

Maria Weber

Programmatische Forderungen des DGB im Jahr der Arbeitnehmerin

Maria Weber, geboren 1919 in Gelsenkirchen, gelernte Schneiderin. 1947/48 Besuch der Akademie der Arbeit; 1950 Aufnahme der hauptamtlichen Tätigkeit in der Abteilung Frauen des DGB-Bundesvorstands. Seit 1956 ist Maria Weber Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands, seit 1972 stellvertretende Vorsitzende des DGB, zuständig für die Abteilung Frauen, Bildung und Berufliche Bildung.

I. Gewerkschaftliche Zielvorstellungen

Die Industrialisierung und die Folgen zweier Weltkriege haben die Stellung der Frau in Familie, Beruf und Gesellschaft wesentlich verändert. Die zunehmende Teilnahme der Frauen am Erwerbsleben ist eine Realität, sie wird von der Gesellschaft weitgehend anerkannt, die Leistung der Frauen für die Volkswirtschaft ist unbestritten. Die veränderte Einstellung zur Frauenerwerbsarbeit hat zu Verbesserungen im Bereich der Arbeits- und Sozialgesetzgebung geführt¹⁾, hat aber auch viele Probleme zutage treten lassen.

Gewerkschaftliche Frauenarbeit, verstanden als integrierter Bestandteil gesellschaftspolitischer Tätigkeit des DGB, zielt darauf ab, die sich aus der Erwerbstätigkeit der Frau und ihrer Rolle in Familie, Beruf und Gesellschaft ergebenden Probleme zu analysieren und nach Möglichkeit zu lösen. Vorrangiges Ziel gewerkschaftlicher Frauenarbeit ist es, die Veränderung und Verbes-

1) Z. B. im Arbeitsförderungsgesetz, Berufsausbildungsgesetz, Mutterschutzgesetz, gesetzliche Unfallversicherung.

serung der Situation der Frau — insbesondere der erwerbstätigen Frau — herbeizuführen und für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Mann und Frau auf sozialem, gesellschaftlichem und wirtschaftlichem Gebiet zu sorgen. Dieses Ziel ist eng verbunden mit dem Bemühen, eine größere Aufgeschlossenheit und ein höheres soziales Verantwortungsgefühl bei der Behandlung von Fragen, die die Frauenerwerbstätigkeit betrifft, bei allen zu schaffen²⁾. Deshalb ist es dringend notwendig, „daß man sich allgemein von der Stellung der Frau ein zutreffendes Bild macht. Vor allem ist es für die Gewerkschaftsbewegung notwendig, sich ein Bild zu machen von der veränderten Stellung der Frau in unserer Zeit — insbesondere von der Stellung der erwerbstätigen Frau“³⁾.

//. Situationsanalyse — Rechtliche Ausgangssituation

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) enthält in seinem Grundrechtskatalog Bestimmungen, die den Frauen und den Männern die Möglichkeiten und Chancen einer Erwerbstätigkeit garantieren: Art. 3 Abs. 1: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Art. 3 Abs. 3: Niemand darf wegen seines Geschlechts... benachteiligt oder bevorzugt werden. Art. 11 Abs. 1: Alle Deutschen genießen Freizügigkeit im ganzen Bundesgebiet. Art. 12 Abs. 1: Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Art. 12 Abs. 2: Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden.

Der Grundsatz der Gleichberechtigung gibt heute der Frau formalrechtlich die Möglichkeit, „mit gleichen rechtlichen Chancen marktwirtschaftliches Einkommen zu erzielen, wie jeder männliche Staatsbürger“⁴⁾. Es ist aber festzustellen, daß dieser Rechtsgrundsatz aus den unterschiedlichsten Gründen, seien es andere Rechtsnormen, Vorurteile oder traditionelle Verhaltensmuster verbunden mit psychologischen Widerständen, bis heute in weiten Bereichen nur theoretisch verwirklicht ist. In der Praxis stellen sich der Frau viele Schwierigkeiten in den Weg, wenn sie Rechte und Pflichten in Familie und Beruf miteinander verbinden will. So geht z. B. noch heute auch das Bürgerliche Gesetzbuch von dem Leitbild der Hausfrauenehe aus und schreibt einer Ehefrau deshalb im § 1356, Abs. 1, S. 2 BGB vor, nur dann zu einer Erwerbstätigkeit berechtigt zu sein, „soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist“. Andererseits ist die Frau nach § 1360 BGB zu einer Erwerbstätigkeit verpflichtet, „soweit die Arbeitskraft des Mannes und die Einkünfte der Ehegatten zum Unterhalt der Familie nicht ausreichen“. Diese staatliche Vorschrift über die Arbeitsteilung der Ehegatten, die auch die Chancengleichheit der Frau im Beruf behindert, sollte dahinge-

2) Vgl. Bericht VI (I) der Internationalen Arbeitskonferenz, „Die arbeitende Frau in einer sich wandelnden Welt“, Genf 1963, S. 76.

3) Protokoll der 5. Bundesfrauenkonferenz des DGB 1965, S. 167.

4) BVerf. GE. 6.55/82.

hend geändert werden, daß die Ehepartner selbst darüber entscheiden, wie sie ihre Haushaltsführung regeln. Diesem Tatbestand trägt der Entwurf eines 1. Gesetzes zur Reform des Ehe- und Familienrechts Rechnung⁵⁾.

Das in Art. 23 der Menschenrechtskonvention verankerte Recht auf Arbeit, verbunden mit dem Gleichberechtigungsgrundsatz unserer Verfassung, ist letztlich nur zu verwirklichen, wenn der Frau über die rechtlichen Möglichkeiten hinaus Hilfen im Bereich von Familie und Beruf geboten werden.

Situationsanalyse — Statistische Daten zur Erwerbstätigkeit der Frau

Im April 1970 betrug die Erwerbsquote der Frauen 30,2 vH, die der Männer 59,1 vH⁶⁾. Nach der Beteiligung am Erwerbsleben gab es 9,602 Mill. weibliche Erwerbstätige und 0,081 Mill. weibliche Erwerbslose. Davon waren

55,8 vH verheiratet,
11,8 vH verwitwet/geschieden,
32,4 vH ledig.

