



In case of reproduction, please mention source (ITF) · En cas de reproduction, veuillez mentionner la source (ITF) · Nachdruck bei Quellenangabe gestattet (ITF) · Var god ange källan vid eftertryck (ITF)

Nr. 11/12

Nov./Dez. 1975

## INHALT

Seite

Nachruf: Pieter de Vries 90

## Neues aus der ITF

Konferenz der ITF-Eisenbahnersektion 91

ITF-Vorstand tagt in London 92

Erste ITF-Konferenz über Probleme der  
erwerbstätigen Frau 93

Erste lateinamerikanische Regional-  
konferenz des Kabinenpersonals 95

Sitzung der Kruppe KSSU 95

## Transport und Verkehr

Australien: Lotsen beanstanden  
Bordgangsausrüstungen 96

Großbritannien: Transportarbeitergewerkschaft  
beantragt öffentliche Subventionen für  
Autobusunternehmen 96

Island erweitert Fischereigrenzen auf 200 Meilen 97

Norwegen: Seeleutegewerkschaften fordern  
Schutz für Ölbohranlagen 97

Schweiz: Antrag auf Reduzierung der Höchst-  
arbeitszeit für Berufsschauffeure abgelehnt 97

## Gewerkschaften

Großbritannien: Erster Kollektivvertrag für  
Personal von Ölbohranlagen 98

Japan: Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst  
streiken für Streikrecht 98

Mexiko: Arbeitsgericht entscheidet zugunsten  
entlassener Arbeitnehmer 99

## Aus der Welt der Arbeit

Australien: Höhere Löhne wegen Lebenshaltungs-  
kostenanstieg 99

	<u>Seite</u>
Frankreich: Regierung befürwortete Herabsetzung des Rücktrittsalters	99
Streik des französischen Kabinenpersonals abgesagt	100
24-stündiger Streik der öffentlichen Transportarbeiter von Paris	100
British Airways Bodenpersonal fordert £6 pro Woche mehr	100
Forderung der britischen Schiffsoffiziere: keine Entlassungen im nächsten Jahr	100
Neue Heuertarifverträge für norwegische Schiffsoffiziere in der Auslandsfahrt	101
Peru: Höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen für Eisenbahner	101
USA: Transportarbeitergewerkschaft (TWU) schließt neuen Tarifvertrag mit Pan Am ab	102
Neue Renten und Wohlfahrtsleistungen für die auf den großen Seen beschäftigten amerikanischen Seeleute	102
<u>Kurznachrichten</u>	102
<u>Personalien</u>	103
<u>Bevorstehende Tagungen</u>	104
<u>Bei Redaktionsschluß</u>	
Chilenischer Friedensausschuß aufgelöst	105
<u>Anhang 1</u>	
Schlußfolgerungen der ITF-Konferenz über Probleme der erwerbstätigen Frau	
<u>Anhang 2</u>	
IBFG-Charta über die Rechte der berufstätigen Frau	

Nachruf

In Erinnerung an PIETER DE VRIES

von ITF-Generalsekretär Charles Blyth

Die Nachricht vom Tode des Kollegen Pieter de Vries war uns ein großer Schock. Kollege de Vries war vom Jahre 1932 an in der Gewerkschaftsbewegung der Seeleute und Fischer aktiv und wurde später der Vorsitzende der Niederländischen Gewerkschaft der Seeleute und Fischer. Im Jahre 1959 kam er als Direktor für regionale Fragen zur ITF und wurde im folgenden Jahr als Nachfolger des Kollegen Omer Becu, der Generalsekretär des IBFG wurde, zum Generalsekretär der ITF gewählt. Als er im Jahre 1965 in den Ruhestand trat, wurde ihm in Anerkennung seiner Verdienste um die Gewerkschaftsbewegung und die ITF das Goldene Abzeichen der ITF verliehen. Ich möchte jedoch an dieser Stelle nicht über seine Fähigkeiten als Gewerkschaftsfunktionär sprechen, sondern möchte ihn als Mensch würdigen. Ein jeder von uns, der ihn gekannt hat, war von seinem Charakter und seinem Charme beeindruckt. Seine Fähigkeit als Schlichter und Vermittler und die Tatsache, daß er sich nie aus der Fassung bringen ließ, sind zwei weitere Charakterzüge dieses großen Menschen, die ihren Ursprung in seiner spontanen Toleranz und Freizügigkeit hatten, so daß es ihm möglich war, auf sehr natürliche Weise einen fairen Kompromiß zu finden. Aber es gab auch Situationen, in denen kein Kompromiß möglich war und dann konnte Pieter de Vries sehr unerschütterlich und fest auf seinen Grundsätzen beharren, ohne jedoch seine Opponenten unnötigerweise zu verärgern. Pieter de Vries hat bei der ITF einige schwere Zeiten durchlebt. Er war 68 Jahre alt, als er von uns Abschied nahm, aber sein Interesse an der ITF dauerte an. Er nahm immer mit großer Begeisterung an späteren ITF-Kongressen teil und hatte auch auf dem Stockholmer Kongreß Gelegenheit, nicht nur alle seinen alten Freunde wiederzusehen, sondern auch viele neue Freunde zu gewinnen. Sein Tod stimmt uns alle sehr traurig, obwohl es uns ein Trost sein mag, daß er friedlich und ohne lange Leiden gestorben ist. Unsere Gedanken weilen bei seiner treuen Lebensgefährtin Riet, deren Schmerzen sicher sehr schwer zu ertragen sind. Vielleicht sollten wir uns daran erinnern, daß Pieter de Vries zu Lebzeiten mit Recht von sich sagen konnte, daß er sehr wenig zu bedauern und noch weniger zu bereuen habe. Wenn es im Leben so etwas wie Erfolg gibt, dann war Pieter de Vries sicher ein erfolgreicher Mensch.

