

Das Dokument

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1988)**

Heft 6: **Zukunft der Gewerkschaften?**

PDF erstellt am: **23.09.2024**

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.

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 enthält 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.

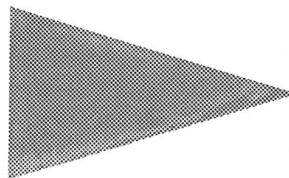
Der Vorstand trifft sich in der Regel einmal pro Monat zur Vorstandssitzung. Hier werden die Anliegen der Betriebsgruppen-Mitglieder besprochen, Massnahmen beschlossen, Veranstaltungen geplant usw.

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.


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 prononcierter Präsenz in der Öffentlichkeit sind neue Organisations-Ansätze im Bereich der Jugendlichen, des Versicherungs- sowie des Verkaufspersonals gemacht worden. Wir dokumentieren hier die Broschüre der KVZ-Betriebsgruppe Jelmoli:

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 verselbständigter Eigenynamik 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 selbständig 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 . . .

Die Geschichte und das Projekt der CRT

Auf den obigen Grundlagen wurde die CRT 1972 gegründet mit dem offen ausgesprochenen Ziel, die eingeschlafene, bürokratisierte, kom-

promittierte 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)