Die erwerbstätigen Frauen aufgeteilt nach ihrer Stellung im Beruf:

Selbständige	0,574 Mill.
mithelfende Familienangehörige	1,532 Mill.
Beamtinnen	0,229 Mill.
Angestellte	3,785 Mill.
Arbeiterinnen	3,482 Mill. ⁷⁾

2,608 Mill. erwerbstätige Mütter hatten Kinder unter 15 Jahren (davon 2,068 Mill. außerhalb der Land- und Forstwirtschaft), 1,175 Mill. Mütter hatten wenigstens ein Kind unter 6 Jahren (davon 0,923 Mill. außerhalb der Land- und Forstwirtschaft) zu betreuen⁸⁾. Wie stark sich der Familienstand der erwerbstätigen Frauen in den letzten Jahrzehnten geändert hat, zeigt ein Vergleich mit früheren Jahren:

Verheiratet waren 1907 = 10 vH
1925 = 35,9 vH
1970 = 55,8 vH⁹⁾

Rechnet man zu den im April 1970 verheirateten erwerbstätigen Frauen die erwerbstätigen verwitweten und geschiedenen Frauen (11,8 vH) hinzu — sie haben oft auch „Familienpflichten“ —, so beträgt der statistisch errechnete Anteil verheirateter oder verheiratet gewesener Frauen mit Pflichten gegenüber Ehegatten und/oder Kindern in der BRD 67,6 vH. Der Anteil Frauen mit Familien-

5) BT-Drucksache VI/2577, S. 2.

6) Statistisches Jahrbuch der BRD 1971, S. 122.

7) Ebenda, S. 125.

8) Ebenda, S. 128.

9) Vgl. Statistische Jahrbücher der betreffenden Jahre.

pflichten an den erwerbstätigen Frauen muß aber wesentlich höher angesetzt werden, denn in diesen Zahlen sind die ledigen Mütter nicht enthalten und außerdem — das wird zuwenig beachtet — haben auch oft ledige Frauen Pflegedienste an alten Angehörigen zu leisten. Solche Dienste stehen an Belastungen und Beanspruchungen denen der Kindererziehung meistens nicht nach.

Es ist festzustellen, daß die Mehrzahl der erwerbstätigen Frauen heute beruflichen und familiären Belangen gerecht werden muß. Das geht bei ganztägiger Erwerbstätigkeit und alleiniger oder überwiegender Sorge um den Haushalt und die Familie vielfach zu Lasten der Gesundheit dieser Frauen. Dennoch versuchen viele Frauen beides: sie tun es unter Aufbietung ihrer Kraft und unter Vernachlässigung ihrer persönlichen Belange. Das heißt, sie müssen auf vieles verzichten, was im weitesten Sinne als kulturelles Bedürfnis anerkannt ist.

Situationsanalyse: Befragungsergebnisse zur familiären Situation

„Angesichts der Technisierung reicht für den Mann im allgemeinen die berufliche Leistung allein nicht mehr aus. Er muß auch in der Familie dabei sein, nicht nur nebenherlaufen. Und angesichts der Verringerung der Kinderzahl, der Verschiebung der Altersgrenze und der Lösung der Produktion aus der Familie reicht für die Frau nicht mehr ihr Dasein in der Familie. Sie muß auch im Rahmen der größeren Gemeinschaft etwas leisten¹⁰⁾.“ Familie und Beruf sind also Kompensationsfaktoren einerseits für die Anforderungen im Beruf, andererseits für die Einseitigkeit einer nur auf den Haushalt bezogenen Tätigkeit. Deshalb sollten Vorbedingungen geschaffen werden, damit die Frauen und Männer mit Familienpflichten zugleich die Belange des Berufs und der Familie erfüllen und dadurch die Idee der Partnerschaft in die Tat umsetzen können¹¹⁾.

Der Wunsch nach Partnerschaft ist heute bei vielen Menschen vorhanden. Das bestätigt auch eine Untersuchung, die der DGB zum „Jahr der Arbeitnehmerin“¹²⁾ durchführen ließ. 59 vH der Frauen — bei den 25- bis 34jährigen sogar 67 vH — sind bereits so optimistisch zu glauben, daß sich in den nächsten 20 Jahren die partnerschaftliche Lebensform durchsetzen werde. — Von den Arbeiterinnen waren 84 vH, von den Angestellten und Beamtinnen sogar 89 vH und von den verheirateten Männern, deren Ehefrauen berufstätig sind, auch über 80 vH der Ansicht, daß erwerbstätige Frauen ein Recht auf die Hilfe des Mannes im Haushalt haben, bzw., daß eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung im Haushalt und in der Kindererziehung bestehen sollte.

Die verheirateten Männer sind zuwenig auf ihre Rolle in der Familie vorbereitet worden. Deshalb ist es interessant, daß 74 vH der Frauen und 59 vH der Männer, die befragt wurden, der These zustimmten, daß die Söhne genauso wie die Töchter zur Hausarbeit herangezogen werden sollten. — Daß Wunsch und Wirklichkeit der Partnerschaft allerdings noch weit auseinanderfallen, zeigt die Aussage der verheirateten Frauen: Nur 20 vH von ihnen konnten angeben, daß der Mann mit ihnen die Hausarbeit teile.

10) Scheffler, Erna, die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft im Wandel der Rechtsordnung seit 1918, Frankfurt/Berlin 1970, S. 31.

11) Vgl. kritisch dazu Myrdal, Alva, und Klein, Viola, Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf, 2. Auflage, Köln 1962.

12) Vgl. dazu die ausführliche Darstellung in „Frauen und Arbeit“, Nr. 9/72, die im folgenden referiert wird.