NEUES AUS DER ITF

Konferenz der ITF-Eisenbahnersektion

Vom 19. bis 22. August 1975 fand in Harrogate/Yorkshire (England) eine Konferenz der Sektion Eisenbahn statt. An ihr nahmen 98 Delegierte aus 23 Ländern sowie 9 Berater teil. Die Tagesordnung umfaßte einen Tätigkeitsbericht des Sekretariats über die Zeit seit der letzten Konferenz anläßlich des Kongresses in Stockholm, 1974. Es handelte sich dabei um folgende Punkte:

- Harmonisierung der Arbeitsbedingungen des Fahrpersonals;
- Technischer Wandel im Eisenbahnwesen;
- Regionaler Schienenverkehr;
- Probleme des Transitverkehrs zwischen Italien und Nord- und Westeuropa;
- Eisenbahnen und Eigenwirtschaftlichkeit.

Der vom Sekretariat vorgelegte Bericht wurde gutgeheißen.

Ausgiebig wurde der vom Sekretariat vorgelegte Vorschlag für ein Forschungsprojekt über "Die menschlichen Auswirkungen des technischen Wandels bei den Eisenbahnen" diskutiert und dem Sekretariat der Auftrag erteilt, die Studie durchzuführen.

Es wurden Resolutionen zu folgenden Fragen angenommen:

- Kanal-Tunnel: Die Sektion wird aufgefordert, den Bau des Kanal-Tunnels zu unterstützen;
- die gegenwärtige Wirtschaftslage (mit Schwergewicht 'Beschäftigungspolitik');
- die voreingenommene Haltung der Massenmedien gegenüber den Eisenbahnergewerkschaften;
- die jüngsten Ereignisse in Indien (schärfstens verurteilt die ergriffenen Maßnahmen und fordert den Premierminister Indiens, Frau Indira Gandhi, auf, die Demokratie in Indien wiederherzustellen und eingekerkerte Gewerkschaftsführer freizulassen);
- IAO: Die IAO wird dringend aufgefordert, eine Sitzung des Binnenverkehrsausschusses in der nächsten Konferenzperiode 1976/77 einzuberufen;
- Kampf der japanischen Gewerkschaften um Wiederherstellung ihrer Gewerkschaftsrechte.

### ITF-Vorstand tagt in London

Am 13. und 14. November 1975 fand in London eine Sitzung des ITF-Vorstandes statt.

Bei der Diskussion des Tätigkeitsberichtes befaßte sich der Vorstand insbesondere mit der andauernden Unterdrückung der Gewerkschaften und der bürgerlichen Rechte in Chile und Spanien.

In einer EntschlieÙung zur Lage in Spanien dankte der Vorstand allen Mitgliedsverbänden, die so prompt und aktiv dem Aufruf der ITF zu einem zweitägigen Boykott gegen spanische Transporte am 2. und 3. Oktober 1975 Folge geleistet hatten. Der Vorstand war der Ansicht, daß dieser Boykott -- trotz seiner bedingterweise hastigen Planung -- seinen Hauptzweck erfüllt hatte, der darin bestand, gegen die gesetzwidrige Handlungsweise des Franco-Regimes schärfstens zu protestieren. Ferner heißt es in der EntschlieÙung, daß die ITF entschlossen ist, alles in ihrer Macht stehende zu tun, um die Wiederherstellung einer demokratischen Regierungsform in Spanien zu fördern.

Zur Lage in Chile stellte der Vorstand fest, daß sich die Junta trotz des auf sie ausgeübten internationalen Drucks keineswegs bemüht hat, eine zivilisiertere Haltung gegenüber den Arbeitern und deren Rechten anzunehmen. Im Gegenteil, der Vorstand war der Ansicht, daß die Junta ihre Unterdrückungspolitik verschärft hat, indem sie angebliche Opponenten oder Widersacher auf eine bloÙe mündliche Anzeige hin oder aufgrund von Gerüchten verhaftet hat. Der im November 1974 nach Chile entsandten ITF-Mission wurde es nicht gestattet, die von ihr geplanten Ermittlungen anzustellen, unter dem Vorwand, daß die Anwesenheit dieser Mission in Chile die Arbeit der IAO-Untersuchungs- und Schlichtungskommission beeinträchtigen könne. Später stellte die ITF bestimmte Bedingungen im Zusammenhang mit der Entsendung einer weiteren Mission nach Chile. Die sich daraus ergebende Korrespondenz überzeugte den Vorstand jedoch davon, daß die Junta nicht bereit war, diese Bedingungen zu erfüllen. Aus diesem Grunde beschloÙ der Vorstand, daß die Mitgliedsverbände der ITF ermutigt werden sollten, mit Wirkung vom 1. Januar 1976 eine Belästigungskampagne gegen die Junta und chilenische Transporte zur Durchführung zu bringen. Abschließend bewilligte der Vorstand die Überweisung einer Spende von £500 an Organe in Chile, die den Opfern der Junta Hilfe leisten (siehe auch die auf Seite 105 befindliche Mitteilung über die Auflösung des Friedenausschusses).

Die Einschränkung der Bürgerrechte in Indien und die Vergeltungsmaßnahmen, die gegen indische Eisenbahner ergriffen wurden, welche sich an dem Eisenbahnerstreik vom Jahre 1974 beteiligt hatten, wurden bereits auf der im August 1975 abgehaltenen Konferenz der ITF-Sektion der Eisenbahner einstimmig verurteilt. Nach Entgegennahme eines Berichtes über die gegenwärtige Lage in Indien bestätigte der Vorstand die Haltung der Eisenbahnersektion und beschloÙ, daß die ITF ihren Einfluß zur Geltung bringen sollte, um eine Wiederherstellung aller Rechte zu bewirken, die den Einwohnern des Landes durch den Erlaß einer Notstandsverordnung entzogen worden sind.

Da der ITF sowohl aus Großbritannien als auch aus Island Gewerkschaften der Fischer angehören, nahm der Vorstand eine EntschlieÙung an, in der insbesondere die Regierungen dieser beiden Länder mit Nachdruck aufgefordert werden, die zwischen ihnen bestehenden Streitigkeiten auf dem Verhandlungswege beizulegen und somit die ernststen und schädlichen Konsequenzen zu vermeiden, denen die Arbeitnehmer der Fischerei im Falle einer erzwungenen Lösung bedingterweise ausgesetzt sein würden.

