrieblichen internen Schulung und Förderung gleich zu behandeln.
- Angestellte, die nach einem kürzeren oder längeren Unterbruch wieder in den Beruf einsteigen wollen, sollen gefördert und entsprechend ausgebildet werden.

6. Weiterbildung

- Regelmässige branchenbezogene Weiterbildung.
- Die Angestellten sollen nach ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten eingesetzt werden.

7. Lehrlingsausbildung

Wir wollen:

- Fortschrittliche Lehrbedingungen.
- Verstärkung der Aufsicht über die Lehrbetriebe.
- Die Lehrmeister sollen laufend schulisch weitergebildet werden.
- Die vollkommene Übernahme der Kosten des obligatorischen Schulmaterials durch den Arbeitgeber.



WAS WILL DIE CRT?

Die Confédération Romande du Travail CRT ist eine in den 70er Jahren aufgebaute Gewerkschaft im Tertiärsektor. Sie umfasst heute ca. 5000 Mitglieder und ist neben ihren Schwerpunkten im Sozial- und Gesundheitsbereich (wo sie Partnerin in verschiedenen GAVs ist) vor allem in prekären Schichten der Hotellerie und des Verkaufs aktiv. Die CRT führt derzeit eine umfassende Kongressdiskussion über ihre Zukunft. Das untenstehende Dokument ist datiert von 1986 und gibt Projekt und Orientierung der CRT wieder.

• • • • • • • • • •
Die CRT ist nicht die einzige Gewerkschaft in der Schweiz. Sie ist eine Minderheits-Gewerkschaft mit 4500 Mitglie-

dern in der Welsch-Schweiz. Warum sich eher für die CRT entscheiden als für eine andere Gewerkschaft?

Die CRT ist die einzige gewerkschaftliche Organisation in der Schweiz, die (1972) mit dem Ziel gegründet wurde, die schweizerische Gewerkschaftsbewegung wieder «aufzuwecken» und eine Strömung der «Gewerkschafts-Erneuerung» ins Leben zu rufen. Wie soll dies geschehen? Indem

- eine kämpferische gewerkschaftliche Praxis entwickelt wird,
- neue Forderungen und Orientierungen entwickelt werden,
- ein Erneuerungsprojekt in der konkreten geschichtlichen Wirklichkeit realisiert wird.

Die gewerkschaftliche Praxis der CRT

Die CRT versucht im Unterschied zu andern Gewerkschaften in der Schweiz vier Aktionsprinzipien in die Praxis umzusetzen:

Priorität der Basisaktion:
Die Gewerkschaft darf nicht auf dem Kopf marschieren (über ein System von Repräsentation und Verhandlung an der Spitze, über Rückgriffe auf den Staat und den sozialen Konsens). Die Gewerkschaft muss auf ihren Beinen stehen, das heisst auf den Betriebsgruppen, die fähig sein müssen, die ArbeiterInnen am Arbeitsplatz zu mobilisieren und ein günstiges Kräfteverhältnis zu schaffen.

Überberufliche Solidarität:
Die notwendige und dringliche gewerkschaftliche Aktion am Arbeitsplatz muss sich aber gleichzeitig über einzelne Berufskategorien hinaus öffnen, will sie nicht korporatistisch werden. Sie muss gegen die Spaltung der ArbeiterInnen ankämpfen und sich in einem sozialen Projekt verstehen.

Gewerkschaftliche Demokratie:

Die Gewerkschaft muss sich hüten, eine Institution mit verselbständigerter Eigendynamik zu werden. Sie soll ein Werkzeug in den Händen der ArbeiterInnen bleiben zum Zweck ihrer Verteidigung und Emanzipation. Dies heisst konkret: Wahl der Sekretäre; Fluss der Informationen; Kontrolle der Mandate; Entscheidungen durch die direkt Betroffenen in Personalversammlungen, Vollversammlungen der Gewerkschaft.

Autonomie:

Die Schweizerischen Gewerkschaften sind an politische Parteien gebunden (der

SGB an die SPS, der CNG an die CVP). Die CRT versteht sich autonom. Sie setzt sich selbstständig mit den gesellschaftlichen Fragen auseinander (vgl. Dossiers zur Energiefrage, Steuern, tiefe Löhne usw.) und nimmt Position, ohne sich auf etablierte Doktrinen oder Parteien zu stützen.