///. Vorbedingungen zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit: Hilfen der Gesellschaft

Die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für die Frau hängt nicht nur von dem rechten Rollenverständnis der Männer und Frauen ab, sondern auch von der Ausgestaltung der Lebensbereiche Beruf und Familie und den dazu gebotenen Hilfen seitens der Gesellschaft. Derzeit ist es erwerbstätigen Frauen und auch Männern nur schwer möglich, familiäre Aufgaben, wie die Haushaltsführung, die Kindererziehung oder die Pflege kranker und alter Angehöriger zu erfüllen. Sie wären besser dazu in der Lage, wenn sie sich für die erforderliche Zeit von der Erwerbsarbeit befreien lassen könnten, wenn sie die Möglichkeit einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung hätten und/oder ein ausreichendes Angebot von Dienstleistungen und Institutionen aller Art, z. B. Kindergärten, Ganztagschulen, Hauspflege usw. zur Verfügung ständen.

In der bereits erwähnten Untersuchung ist von den -Befragten Auskunft über Maßnahmen gegeben worden, die sie für ihre persönliche Entlastung für vordringlich halten. Aus einem Katalog von Hilfen kristallisierten sich folgende fünf als vordringlich heraus:

- gleitende Arbeitszeit,
- Urlaub bei Krankheit von Familienmitgliedern,
- Verlängerung der Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt,
- Kindergärten,
- Ganztagschulen.

Wenn alle Frauen und Mädchen darauf vertrauen könnten, daß in Zukunft einerseits der Ehemann zur Partnerschaft bereit und andererseits diese aufgeführten Hilfen garantiert wären, würden sicher viel mehr von ihnen von Anfang an eine langfristige Erwerbstätigkeit in ihrem Lebensplan berücksichtigen. Das hätte u. a. zur Folge, daß der Wunsch zu einer besseren Bildung und Ausbildung ausgeprägter wäre. Die Mädchen und Frauen wären mehr darauf bedacht, ihren Wissensstand auch in anderen Gebieten zu erweitern, ihr Interesse auch auf andere fachliche Bereiche als nur die auf spätere Haushaltsführung ausgerichteten zu verlagern.

*Vorbedingungen zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit:
Ausweitung der Berufsfelder für Frauen*

Am Jahresende 1969 waren die Mädchen bei den Auszubildenden in den Lehrberufen zu fast 94 vH an den folgenden Berufsgruppen orientiert: Textilerhersteller und -verarbeiter, Handschuhmacher, Handelsberufe, hauswirtschaftliche Berufe, körperpflegerische Berufe, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, Gesundheitsdienst-Berufe, künstlerische Berufe.¹³⁾

Die traditionelle Vorstellung, daß Frauen vor allem für die Aufgaben in der Familie vorbereitet sein sollten, spiegelt sich auch hier wider. *Hofbauer* sieht in seiner Untersuchung über „Potentielle Berufsfelder für die Frauen“ ebenfalls

13) Errechnet nach Tabelle „Ausbildungsverhältnis nach ausgewählten Berufsgruppen“ in BT-Drucksache VI/3689, S. 71. Vgl. auch den Beitrag von Hans Hofbauer in diesem Heft.

die Erklärung darin, „daß neben den natürlichen Unterschieden zwischen den Geschlechtern auch gesellschaftliche Bedingungen für die Existenz geschlechtstypischer Berufe maßgeblich sind. Eine soziologische Erklärung für die Existenz geschlechtstypischer Berufe bildet die Rollentheorie, nach der das soziale Verhalten der Menschen von den Erwartungen der Mitmenschen geprägt wird (rollenadäquates Verhalten)¹⁴⁾. Diese Rollenerwartungen führen auch dazu, daß Frauen nicht zu allen Berufen Zugang erhalten bzw. ihnen der Zugang zu bestimmten Tätigkeiten ungebührlich erschwert wird, obwohl sie dazu qualifiziert wären. Nach Hofbauer ergibt sich, daß in vielen Berufsbereichen der Anteil der Frauen wesentlich höher sein könnte, als er heute ist. So beträgt z. B. der Frauenanteil in den Facharbeiterberufen des Drehers, Fräasers, Metallschleifers in der BRD 3 bis 7 vH. In der DDR liegt er bei 10 bis 20 vH. Nach dem Urteil der befragten Vorgesetzten könnte der Anteil der Frauen in der BRD in diesen Berufen bei einem Drittel liegen. Daß Frauen zu technischen und naturwissenschaftlichen Berufen ebenso befähigt sind wie Männer, zeigt der hohe Anteil der Frauen in diesen Berufszweigen in osteuropäischen Ländern. Dort gibt es allerdings für Jungen und Mädchen bereits keine unterschiedlichen Lernprogramme im Kindergarten, in der Grundschule und in den weiterführenden Schulen.

Selbstverständlich sind es nicht allein die unzureichende Bildung bzw. Ausbildung oder die traditionellen Rollenerwartungen, die dazu führen, daß den Frauen der Zugang zu allen Berufen und zu allen Positionen verwehrt bzw. erschwert wird. Eine Analyse der Vorurteile über die Berufseignung von Frauen muß auch die sogenannten Leistungsaspekte, die von Arbeitgeberseite so gerne angegeben werden, mit umfassen. Frauen wird unterstellt, daß sie auf Grund ihrer biologischen Ausstattung leistungsgehemmt sind oder häufiger als Männer am Arbeitsplatz fehlen. Ebenso wird ihnen oft der andere Körperbau als Leistungsmindernder Faktor vorgehalten. Diese Vorwürfe sind in dieser Form nicht berechtigt. Fehlen, durch typische Frauenkrankheiten verursacht, steht nach *Schmale*¹⁵⁾ erst an dritter Stelle der Häufigkeitsliste der Verursachung. Leistungsminderungen infolge anderen Körperbaus und anderer Körpermaße würden nicht entstehen, wenn der Arbeitsplatz auf die Erfordernisse des Arbeitnehmers, der ihn einnimmt, sei es eine Frau, sei es ein Mann, zugeschnitten wäre.