Der Vorstand gab seiner Befriedigung über die kürzlich zwischen Israel und Ägypten mit dem Ziele einer Entspannung der Lage im Nahen Osten getroffene Vereinbarung Ausdruck. In einer EntschlieÙung hierüber wurde der Generalsekretär beauftragt, "die ägyptische Regierung und die Arabische Transportarbeiterföderation von der aufrichtigen Hoffnung der ITF in Kenntnis zu setzen, daß dieser erste Schritt sehr bald als Grundlage für weitere Fortschritte in Richtung der Wiederherstellung der uneingeschränkten Durchfahrt des Suezkanals für Schiffe aller Länder dienen wird".

Der Vorstand nahm die Beitrittsgesuche der nachstehend angeführten Gewerkschaften an:

Sindicato Gremio Unido de Alijadores de Tampico  
y Ciudad Madero (Mexikanische Hafentarbeiter)

Workers' Syndicates Federation of Sea Transport in  
the Lebanon

Jernbaneforening (Dänische Eisenbahner)

Federated Cooks' and Stewards' Union of New Zealand  
(Schiffverpflegungspersonals)

## INTERNATIONALES

### Erste ITF-Konferenz über Probleme der erwerbstätigen Frau schlagender Erfolg

Vom 18. bis 20. November 1975 fand in London die erste Konferenz der ITF über Probleme der erwerbstätigen Frau statt. An der Konferenz nahmen 63 Delegierte von 30 Mitgliedsverbänden in 19 Ländern teil. Helga Cammell (Sachbearbeiterin für Frauenprobleme beim Internationalen Bund der Privatangestellten (IBP)) und Ethel Chipchase vom IBFG waren als Beobachter anwesend. Marie Patterson, Sekretärin der Frauenabteilung der Britischen Transportarbeitergewerkschaft, wurde einstimmig zur Vorsitzenden der Konferenz gewählt und Liselotte Raupp von der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) zur Vizevorsitzenden.

Auf der Eröffnungssitzung hieß der Generalsekretär Charles Blyth die Konferenzteilnehmer im Namen der ITF recht herzlich willkommen. Er sagte, der Hauptzweck der Konferenz sei es, die Probleme, denen sich die erwerbstätigen Frauen gegenübergestellt sehen, zu identifizieren und geeignete Lösungen zu diesen Problemen zu finden.

Während der nächsten drei Tage erfolgte ein lebhafter Meinungsaustausch über die vom ITF-Sekretariat erstellten Arbeitsdokumente, mit besonderem Bezug auf Fragen wie Nachtarbeit, Mutterschaftsurlaub, Bereitstellung von Kinderfürsorge-Einrichtungen und den Zugang der Frauen zu bestimmten Berufen.

Am zweiten Tag der Konferenz wurden zwei Arbeitsgruppen von je sechs Personen aus der Reihe der Konferenzteilnehmer gewählt. Aufgabe der Arbeitsgruppe A war es, ein gewerkschaftliches Arbeitsprogramm über die Förderung und Gleichstellung der Frauenarbeiter auf dem Wege der Kollektivverhandlungen zu formulieren. Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe A war wie folgt:

E. Pfaff (Norwegischer Seeleuteverband)  
J. Thorstensson (Schwedische Transportarbeitergewerkschaft)  
A. Smits-Maat (Niederländische Transportarbeiterföderation)  
G. Rabic (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands -- GdED)  
D.S.E. Tan (Singapore Air Transport Workers' Union)  
I. Organ (Britische Seeleutegewerkschaft -- NUS)

Die Arbeitsgruppe B hatte die Aufgabe, Vorschläge darüber zu formulieren, wie die erwerbstätigen Frauen am besten ermutigt werden könnten, sich in größerem Maße an der gewerkschaftlichen Arbeit zu beteiligen. Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe war wie folgt:

Y. Bassemayousse (Französische Eisenbahnerföderation -- FO)  
M. Fuss (Französische Vereinigung des Kabinenpersonals)  
M.E. Echazarreta (Mexikanische Vereinigung des Kabinenpersonals)  
J. Kinney (Britische Eisenbahnergewerkschaft -- NUR)  
M. White (Britische Transportarbeitergewerkschaft -- TGWU)  
A. Guthrie (Gewerkschaft des Luftfahrtspersonals, Nikaragua)

Die von den beiden Arbeitsgruppen erstellten Schlußfolgerungen wurden von der Konferenz nach Vornahme einiger Änderungen gutgeheißen und sind im Anhang 1 dieser Nr. der ITF-Nachrichten wiedergegeben, zusammen mit einer von der Konferenz angenommenen Erklärung über den Beitrag der Gewerkschaften zu einem allgemeinem legislativen und sozialen Programm mit dem Ziele der Gleichstellung der erwerbstätigen Frau.

Die Konferenz empfahl ferner mit großer Stimmenmehrheit, daß die ITF einen ständigen ITF-Ausschuß über Frauenfragen bilden sollte, dem sowohl Männer als auch Frauen angehören sollten. (Diese Empfehlung wird der nächsten Sitzung des ITF-Vorstandes zur Stellungnahme vorgelegt werden.) Außerdem wurde beschlossen, daß ein laufender Informationsaustausch über Probleme der erwerbstätigen Frau erfolgen sollte und daß Frauen in größerem Maße in bestehenden Gremien vertreten sein sollten.

Für viele Delegierte war dies die erste internationale Konferenz. Sie betrachteten dies als eine äußerst konstruktive Erfahrung und kehrten in dem Bewußtsein nach ihren Heimatländern zurück, daß sie ihren Kampf um Gleichberechtigung der erwerbstätigen Frau nicht allein führen.