Orientierungen und Forderungen der CRT

Verbindung von unmittelbarer Verteidigung und sozialem Projekt:
Die CRT will weder ins simple Denunzieren verfallen (man schreit und erhält nichts) noch eine «Sozial-Dienst»-Gewerkschaft sein (man begnügt sich, die Schäden klein zu halten). Die CRT will ausgehen von der konkreten Situation der ArbeiterInnen (und sie dort Schritt für Schritt verteidigen), um in Richtung von globaleren Lösungen weiterzuschreiten (qualitative, offensive Forderungen, welche die Arbeitsbedingungen und das Leben verändern) und um Alternativen zum aktuellen Gesellschaftssystem aufzuzeigen (ein anderes Entwicklungs-, Produktions- und Konsum-Modell).

Arbeits- und Lebensbedingungen verbinden:

Die CRT schlägt sich innerhalb der Betriebe, um die Lebensbedingungen und das Bewusstsein zu verändern: Was nützt es, eine Arbeitsstunde zu gewinnen, wenn man sie wieder im Verkehrschaos verliert oder vor dem TV einschläft? Die gleichen Rechte von Frau und Mann müssen sowohl im Betrieb (Löhne, Arbeitszeiten) wie auch ausserhalb (Aufteilung der Arbeiten) erreicht werden. Die Frage der Flüchtlinge ist eng verbunden mit den prekären Arbeitsplätzen usw...

Die Arbeit verändern:
Die CRT will nicht nur die Arbeitszeit verkürzen, sondern auch die Arbeitsorganisation in Frage stellen: Kampf gegen die Hierarchisierung und Aufstückelung der Aufgaben sowie der Dequalifikation im Gefolge der neuen Technologien. Ebenso soll der Inhalt der Arbeit kontrolliert werden: Für Güter und Dienstleistungen, welche der Gesellschaft nützlich sind.

Die Ungleichheiten bekämpfen:

Die Ungleichheiten sind der Motor des Kapitalismus; dessen Wachstum schafft die Ungleichheiten nicht ab, sondern verschiebt und verstärkt sie. Die CRT kämpft deshalb prioritär gegen die tiefen Lohnkategorien, die prekären Arbeitsverhältnisse...

Macht für die ArbeiterInnen erringen:

Nichts ist gewonnen, solange die ArbeiterInnen nicht Macht über die Entscheidungen haben, die sie betreffen... Dabei soll es sich um Kontroll-Macht und nicht um Teilhabe an den Entscheidungen handeln. Unmittelbar fordert die CRT elementare gewerkschaftliche Rechte, wie

- die Anerkennung der Gewerkschaft...
- die Freiheit der gewerkschaftlichen Information und die Bewegungsfreiheit der Gewerkschaftsdelegierten...
- das Recht auf Information und Kontrolle über die Arbeitsbedingungen und -inhalte...

promitierte und ohnmächtige Gewerkschaftsbewegung zu erneuern.

Dieses ursprüngliche Projekt ist die Stärke und zugleich auch die Schwäche der CRT. Auf dieser Basis konnte die CRT von ihrer Gründung an eine alternative gewerkschaftliche Strömung ins Leben rufen, eine neue gewerkschaftliche Praxis entwickeln und neue AktivistInnen sammeln. Eine Schwäche ist jedoch, dass die CRT an alte Strukturen gebunden bleibt: So ist die CRT zwar nicht Mitglied der christlichen Gewerkschaften, aber innerhalb der CRT gibt es Strömungen (zum Beispiel der VchP, Bemerkung des Übersetzers), die direkt oder indirekt mit den christlichen Gewerkschaften verbunden sind... Das ist kompliziert, das macht viele Erklärungen nötig, aber das ist eine Konsequenz der Geschichte der CRT und ihres ursprünglichen Projekts. Das ist eines der Probleme, die wir beim Aufbau einer überberuflichen Gewerkschaftsorganisation überwinden müssen, wenn wir die Gewerkschaftsbewegung erneuern wollen.

(cahier CRT N° 70, chapitre 3, 1986)