Vorbedingungen zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit: Die Veränderung der Einstellung der Frau zur Berufsrolle

Betrachtet man die eingangs erwähnte DGB-Untersuchung einmal im Hinblick auf diese Ausführungen, so wird deutlich, daß Frauen selbstbewußter geworden sind und sie der Berufsrolle eine wichtige Bedeutung beizumessen beginnen. 67 vH der Arbeiterinnen und 81 vH der Angestellten/Beamtinnen gehen davon aus, daß eine teure

14) Hofbauer, Hans, Potentielle Berufsfelder für Frauen, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kohlhammer, Stuttgart 1971, Heft 3, S. 337.

15) Schmale, Hugo, Analyse der Vorurteile über die Berufseignung von Frauen, in: Informationen für die Frau, 1/71, S. 3 f.

Schul- und Berufsausbildung sich für Mädchen genauso lohnt wie für Jungen. 90 vH sind allerdings der Meinung, daß die Eltern ihren Kindern generell bessere Voraussetzungen für die berufliche Entwicklung geben sollten, als sie selbst hatten. Vergleicht man diese Aussage einmal mit den Antworten auf die Frage nach einer Lehre bzw. Anlernzeit der Befragten, so ergeben sich recht interessante Resultate. Während die jüngeren Arbeiterinnen (25—34 Jahre) zu 57 vH eine Lehre/Anlernzeit beendeten, sind es nur 39 vH der älteren Arbeiterinnen (35—44 Jahre). Auch bei den Angestellten/Beamtinnen haben die jüngeren (25—34 Jahre) zu einem höheren Prozentsatz (85 vH) eine Lehre/Anlernzeit gegenüber 73 vH der 35- bis 44jährigen. — Der Wunsch, im Beruf voranzukommen, drückt sich in der Antwort aus, daß Frauen, die in Wirtschaft oder Politik Karriere machen, zu bewundern sind. Diese Meinung vertreten in fast gleichem Umfang Arbeiterinnen (62 vH) und Angestellte/Beamtinnen (65 vH). Auf die Frage, ob Frauen zu bedauern sind, die im öffentlichen Leben eine führende Position einnehmen, antworten 69 vH aller Befragten mit „Nein“. 47 vH der Frauen sind ausdrücklich der Meinung, daß die berufliche Karriere der Frau nicht den Verzicht auf Kinder erfordert.

IV. Forderungen zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit der Frau

Davon ausgehend, daß einerseits „Erwerbstätigkeit der Frauen für die Frauen selbst von wesentlicher Bedeutung, für die Volkswirtschaft unentbehrlich und für die Gesellschaft notwendig ist“¹⁶⁾, und andererseits den Belangen der Familie, insbesondere den Bedürfnissen der heranwachsenden Kinder bestens entsprochen werden muß, sollen hier im folgenden einige Forderungen, die zur Verbesserung der Situation der erwerbstätigen Frauen und ihrer Familien beitragen können, schwerpunktmäßig dargestellt werden.

1. Überprüfung von Rechtsvorschriften: Zahlreiche Beschäftigungsverbote und -beschränkungen, die in den vergangenen Jahrzehnten zum Schutz der erwerbstätigen Frauen erlassen worden sind, gelten heute noch. Diese Rechtsvorschriften wurden dem Stand der damaligen Erkenntnisse und Erfahrungen entsprechend ausgestaltet. Die Schutzvorschriften beschränken sich zumeist darauf, Frauen generell ohne Rücksicht auf individuelle Eignung von bestimmten Berufen und Tätigkeiten auszuschließen. Die infolge technischen Fortschritts veränderte Arbeitswelt, Ergebnisse der neueren medizinischen Forschung und die heutige Rolle der Frau im Beruf haben dazu geführt, daß einige dieser Beschränkungen jetzt von den Frauen als ungerechtfertigt und als Einschränkung ihres Rechts auf Arbeit angesehen werden. Sie dienen weniger als Schutz der Frau denn als Eingriff in ihren persönlichen Entscheidungsspielraum. Inzwischen setzt sich immer mehr die Auffassung durch, daß Generalverbote für bestimmte Tätigkeiten ihre Rechtfertigung verloren haben können, sie deshalb überprüft werden müssen und gegebenenfalls in Individualverbote umzuwandeln sind. Beispiel: Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen vom 2. 12. 1971.¹⁷⁾ Sie läßt jetzt

16) Programm des DGB für Arbeitnehmerinnen — Grundsätze und Forderungen, in: Frauen und Arbeit, 10/69, S. 3.
17) BGBI. 1/1957

für Frauen das Führen von Schienenfahrzeugen, Omnibussen und Lastkraftwagen zu. Voraussetzung ist lediglich eine ärztliche Bescheinigung darüber, daß keine gesundheitlichen Bedenken bestehen.

2. Ein für die Gewerkschaften vorrangiges Problem ist, daß das *Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit* weder bei den Arbeiterinnen noch bei den Angestellten verwirklicht ist. Ein Drittel aller Arbeitnehmer in der BRD sind Frauen. Auf sie entfällt nur knapp ein Viertel der gesamten Bruttolohn- und -gehaltssumme. Dieses Verhältnis gilt generell auch dann, wenn man statt der Erwerbsquote zum Vergleich den Anteil der von Frauen geleisteten Arbeitsstunden zugrunde legt¹⁸⁾.

Von den *gewerblichen Arbeitnehmerinnen* in der Industrie ohne Bauindustrie waren im Oktober 1971¹⁹⁾

6,0 vH in der Leistungsgruppe I²⁰⁾. Ihr Bruttostundenverdienst lag durchschnittlich um DM 2,19 (28 vH) niedriger als der Verdienst der Männer;

46,5 vH in der Leistungsgruppe 2. Ihr Bruttostundenverdienst lag durchschnittlich um DM 1,76 (25 vH) niedriger als der Verdienst der Männer;

47,5 vH in der Leistungsgruppe 3. Ihr Bruttostundenverdienst lag durchschnittlich um DM 1,22 (19,5 vH) niedriger als der Verdienst der Männer.