## LATEINAMERIKA

=====

### Erste Regionalkonferenz des Kabinenpersonals

Vom 11. bis 14. August fand in Mexiko City die erste lateinamerikanische Regionalkonferenz des Kabinenpersonals statt. Diese Tagung wurde von der gastgebenden Organisation (Mexikanische Vereinigung des Kabinenpersonals) in Zusammenarbeit mit unserem Regionalbüro für Lateinamerika vorbereitet. An ihr nahmen Delegierte aus Argentinien, El Salvador, Kolumbien, Panama, Peru, Venezuela sowie Beobachter aus anderen lateinamerikanischen Ländern teil. Die Tagesordnung umfaßte folgende Punkte: Löhne und Arbeitsbedingungen; medizinische und psychologische Probleme; Sozialversicherung; gewerkschaftliche Organisierung; Gewerkschaftsbeiträge; und Beteiligung an der Arbeit der Gewerkschaften. Zu den technischen Tagesordnungspunkten referierten Sachverständige in Luftfahrtsmedizin und Arbeitsrecht. Die wichtigsten Schlußfolgerungen der Konferenz waren:

- 1) daß die Arbeitsbedingungen des Kabinenpersonals in Lateinamerika weitaus schlechter sind als die anderer Kategorien des Luftfahrtspersonals -- insbesondere in Anbetracht der niedrigen Löhne und der Unbeständigkeit des Beschäftigungsverhältnisses;
- 2) daß falsche und verzerrte Ansichten über die Arbeit des Kabinenpersonals bestehen, die keineswegs dem tatsächlichen Aufgabenbereich dieser Personalkategorie entsprechen;
- 3) daß mit der Arbeit des Kabinenpersonals gesundheitliche und psychologische Aspekte verbunden sind, die von den Zivilluftfahrtsbehörden und den Arbeitgebern nicht in genügendem Maße anerkannt werden;
- 4) daß viele Probleme des Kabinenpersonals auf die zu schwache gewerkschaftliche Organisierung dieser Personalkategorie zurückzuführen sind.

Außerdem wurde ein Forderungsprogramm in bezug auf Löhne, Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit, medizinische Beratung und gewerkschaftliche Organisierung -- einschließlich der Bildung einer lateinamerikanischen Föderation des Kabinenpersonals -- angenommen.

### Sitzung der Gruppe KSSU

Am 7. November fand in London eine Sitzung von Vertretern des Personals von Luftfahrtsgesellschaften statt, die der sogenannten KSSU-Gruppe (KLM, SAS, Swissair und UTA) angehören. Der Sektionssekretär M.S. Hoda teilte mit, daß nur die Swissair auf den Antrag der ITF reagiert habe, daß sich die Geschäftsleitungen der oben genannten Gesellschaften bereiterklären sollten, mit den Gewerkschaften auf Gruppenebene zu verhandeln. Die Swissair ist gegen solche Gruppengespräche. Die Antworten der übrigen Luftfahrtsgesellschaften stehen noch aus. Es wurde beschlossen, daß die ITF weiterhin solche Gespräche beantragen sollte.



Sodann befaßte sich die Sitzung mit der Erstellung von Fragebögen über die Löhne und Arbeitsbedingungen einzelner Kategorien des Luftfahrtpersonals innerhalb der Gruppe. Der Fragebogen über die Beschäftigungsbedingungen des Kabinenpersonals wurde fertiggestellt, außerdem wurden Richtlinien über die Bedingungen des Bodenpersonals formuliert. Kollege Schreuder (Niederlande) ist mit dem Entwurf eines Fragebogens über die Löhne und Arbeitsbedingungen der Flugingenieure beschäftigt. Sobald die gewünschten Informationen vorliegen und ausgewertet worden sind, soll versucht werden, ein gemeinsames gewerkschaftliches Forderungsprogramm innerhalb der KSSU-Gruppe aufzustellen.

TRANSPORT UND VERKEHR

AUSTRALIEN

Lotsen beanstanden Bordgangsausrüstungen

Die in den Häfen der australischen Provinz New South Wales beschäftigten Lotsen werden sich ab 1. Dezember weigern, an Bord von Schiffen zu gehen, die über keine vorschriftsmäßigen Bordausrüstungen verfügen. Die der ITF angeschlossene Merchant Service Guild of Australia hat der Schifffahrtsbehörde bereits mitgeteilt, daß ihre Lotsen-Mitglieder keine Schiffe betreten werden, in deren Falle der Abstand zwischen dem Wasser und dem Zugang zum Schiff mehr als neun Meter beträgt, es sei denn, daß der Reeder oder Schiffsmakler ein schriftliches Versprechen dahingehend abgibt, daß das Schiff oder die Bordgangsausrüstungen so bald wie möglich modifiziert werden.

Die genannte Gewerkschaft ist der Ansicht, daß im Falle von Schiffen mit einem Freibord von mehr als neun Metern nur eine an der Seite des Schiffes befestigte vorschriftsmäßige Lotsenleiter oder eine befriedigende Kombination einer Lotsen- und gewöhnlichen Bordgangsleiter akzeptabel ist. Sie hat in der Vergangenheit wiederholt diesbezügliche Mängel beanstandet und sowohl die Reeder als auch die Schifffahrtsbehörden auf diese aufmerksam gemacht. Einige Reeder haben positiv reagiert, aber die Bordgangsausrüstung vieler Schiffe ist noch immer äußerst unbefriedigend. Die "Neun-Meter-Vorschrift" ist vom Standpunkt der Sicherheit gesehen äußerst wichtig und bildet Teil des Internationales Abkommens über die Sicherheit des Lebens zur See und -- seit vielen Jahren -- der australischen Gesetzgebung.

GROSSBRITANNIEN

Transportarbeitergewerkschaft beantragt öffentliche Subventionen für Autobusunternehmen

Die der ITF angeschlossene Britische Transportarbeitergewerkschaft hat die britische Regierung ersucht, weitere öffentliche Subventionen an öffentliche Autobusbetriebe in Erwägung zu ziehen, um das gegenwärtige Dienstleistungs- und Personalniveau aufrechtzuerhalten. Diese

Forderung ist besonders für die Landbezirke von großer Bedeutung, weil die dortigen Autobusunternehmen aus rein wirtschaftlichen Gründen (und nicht aufgrund der reduzierten Nachfrage) Fahrplankürzungen vornehmen mußten. Infolgedessen sind die künftigen Arbeitsplätze von rund 10.000 bei Autobusbetrieben beschäftigten Arbeitnehmern gefährdet, und die genannten Fahrplankürzungen würden eine Reduzierung des Dienstleistungsniveaus um 64 Millionen Fahrgastkilometer pro Jahr zur Folge haben. Die Kampagne der Gewerkschaft wird von den Autobusbetrieben unterstützt.

## ISLAND

=====

### Fischereigrenzen auf 200 Meilen erweitert

Am 15. Oktober trat die neue isländische 200-Meilen-Fischereigrenze in Kraft, aber gemäß einem Gegenseitigkeitsabkommen können britische Fischereifahrzeuge bis zum 13. November 1975 in der bisherigen 50-Meilen-Grenze fischen.

## NORWEGEN

=====

### Seeleutegewerkschaften fordern Schutz für Ölbohranlagen

Die norwegische Gesetzgebung über die Beschäftigungsbedingungen der Seeleute ist umfassend revidiert worden. Die der ITF angeschlossenen norwegischen Seeleutegewerkschaften waren, zusammen mit anderen Interessenskreisen, an dieser Revision beteiligt. Das neue Gesetz trat mit Wirkung vom 1. Dezember 1975 in Kraft. Es wurde nicht nur stilistisch bereinigt, um den Text verständlicher zu machen, sondern enthält auch beachtliche materielle Verbesserungen für die Seeleute. Folgende Passagen des Gesetzes wurden ausführlicher abgefaßt, um etwaige Zweideutigkeiten auszuschließen: die Rechte und Verpflichtungen der Vertretungspartner von Beschäftigungsverträgen und bestimmte Disziplinarmaßnahmen, wie z.B. namentliche Eintragung von Besatzungsmitgliedern in das Logbuch und Vorenthaltung der Heuer. Außerdem wurden verschiedene aufgrund separater Vorschriften bereits seit dem 1. Januar 1975 geltende Bestimmungen in die Gesetzgebung aufgenommen, wie z.B. der Anspruch auf freie Heimbeförderung nach sechs Monaten ununterbrochenem Dienst in der Auslandsfahrt an Bord des gleichen Schiffes oder im Dienste der gleichen Reederei. Dieser Anspruch besteht auch für norwegische Staatsbürger, die im Ausland leben.

## SCHWEIZ

=====

### Antrag auf Reduzierung der Höchstarbeitszeit der Berufschaffeuere abgelehnt

Am 3. Oktober 1975 beantragten der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und die der ITF angeschlossene schweizerische Gewerkschaft VHTL bei der zuständigen Behörde erneut Sofortmaßnahmen

für die Herabsetzung der Höchstarbeitszeit der Chauffeure ab 1. Januar 1976 zu ergreifen. Ein bereits im Oktober 1973 gestellter diesbezüglicher Antrag wurde im April dieses Jahres von dem zuständigen Department abgelehnt. Es wurde jedoch eine Grundrevision der Chauffeurverordnung in Aussicht gestellt, insbesondere im Hinblick auf die Ratifikation des Europäischen Übereinkommens über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals (AETR).

Die Gewerkschaft befürchtete jedoch, daß eine im Rahmen einer solchen Revision vorgesehene Reduzierung erst nach Ablauf einer längeren Zeitspanne in Kraft treten könnte. Sie forderte daher eine Herabsetzung der Höchstarbeitszeit der Berufschauffeure von gegenwärtig 50 auf 48 Stunden und für Taxichauffeure von 55 auf 53 Stunden mit Wirkung vom 1. Januar 1976. Ferner wurde betont, daß auch die Sicherheit im Straßenverkehr eine Herabsetzung der Höchstarbeitszeit erfordere. Diese Argumente wurden jedoch von der zuständigen Behörde zurückgewiesen, trotz der Tatsache, daß die Höchstarbeitszeiten für industrielle Betriebe demnächst von 46 auf 45 Stunden reduziert werden sollen.

GEWERKSCHAFTEN

GROSSBRITANNIEN

Erster Kollektivvertrag für Personal von Ölbohranlagen

Britische Mitgliedsverbände der ITF haben vor kurzem mit der Firma Houlder Brothers einen Kollektivvertrag für die an Bord der Ölbohranlage "Dundee Kings North" beschäftigten Arbeitnehmer abgeschlossen. Der Vertrag regelt gewerkschaftliche Anerkennung, Mitgliedschaft, Löhne, Arbeitszeit (einen Tag Dienst, einen Tag frei), Sicherheit, medizinische Betreuung und Bereitstellung von Schutzkleidung.

JAPAN

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst streiken für Streikrecht

Am 4. Dezember 1975 endete ein neuntägiger Streik der in öffentlichen Diensten Japans beschäftigten Arbeitnehmer -- insbesondere des Eisenbahn-, Autobus- und Postpersonals. Diese Kampfmaßnahme war die letzte Episode in dem langen Kampf der japanischen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst auf Wiedererlangung des Streikrechts. Sie führen diesen Kampf nunmehr seit fast 30 Jahren. Die japanische Regierung hat sich bereiterklärt, eine Diskussion des Streikrechts im Parlament zu gestatten. Die zuständigen Gewerkschaften -- einschließlich mehrerer Mitgliedsverbände der ITF -- sind jedoch entschlossen, ihren Kampf im Rahmen der Frühjahrs-Lohnoffensive fortzusetzen, falls sich bis dahin keine positiven Resultate abzeichnen. Die ITF hat wiederholt ihre Unterstützung für die Kampagne der japanischen Gewerkschaften bekundet.

MEXIKO

=====

Arbeitsgericht entscheidet zugunsten entlassener Arbeitnehmer

Die der ITF angeschlossene Mexikanische Vereinigung des Kabinenpersonals hat ihren Kampf um Wiedereinstellung vier ihrer Mitglieder, die im Juli ungerechterweise entlassen wurden, mit der Unterstützung der im August in Mexiko abgehaltenen ITF-Regionalkonferenz des Kabinenpersonals gewonnen. Die genannten Entlassungen erfolgten, nachdem vier Angehörige des Kabinenpersonals aufgefordert worden waren, unverzüglich nach der Ankunft eines Fluges von Mexiko nach Miami wieder nach Mexiko zurückzufliegen; sie hatten jedoch Anspruch auf Übernachtung in Miami. Als sie auf ihrem Recht bestanden, wurden sie entlassen, und die Zivilluftfahrtsbehörde entzog ihnen ihre Beschäftigungslizenzen. Die Gewerkschaft unterbreitete den Streitfall jedoch dem Arbeitsgericht, das die Wiedereinstellung der vier entlassenen Arbeitnehmer anordnete.