Von den *weiblichen kaufmännischen Angestellten* in Industrie, Handel, Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe einschließlich Bauhauptgewerbe bzw. -handwerk waren im Oktober 1971²¹⁾

4,4 vH in der Leistungsgruppe II²²⁾. Ihr Bruttomonatsverdienst war um DM 424,— (20 vH) niedriger als der Verdienst der Männer;

28,3 vH in der Leistungsgruppe III. Ihr Bruttomonatsverdienst war um DM 296,— (18,5 vH) niedriger als der Verdienst der Männer;

53,9 vH in der Leistungsgruppe IV. Ihr Bruttomonatsverdienst war um DM 250,— (21 vH) niedriger als der Verdienst der Männer;

13,4 vH in der Leistungsgruppe V. Ihr Bruttomonatsverdienst war um DM 257,— (24 vH) niedriger als der Verdienst der Männer.

Ein Institut für Unternehmensberatung kam in einer Untersuchung in 700 Unternehmen aller Branchen und Größen zu der Feststellung: „Hat sich die Frau zur Führungskraft hochgearbeitet, wird sie im Normalfall um 21 vH schlechter bezahlt als ihr männlicher Kollege in gleicher Position²³⁾.“

18) Quantitative Aspekte der Frauenarbeit in der Volkswirtschaft, WWI-Mitteilungen, Mai 1971, S. 128 ff.

Vgl. auch Beitrag Skiba in diesem Heft, 19) Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Fachserie M, Reihe 15, I, Oktober 1971. Vgl. auch Tab. 3 des Beitrags

Hofbauer in diesem Heft.

20) Zur amtlichen Definition der Leistungsgruppen, vgl. Beitrag Hofbauer in diesem Heft.

21) Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Fachserie M, Reihe 15, II, Oktober 1971.

22) Zur amtlichen Definition der Leistungsgruppen bei Angestellten, vgl. Beitrag Hofbauer in diesem Heft.

23) dpa-Sozialpolitische Nachrichten, 18/72 v. 1. 5. 72.

Durch gewerkschaftliche Arbeit wurde erreicht, daß in den Tarifverträgen die mit „Frauen“ bezeichneten Lohngruppen beseitigt worden sind. In einer Anzahl Tarifverträgen gibt es aber dafür die sogenannten „Leichtlohngruppen“, deren Entgelte auch heute noch — wie früher — unter dem der Lohngruppe für männliche Hilfsarbeiter liegen. In der Praxis zeigt sich, daß — von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen — nur Frauen nach diesen „Leichtlohngruppen“ bezahlt werden. Es kann deshalb mit Recht gesagt werden, daß die „Leichtlohngruppen“ die verschleiert fortgeführten verfassungswidrigen alten Frauenlohngruppen sind. Sie müssen ersatzlos gestrichen werden. — Eine andere Form der Benachteiligung der Frauen in ihrem Entgelt ergibt sich z. B. aus der Zuordnung einer Arbeit zu einer Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, die im Verhältnis zu den Anforderungen anderer Entgeltgruppen zu niedrig angesetzt ist. Eigenartigerweise werden derartige Arbeiten ebenfalls vorwiegend Frauen zugewiesen, das heißt, die Arbeitsleistung der Frau wird häufig unterbewertet, weil die Belastungen und Beanspruchungen des Arbeitsplatzes nicht exakt ermittelt und bei der Eingruppierung berücksichtigt werden.

Der DGB fordert deshalb, bei der Bewertung der Arbeit die genaue Feststellung der Belastungen und Beanspruchungen wie: körperliche Belastungen, Belastungen von Sinnen und Nerven, Umgebungseinflüsse, Fachkönnen, Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit, Verantwortung.

Schließlich wird auch, um ein weiteres Beispiel zu nennen, die Frau benachteiligt, deren Arbeitgeber zu ihrem Grundlohn einen niedrigeren „freiwilligen Zuschlag“ zahlt als dem Mann.

Das neue Betriebsverfassungsgesetz bietet mit dem im § 87 ausgebauten Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte in Fragen der Lohn- und Gehaltsgestaltung einen besseren Ansatz zur Beseitigung der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Festlegung der jeweiligen Lohn-/Gehaltsgruppe bzw. der Entgelte. Es kommt darauf an, daß mehr Frauen in den Betriebsräten und in den Lohnkommissionen der Gewerkschaften mitwirken. — In den letzten Jahren ist durch gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit ein verstärktes Problembewußtsein unter der Bevölkerung geweckt worden. Das zeigt auch das Ergebnis der DGB-Befragung:

84 vH der befragten Frauen und 82 vH der Männer sind der Ansicht, daß das Prinzip „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ noch immer nicht realisiert ist. Für 40 vH der befragten Frauen wird die nicht leistungsgerechte Bezahlung direkt spürbar. Sie gaben an, daß die Nichtverwirklichung der Lohngerechtigkeit ihre eigene Tätigkeit betreffe. 87 vH der Frauen waren der Meinung, daß ihre Tätigkeit auch von einem Mann ausgeführt werden könnte, aber nur 35 vH vermuten, daß ein Mann ihre Arbeit für das gleiche Entgelt übernehmen würde.

3. *Chancengleichheit in der Bildung*: In den kulturpolitischen Grundsätzen des Grundsatzprogramms des DGB steht: „Jedem Kind müssen die seinen Anlagen und Befähigungen entsprechenden Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten

offenstehen, und zwar unabhängig von der sozialen Stellung und der wirtschaftlichen Lage der Eltern²⁴)." Voraussetzung für die Chancengleichheit sind gleiche Bildungsmöglichkeiten und Begabungsförderungen für Jungen und Mädchen. Dies ist u. a. zu verwirklichen durch: Einführung einer obligatorischen Vorschulstufe, verstärkte Errichtung von Ganztagschulen, Übergang zum Gesamtschulsystem, Verwirklichung der Koedukation in allen Schulen, Verlängerung der Schulpflicht auf mindestens 10 Jahre, für Mädchen und Jungen unterschiedslose fortschrittliche und zukunftsorientierte Lehrpläne und Stundentafeln sowie entsprechendes Lehr- und Lernmaterial²⁵).