AUS DER WELT DER ARBEIT

AUSTRALIEN

=====

Höhere Löhne wegen Lebenshaltungskostenanstieg

Infolge des Anstiegs der Lebenshaltungskosten sind in Australien Löhne und Gehälter um durchschnittlich 3,5% erhöht worden. Im Falle der Hafendarbeiter sehen diese Erhöhungen wie folgt aus: gewöhnliche Hafendarbeiter -- \$5 pro Woche mehr (neuer Wochenlohn \$147,70); Kranführer und Gabelstaplerfahrer -- \$5,20 mehr (\$155); oberste Lohnstufe -- \$5,40 mehr (\$160,60). Dies sind die neuen Tarife der festangestellten Hafendarbeiter. Im Falle jener Häfen, wo noch Gelegenheitsarbeit geleistet wird, wird der Stundenlohn auf \$4,54 erhöht, und der Mindestgarantielohn erhöht sich von maximal \$514 auf \$532 für jede Zeitspanne von vier Wochen.

FRANKREICH

=====

Regierung befürwortet Herabsetzung des Rücktrittsalters

Die französische Regierung hat die Herabsetzung des Rücktrittsalters auf 60 Jahre bei Zahlung der vollen Rente gutgeheißen. Bereits im Jahre 1976 werden die ersten Arbeitnehmer in den Genuß dieser Verbesserung gelangen, aber das reduzierte Rücktrittsalter soll als erstes für jene Arbeitnehmer eingeführt werden, deren Arbeit körperlich besonders anstrengend ist.

### Streik des Kabinenpersonals abgesagt

Ein von der Französischen Vereinigung des Kabinenpersonals (Mitglied der ITF) angekündigter Streik wurde abgesagt, nachdem am 10. November eine Einigung zwischen den Luftfahrtsgesellschaften und der Gewerkschaft über die Erneuerung und Verbesserung des Kollektivvertrages für Stewards und Stewardessen erzielt werden konnte. Der neue Vertrag gilt für drei Jahre, tritt rückwirkend ab 1. Januar 1976 in Kraft, und sieht folgende Verbesserungen vor: vier zusätzliche bezahlte Tage Urlaub als Entschädigung für Arbeit an öffentlichen Feiertagen, garantierte Beförderung von 15% des Personals pro Jahr, davon 25% aufgrund ihrer Arbeitsleistung und die restlichen 75% aufgrund des Dienstalters.

### 24-stündiger Streik der öffentlichen Transportarbeiter von Paris

Das Autobus- und Metro-Personal von Paris (Mitglieder der uns angeschlossenen Französischen Transportarbeiterföderation - FO) hat am 5. November in Unterstützung seiner Forderungen auf höhere Löhne und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Anstellung zusätzlichen Personals einen 24-stündigen Streik durchgeführt.

### GROSSBRITANNIEN

=====

### British Airways Bodenpersonal fordert £6 pro Woche mehr

Die der ITF angeschlossene britische TGWU hat im Namen ihrer als Bodenpersonal im Dienste der British Airways stehenden Mitglieder eine Forderung auf Erhöhung der Löhne um £6 pro Woche (die im Rahmen der zwischen Regierung und Gewerkschaften vereinbarten Lohnpolitik zulässige Höchstgrenze) gestellt.

### Forderung der Schiffsoffiziere: keine Entlassungen im nächsten Jahr

Zwei der ITF angeschlossene britische Gewerkschaften der Schiffsoffiziere -- die Vereinigung der Offiziere in der Handelsmarine und Luftfahrt (MNAOA) und die Gewerkschaft der Funk- und Elektronikoffiziere (REOU) -- haben gefordert, daß während der nächsten zwölf Monate keine Schiffsoffiziere wegen Überzähligkeit entlassen werden sollten. Die Reeder haben sich bereiterklärt, diese Forderung sorgfältig zu prüfen. Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten ist in der britischen Handelsschifffahrt eine beachtliche Anzahl von Schiffen aufgelegt worden. Dennoch sind die Offiziersgewerkschaften der Ansicht, daß es eine sehr kurzsichtige Politik wäre, wenn die Reeder äußerst befähigte und erfahrene Offiziere entlassen würden, da diese Offiziere unter Umständen nie wieder zur Schifffahrt zurückkehren könnten, wenn eines Tages wieder eine verstärkte Nachfrage nach Offizieren eintritt.

NORWEGEN

=====

Neue Heuertarife für Schiffsoffiziere in der Auslandsfahrt

Die der ITF angeschlossene Norwegische Gewerkschaft der Deckoffiziere hat für ihre in der Auslandsfahrt beschäftigten Mitglieder mit Wirkung vom 1. November 1975 folgende neue Monatsheuern ausgehandelt:

	Trockenladungsschiffe	Tanker	Fahrgastschiffe
1. Offizier			
min.*	nkr. 4.685	4.869	4.685
max.*	6.395	6.679	6.137
2. Offizier			
min.	4.357	4.525	4.357
max.	5.437	5.665	5.246
3. Offizier			
min.	4.127	4.286	4.127
max.	4.941	5.140	4.572
4. Offizier			
min.	4.322	4.487	4.127
max.	4.581	4.762	4.390

\*Je nach Größe des Schiffes und Antriebskraft der Maschinen

PERU

=====

Höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen für Eisenbahner

Die der ITF angeschlossene Eisenbahnerföderation von Peru hat einen neuen Tarifvertrag mit der Staatlichen Eisenbahn Perus abgeschlossen, demzufolge alle Löhne um 1.200 Soles pro Monat erhöht worden sind. Diese Verbesserung der Löhne ist zusätzlich zu 400 Soles pro Monat, die vor kurzem aufgrund des Anstiegs der Lebenshaltungskosten gezahlt wurden. Eine weitere Verbesserung besteht in der Einbeziehung bestimmter Zulagen in den Grundlohn und der Zahlung besonderer Prämien an Arbeitnehmer mit abhängigen Familienangehörigen. Ferner wird die Eisenbahnverwaltung künftig die vollen Kosten von Ausbildungskursen tragen. Letztens wurde die Zulage für Nachtarbeit erhöht und Bezahlung für die Verrichtung gewerkschaftlicher Aufgaben gewährt.