Heute bestehen noch Unterschiede in der Einstellung zur Bildung und Berufsausbildung zwischen Jungen und Mädchen. Die Statistik der Schulabgänger 1969/70 gibt darüber Aufschluß²⁶):

Schulbildung	männlich absolut	v. H.	weiblich absolut	v. H.
Hauptschule	237 074	63,9	219 170	64,0
ohne mittleren Bildungsabschluß	14 620	3,9	11 220	3,3
mit mittlerem Bildungsabschluß	68 100	18,3	77 128	22,6
Abitur	51 752	13,9	34 494	10,1
insgesamt	371 546	100,0	342 012	100,0

„Im Studienjahr 1970/71 waren knapp ein Drittel der Studenten an den wissenschaftlichen Hochschulen Frauen, lediglich an den pädagogischen Hochschulen war der weibliche Anteil mit 63 vH fast doppelt so hoch wie der der männlichen Studenten. Die Studentinnen konzentrierten sich an den wissenschaftlichen Hochschulen vorwiegend auf das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen, auf Sprach- und Kulturwissenschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Pharmazie und Medizin — die Fächerskala der männlichen Studenten war wesentlich breiter²⁷)."

Ähnliche Tendenzen wie bei der Teilnahme an allgemeinbildenden Schulen und Hochschulen — qualifikationsmäßig schlechtere Ausbildung, kürzere Ausbildung, Konzentration auf wenige Fächer — setzen sich bei den Mädchen auch in der betrieblichen und schulischen Berufsbildung fort²⁸). Im Bericht der Bundesregierung über die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau heißt es dazu: „Während an den Berufsfach- und Fachschulen einschließlich Technikerschulen und Schulen des Gesundheitswesens der Anteil der Mädchen 62 vH bzw.

24) Grundsatzprogramm des DGB, beschlossen auf dem Außerordentlichen Bundeskongreß am 21./22. 11. 1963.

25) Programm des DGB für Arbeitnehmerinnen, a. a. O., S. 10.

26) Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik in der BRD 1969/70, Sonderheft zu ANBA Nr. 9/71, S. 9.

27) BT-Drucksache VI/3689, Bericht der Bundesregierung über die Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau, Bonn 1971, S. 1.

28) Bildungsbericht der Bundesregierung, 1970, S. 60.

52 vH im Jahre 1970 betragen hat, ist in der praktischen Berufsausbildung eine ungünstigere Situation der weiblichen Lehrlinge zu registrieren. Zwar ist der Anteil der Mädchen unter den Lehrlingen von 37 vH im Jahre 1969 auf 39 vH im Jahr 1970 gestiegen, aber trotz dieser Entwicklung bleibt der Anteil der Mädchen, die einen anerkannten Ausbildungsberuf erlernen, noch hinter dem Anteil der weiblichen Schulabgänger zurück, denn von allen Schulabgängern waren 48 vH weiblichen Geschlechts. Die Relation zum Ausbildungsberuf zeigt, daß noch immer erheblich mehr Mädchen als Jungen ohne volle Ausbildung eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder sich zumindest auf Ausbildungsgänge beschränken, die zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluß führen²⁹⁾." Daraus ergeben sich weitere Forderungen für spezielle Maßnahmen für Mädchen:

- verstärkte Information und Beratung zur Erweiterung der Wahlmöglichkeiten für weiterführende Schulen und Ausbildungsgänge,
- Aufklärung der Eltern über die Notwendigkeit einer guten Schul- und Berufsausbildung für Mädchen,
- Maßnahmen zur Weckung von Lernmotivationen und Berufswünschen bei Mädchen im technisch-naturwissenschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereich.

Sowohl für Berufsaufklärung wie für Berufsberatung als auch für berufliche Ausbildung, Weiterbildung, Anpassung und Umschulung sind öffentliche Mittel bereitzustellen. — Die Hilfe für erwerbstätige Frauen und/oder Rückkehrerinnen in den Beruf sollte darin bestehen, Vorbereitungs-, Anpassungs-, Umschulungs- und Fortbildungskurse zu besuchen, die ihrer Vorbildung und ihren Fähigkeiten angepaßt sind.

4. *Verbesserung der sozialen Sicherung und Schaffung einer eigenständigen, vom Ehemann unabhängigen Rentenversicherung der Frau:* Das geltende Rentenversicherungsrecht ist sowohl für die pflichtversicherte Arbeitnehmerin als auch für die nichterwerbstätige Ehefrau mangelhaft. Der DGB hat in dem Antrag Nr. 138 des 9. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses (1972) Vorstellungen dazu entwickelt, wie diese Härten und Unzulänglichkeiten beseitigt werden sollten.

a) Die jahrzehntelangen Lohnbenachteiligungen der Frauen wirken sich außerordentlich ungünstig auf die Rentenhöhe aus. Diese auf die Renten fortgewälzten Benachteiligungen widersprechen dem Diskriminierungsverbot im Grundgesetz. Sie sind deshalb umgehend zu beseitigen durch einen Härteausgleich für die Versicherungszeiten, in denen eine ungleiche Behandlung der Frauen in ihrer Entlohnung bestand. Durch das 2. Rentenreformgesetz vom September 1972 ist für eine Reihe Frauen diese Härte etwas gemildert worden.

b) Die mit dem dritten Rentenversicherungsänderungsgesetz eröffnete Nachentrichtungsmöglichkeit für erstattete Beiträge ist zwar optisch vorteilhaft, kann

29) BT-Drucksache VI/3689, a.a.O., S. 1.

aber von der Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen nicht genutzt werden, weil die in der Versicherung verbliebenen Arbeitgeberanteile nicht Wiederaufleben. Diese Arbeitgeberanteile sind Lohnbestandteile gewesen, die die Frauen verdient haben. Die Verweigerung der Wiedereinsetzung in den vorherigen Rechtsstand ist unbillig, deshalb wird gefordert: das Recht der Wiedereinzahlung der durch die Heiratserstattung zurückerhaltenen Arbeitnehmeranteile und das Wiederaufleben der in der Versicherung verbliebenen Beitragsanteile.