Der neue Antrag kam erst nach sehr schwierigen Verhandlungen und einem dreitätigen Warnstreik zustande.

USA

===

Transportarbeitergewerkschaft (TWU) schließt neuen Tarifvertrag mit Pan Am ab

Die der ITF angeschlossene amerikanische Transportarbeitergewerkschaft TWU hat mit Pan American World Airways einen neuen Tarifvertrag für das Servicepersonal, Bodenpersonal, Flugleiter, Kabinenpersonal und Bodenmechaniker abgeschlossen, der für zwei Jahre gilt und folgende Verbesserungen vorsieht: Erhöhung der Löhne um 4% ab 1. November 1975, um weitere 4% ab 1. Juli 1976 und 1. Januar 1977 und um 3% ab 1. Juli 1977. Außerdem wurden die Renten und Krankenversicherungsbedingungen wesentlich verbessert. Der neue Vertrag wurde von der Mitgliedschaft der TWU mit überwältigender Mehrheit ratifiziert.

Neue Renten und Wohlfahrtsleistungen für die auf den Großen Seen beschäftigten Seeleute

Die der ITF angeschlossene amerikanische Seeleutegewerkschaft NMU hat für ihre auf den Großen Seen beschäftigten Seeleute beachtliche Verbesserungen der Renten und Wohlfahrtsvergünstigungen durchgesetzt, darunter eine neue gehaltsbezogene Rente, die den Seeleuten Rentenerhöhungen um \$300 ab 1. August 1975 bzw. \$350 ab 1. August 1976 bringt. Außerdem soll für alle genannten Seeleute mit Wirkung vom 1. Januar 1978 eine Versicherung für die Deckung der Kosten einer zahnärztlichen Behandlung eingeführt werden. Die bei Einlieferung ins Krankenhaus und im Schwangerschaftsfall zahlbaren Leistungen wurden gleichfalls erhöht.

KURZNACHRICHTEN

Das in der französischen Luftfahrt beschäftigte Bodenpersonal hat im November 1975 in den beiden Flughäfen von Paris mehrere spontane Arbeitsniederlegungen durchgeführt, weil die von den Arbeitgebern angeordneten Sparmaßnahmen den Lebensstandard dieser Personalkategorie in untragbarem Maße beeinträchtigt haben.

Die im Dienste der Eastern Airlines stehenden amerikanischen Piloten haben sich bereit erklärt, einem Lohnstop und einer Erhöhung der monatlichen Arbeitszeit für das Jahr 1976 zuzustimmen, um dem Unternehmen aus seinen finanziellen Schwierigkeiten zu helfen.

Die Regierung der USA hat dem Internationalen Arbeitsamt mitgeteilt, daß sie in zwei Jahren aus der Internationalen Arbeits-Organisation (IAO) auszutreten beabsichtigt. Als Begründung verweist die amerikanische Regierung auf: i) bestimmte Tendenzen, welche die dreigliedrige Vertretung innerhalb der IAO beeinträchtigen; ii) eine zu

wählerische Haltung in Fragen der Menschenrechte; iii) Nichtbeachtung des vorgeschriebenen Verfahrens für die Untersuchung von Beschwerden; iv) die zunehmende Politisierung der Organisation.

Venezuela ist der Zwischenstaatlichen Beratenden Organisation für Seeschifffahrt (IMCO) beigetreten. Damit erhöht sich die Zahl der IMCO-Mitgliedsstaaten auf 92.

Die Welthandelstonnage ist in der Zeit vom 1. Juli 1974 bis 1. Juli 1975 um fast 10% (31 Millionen BRT) angestiegen. Bei der zusätzlichen Tonnage handelt es sich vorwiegend um Tanker und Massengüterschiffe. Bei den Containerschiffen war kein Anstieg zu verzeichnen. Der größte Tonnageanstieg war unter den Flaggen Liberias, Panamas und Frankreichs.

### PERSONALIEN

Arne Andreasson, seit 1956 Redakteur der Zeitschrift der Schwedischen Gewerkschaft der Staatsbediensteten, ist im Oktober 1975 im Alter von 58 Jahren gestorben. Sein Nachfolger ist der Kollege Ingvar Ygeman.

Herman Blomgren, ehemaliger Stellvertretender Vorsitzender des schwedischen Gewerkschaftsbundes (LO) und ehemaliger Präsident der früheren Schwedischen Eisenbahnergewerkschaft, ist im Alter von 70 Jahren gestorben.

Frank Cousins, ehemaliger Präsident der ITF und früherer Generalsekretär der Britischen Transportarbeitergewerkschaft, ist zum ersten Vorsitzenden des Paritätischen Ausschusses für den Ausbau der Londoner Häfen ernannt worden. Eine der Aufgaben dieses Ausschusses ist es, die Konkurrenzfähigkeit der Londoner Häfen zu steigern.

Raimund Gryc, ehemaliger Hafenfunktionär und Vizevorsitzender der österreichischen Gewerkschaft HTV, ist im Oktober 1975 im Alter von 64 Jahren gestorben.

Werner Meier, Präsident der Schweizerischen Eisenbahnergewerkschaft ist zum Mitglied des Schweizerischen Nationalrates gewählt worden. Wir gratulieren.

Peet Mol, Vorsitzender der Abteilung Binnenschifffahrt bei der Niederländischen Transportarbeiterföderation und Vorsitzender der ITF-Sektion Binnenschifffahrt, konnte am 1. November 1975 auf eine 40-jährige gewerkschaftliche Tätigkeit zurückblicken.

Tom Murray, einer der Mitbegründer des Südafrikanischen Gewerkschaftsbundes (TUUSA) und mehrmals dessen Präsident, ist Anfang September 1975 gestorben.

P.P. Narayanan, Generalsekretär der Gewerkschaft der Plantagenarbeiter von Malaya und Vorsitzender des Gewerkschaftsbundes von Malaysia (MFUC), ist zum Präsidenten des IBFG gewählt worden.



Dave Shenton, Regionalsekretär der Britischen Transportarbeitergewerkschaft für Nordengland, ist im Alter von 52 Jahren gestorben. Er war das britische Mitglied im Ausschuß der ITF-Sektion der Fischer.