c) Nach den Vorschriften der RVO und AVG (Anlagen 1 und 2 zu § 1255 a RVO und § 32 AVG) werden noch immer den Frauen niedrigere Pauschalwerte für bestimmte Ausfallzeiten angerechnet als den Männern. Diese Differenzierung nach der Geschlechtszugehörigkeit ist mit Art. 3 GG nicht vereinbar. Sie muß deshalb umgehend beseitigt werden.

d) Die Kindererziehung ist eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe. Aus ihr dürfen keine Nachteile im Rentenanspruch erwachsen. Genauso "wie der Bund die Beiträge für die wehrdienstpflichtigen Männer übernimmt, muß er auch die Beitragszahlungen für einen angemessenen Zeitraum der Kindererziehung übernehmen.

e) In den Diskussionen der letzten Monate ist die mangelhafte soziale Sicherung der verheirateten Frauen offenkundig geworden. Es zeigt sich immer mehr, daß das geltende System der veränderten Stellung der Ehefrauen nicht gerecht wird und es auch den Grundsätzen der Gerechtigkeit und der Sozialstaatlichkeit widerspricht; denn die nicht selbst ausreichend versicherten Ehefrauen erhalten keine Leistungen bei vorzeitiger Invalidität. Im Falle der Ehescheidung haben sie meistens keinen Anspruch auf die sogenannte Geschiedenen-Witwenrente. Die Witwenrente ist für die meisten Frauen so niedrig, daß sie ihre Lebenshaltungskosten nur unzulänglich decken können. Beispiel: Am 1. 1. 1972 erhielten 65 vH der Arbeiterwitwen und 29,1 vH der Angestelltenwitwen nur eine Rente von unter 300,— DM im Monat³⁰).

Eine Änderung dieses Zustandes ist durch den Ausbau eines eigenständigen Rentenversicherungsanspruches der Frauen zu erreichen. Von folgenden Gesichtspunkten soll ausgegangen werden: In der Regel wird vor der Ehe durch Erwerbstätigkeit einschließlich Ausbildung die Versicherung begründet; diese muß auch während der Ehe fortgeführt werden. — Ab Beginn der Ehe müssen beide Partner im Rentenrecht als Einheit betrachtet werden, d. h., die in der Ehe insgesamt erworbenen Rentenansprüche werden jedem Partner zu gleichen Teilen angerechnet und auf seinem Konto gutgeschrieben. — Während der Zeit der Kindererziehung sind die Versicherungsbeiträge aus öffentlichen Mitteln im Rahmen des Familienlastenausgleichs aufzubringen; der Beitrags- und Leistungsbemessung sollen mindestens 75 Prozent, besser aber 100 Prozent des Durchschnittseinkom-

30) Vgl. BT-Drucksache VI/3254 (Rentenanpassungsbericht 1972, S. 40).

mens zugrunde gelegt werden. — Erzielt die Person, die das Kind erzieht, während dieser Beschäftigung ein Entgelt, welches einem geringeren Prozentsatz entspricht, dann muß ein Ausgleich bis zu diesem Prozentsatz geschaffen werden. — Für Zeiten, in denen ein Ehegatte keine Erwerbstätigkeit ausübt und nicht mindestens ein Kind bis zu einem bestimmten Alter erzieht, muß von dem anderen Ehegatten ein zusätzlicher Pflichtbeitrag für die Alterssicherung erbracht werden. — Mit dem Ausbau einer eigenständigen Rentenversicherung der Frau wird langfristig sukzessive eine Umgestaltung der Witwen-/Witwerrentenansprüche erfolgen können. Die dabei mögliche Beitragssenkung muß ausschließlich den Arbeitnehmern zugute kommen.

5. *Ausbau der Hilfen im Bereich der Familie und Beruf:* Nach dem Grundsatzprogramm nimmt der DGB die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Familien wahr. Aus diesem Grund wurde ebenfalls auf dem 9. Ordentlichen Bundeskongreß des DGB der vom DGB-Bundesfrauenausschuß gestellte Antrag Nr. 315: „Hilfen für die Arbeitnehmerfamilien“ einstimmig angenommen. Ausgehend von dem Grundsatz, daß jedem Arbeitnehmerkind gleiche Startchancen und bestmögliche Entwicklung zu bieten sind, benachteiligte Familien hinreichend zu unterstützen sind und die gleichen Rechte der Partner verwirklicht werden müssen, wird u. a. gefordert:

Die ökonomischen Grundlagen sind durch die Neuregelung des Familienlastenausgleichs zu sichern. — Die Erziehungsfähigkeit der Eltern ist zu fördern. — Ein Sonderurlaub (Babyurlaub) ist für Mütter oder Väter in den ersten 18 Monaten nach der Geburt eines Kindes bei Zahlung eines angemessenen Entgeltes aus öffentlichen Mitteln zu gewähren. — Eine familienergänzende Erziehung für alle Kinder ab dem 3. Lebensjahr muß im Kindergarten ermöglicht werden. — Ausreichende ganztägig geöffnete Kindertagesstätten sind zu schaffen. — Es muß eine Arbeitszeitregelung gefunden werden, die die mehrfachen Funktionen der Ehepartner in Familie und Beruf berücksichtigt. — Die Freistellung von der Arbeit bei Erkrankung von Angehörigen muß unter Fortzahlung des Entgeltes ermöglicht werden. — Dienste der Hauspflege und Einrichtungen der Altenbetreuung und Altenpflege sind auszubauen.

V. 1972 — *Jahr der Arbeitnehmerin*

Der DGB hat das „Jahr der Arbeitnehmerin“ unter das Motto „Solidarität“ gestellt im Bewußtsein, daß die Situation der erwerbstätigen Frau nur verbessert werden kann, wenn Männer und Frauen gemeinsam zur Lösung der Probleme beitragen, und zwar auf allen Ebenen: in der Familie, im Beruf und in der Gesellschaft.

In der *Familie* geschieht dies durch eine partnerschaftliche Lebensführung und die Bereitschaft seitens des Mannes mitzuhelfen, daß auch die Frau, wenn sie es wünscht, ihr Recht auf Arbeit wahrnehmen kann und sie einen eigenständigen An-

Spruch auf soziale Sicherung bei Krankheit und Alter erhält. Im *Beruf* muß sich die Solidarität darin bewähren, daß noch bestehende Vorurteile gegenüber der Frau abgebaut werden, die Gleichberechtigung und die Gleichbehandlung verwirklicht und ihre Qualifikation und ihr Leistungsvermögen anerkannt werden. Die Interessenvertretung (Betriebsrat/Personalrat) der Frauen durch Männer sollte sich für die Probleme der Frau genauso einsetzen wie für die Männer; z. B. wäre es dadurch eher möglich, die Lohndiskriminierung der Frauen zu beseitigen. In der *Gesellschaft* kann sich diese Solidarität darin äußern, daß den Frauen die reale Chance eröffnet wird, sich in allen Bereichen des öffentlichen Lebens aktiv zu beteiligen. Dazu ist es erforderlich, die noch bestehenden Hemmnisse bei den Frauen selbst überwinden zu helfen und den Abbau der Vorurteile der Männer gegenüber der politischen Befähigung und Eignung der Frau zu fördern.

Der DGB hat durch seine intensive Arbeit und durch das Gewicht als größte Interessenvertretung der Arbeitnehmer vieles über den Gesetzgeber auf Bundes- und Landesebene und bei den Kommunen erreicht, dennoch gibt es ungelöste Probleme auf allen Ebenen. Im Jahr der Arbeitnehmerin standen bzw. stehen bestimmte Ziele im Vordergrund. Das sind u. a.:

1. Vorbereitung und Durchführung der *Betriebsrätewahlen* im ersten Halbjahr unter dem Aspekt, mehr Frauen für die Interessenvertretung im Betrieb zu gewinnen und sie dann bei der Wahl besonders zu unterstützen. Als Ergebnis dieser Arbeit, die vorwiegend bei den Einzelgewerkschaften lag, ist festzustellen, daß mehr Frauen in die Betriebsräte hineingekommen sind und daß eine Reihe von Frauen zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurden. Es wird erwartet, daß die verstärkte Interessenvertretung der Frauen durch Frauen dazu beiträgt, spezifische Frauenprobleme in den Betrieben, wie etwa Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsplatzbewertung, gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit und Verbesserung der Aufstiegschancen, schneller lösen zu können.

2. Information durch die *Befragung „Arbeitnehmerinnen 1972“* des DGB. Der Öffentlichkeit und allen denen, die an der Bildung der öffentlichen Meinung beteiligt sind, geben die Antworten der befragten Männer und Frauen Aufschluß über die aktuelle Situation der erwerbstätigen Frauen. Darüber hinaus sollen die Befragungsergebnisse für die Verantwortlichen in der Regierung, den demokratischen Parteien, bei befreundeten Organisationen und Institutionen ein Denkanstoß sein, um weitere Verbesserungen für die erwerbstätigen Frauen und ihre Familien zu schaffen. Gleichzeitig stellen sie wertvolles Arbeitsmaterial für die Kolleginnen und Kollegen im gewerkschaftlichen Bereich dar, die mit dem DGB um die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau ringen.

3. *Werbung* für gewerkschaftliche Vorstellungen zur Verbesserung der Situation der Frauen durch eine Anzeige in Form eines Fragebogens in Zeitungen und Zeitschriften. An Hand der rund 9 000 zurückgesandten Antworten können gewerkschaftliche Forderungen daraufhin überprüft werden, inwieweit sie von der

Öffentlichkeit anerkannt und unterstützt werden. Neben den persönlichen Bemerkungen im Fragebogen bietet eine Vielzahl von beigelegten Briefen Aufschluß darüber, daß das „Jahr der Arbeitnehmerin“ das Problembewußtsein bei Männern und Frauen gefördert hat. Sie machen aber auch deutlich, wieviel an gewerkschaftlicher und gesellschaftspolitischer Arbeit zur Lösung der Probleme, die in der Schilderung von Einzelfällen erkennbar werden, noch zu tun ist. Eine andere Form gezielter Werbung und Aufklärungsarbeit wird schwerpunktmäßig im zweiten Halbjahr durchgeführt mit Großveranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Informationsständen auf Straßen, Ausstellungen usw. Thematische Schwerpunkte sind spezielle Probleme der erwerbstätigen Frauen, z. B. die Entwicklung und Bedeutung der Frauenerwerbsarbeit, Arbeitschancen der Frauen, ihre Bildungssituation, die Verwirklichung des Prinzips gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Verbesserung und Ausbau der sozialen Sicherung der Frauen sowie Hilfen für Familien, damit Berufs- und Familienpflichten von den Frauen, die beide Pflichten übernehmen wollen oder müssen und auch von den Männern besser in Einklang gebracht werden können.

Davon ausgehend, daß die Auffassung von der Rolle und der Stellung der Frau in Familie, Beruf und Gesellschaft und die damit verbundenen Verhaltensweisen von Land zu Land einerseits stark voneinander abweichen können, daß sich andererseits viele Probleme der erwerbstätigen Frau in diesen so unterschiedlich strukturierten Ländern in gleicher Weise stellen, kommt es darauf an, auch international zusammenzuarbeiten. Viele Schwierigkeiten der erwerbstätigen Frau in einer sich wandelnden Welt werden eher zu lösen sein, wenn sich die Arbeitnehmer in Solidarität ihrer annehmen. Die in diesem Jahr stattfindende Internationale Konferenz über die Lohnprobleme der Frauen ist ein Versuch des IBFG, die Lohndiskriminierung der Frauen zu beseitigen. Das vom DGB durchgeführte „Jahr der Arbeitnehmerin“ ist in diesem Sinne auch ein Beitrag zur internationalen Solidarität. Es ist eine wesentliche Vorbereitung der deutschen Gewerkschaften für das von der IAO für 1975 erklärte „Jahr der Frau“.