Albert Terriego ist zum Vizepräsidenten der amerikanischen Transportarbeitergewerkschaft TWU und zum Direktor der TWU-Abteilung Eisenbahn gewählt worden.

#### BEVORSTEHENDE TAGUNGEN

=====

Ausschuß der ITF-Sektion Zivilluftfahrt	--	Stuttgart, 20.-22. Januar 1976
Fair-Practices-Ausschuß der ITF	--	London, 27. und 28. Januar 1976
ITF-Vorstand	--	Oslo, 10. und 11. Februar 1976
Konferenz der ITF-Sektion Straßentransport	--	Wien, 16. - 18. März 1976
ITF-Konferenz der europäischen Mitgliedsverbände	--	Wien, 19. und 20. März 1976
Vorbereitende Sitzung über Ausbildung und Befähigung der Seeleute	--	Baltimore, 22.-23. April 1976
Bemannungsausschuß der ITF- Seeleutesektion	--	Baltimore, 26.-27. April 1976
Unterausschuß für Verkehrs- politik der ITF-Sektion der Eisenbahner	--	Utrecht, 11. und 12. Mai 1976
Konferenz über Zusammenarbeit und gemeinsame Nutzung von Ressourcen bei der Durch- führung von Wohlfahrtspro- jekten für Seeleute	--	London, 18. und 19. Mai 1976
ITF-Ausschuß für Arbeitsbedin- gungen der Eisenbahner	--	London, 22. und 23. Juli 1976
Arbeitsgruppe "Rhein-Main- Donau"	--	Basel, 20. und 21. Mai 1976

Bei Redaktionsschluß

Chilenischer Friedensausschuß aufgelöst

Die ITF hat in Telegrammen an die chilenische Junta gegen die Auflösung des Interkonfessionellen Chilenischen Friedensausschusses und gegen die Verhaftung der führenden Vertreter dieses Ausschusses schärfstens Protest erhoben. Der Junta wurde mitgeteilt, daß diese rücksichtslose Ausmerzung einer unpolitischen Organisation, die den Opfern des Regimes humanitäre Hilfe leistet, nur die Entschlossenheit der ITF stärkt, alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um das chilenische Militärregime zu schwächen.

\*\*\*\*\*  
WEITERE INFORMATIONEN ÜBER DIE  
IN DIESER NUMMER DER ITF-NACH-  
RICHTEN ENTHALTENEN MITTEILUNGEN  
SIND VOM ITF-SEKRETARIAT AUF AN-  
FRAGE ERHÄLTlich!  
\*\*\*\*\*

SCHLUSSFOLGERUNGEN DER ITF-KONFERENZ ÜBER PROBLEME DER  
ERWERBSTÄTIGEN FRAU -- LONDON, 18. BIS 20. NOVEMBER 1975

A. Gleichstellung der erwerbstätigen Frau -- der Beitrag der Gewerk-  
schaften zu einem allgemeinen legislativen und sozialen Programm

Die auf der ITF-Konferenz über Probleme der erwerbstätigen Frau vertretenen Gewerkschaften sind der Ansicht, daß die Gewerkschaftsbewegung einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung der erwerbstätigen Frau zu leisten hat und beschließen, wo immer möglich, ihren Einfluß geltend zu machen, um folgende Ziele zu verwirklichen:

- (a) den unverzüglichen Erlaß von Gesetzen über die Gleichstellung der erwerbstätigen Frau in bezug auf Lohn, Gehalt und weitere Zulagen, Chancengleichheit und Beschäftigungsbedingungen;
- (b) eine Überprüfung der ausschließlich für Frauen geltenden gesetzlichen Schutzvorschriften und der Möglichkeit, diese Vorschriften durch objektive Kriterien zu ersetzen, die allen Arbeitnehmern optimale Sicherheit und menschenwürdige Arbeitsbedingungen bieten;
- (c) Gleichstellung aller erwerbstätigen Männer und Frauen in bezug auf Sozialversicherungsleistungen unter der Voraussetzung natürlich, daß die erwerbstätige Frau auch die vollen Sozialversicherungsbeiträge zahlt;
- (d) Bildung einer gesetzlich vorgeschriebenen unabhängigen Instanz für die Behandlung von Beschwerden über Diskriminierungen gegen erwerbstätige Frauen auf dem Gebiete der Beschäftigung; und
- (e) Bereitstellung guter öffentlicher Kinderfürsorgeeinrichtungen durch die zuständigen öffentlichen Behörden für alle erwerbstätigen Männer und Frauen mit Kindern.

Die auf der obengenannten ITF-Konferenz über Probleme der erwerbstätigen Frau vertretenen Gewerkschaften beschließen ferner, von den ihnen zur Verfügung stehenden Informationsmedien Gebrauch zu machen, um eine Änderung der gesellschaftlichen Auffassungen über erwerbstätige Frauen herbeizuführen. Insbesondere versprechen sie, sich im Zusammenhang mit Erziehung, Berufsberatung, Beschäftigung und Familienleben für die Abschaffung des Konzeptes einzusetzen, daß Männer und Frauen unterschiedliche Rollen zu spielen haben, und unterstützen das Recht aller Frauen auf frei verfügbare Familienplanungsdienste.

B. Aktionsprogramm: Förderung der Gleichstellung der erwerbstätigen Frau auf dem Wege der Kollektivverhandlungen

1. Gleicher Lohn

(a) Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Wo immer der Grundsatz des gleichen Lohnes noch nicht erfüllt wird, sollten geeignete Maßnahmen auf nationaler Ebene ergriffen werden; um:

- (i) in den Kollektivverträgen die Einführung gleichen Lohnes für gleiche Arbeit vorzusehen und/oder
- (ii) die Anwendung der gleichen Gehaltsskala (ohne jegliche Diskriminierung) auf Männer und Frauen zu gewährleisten.

Wo das Prinzip des gleichen Lohnes bereits vereinbart worden ist, sollten die Gewerkschaften auf nationaler Ebene geeignete Schritte unternehmen, um sicherzustellen, daß dieses Prinzip auch erfüllt wird (z. B. indem sie darauf bestehen, daß für beide Geschlechter die gleichen Funktionen für die gleichen Arbeiten festgelegt werden).

(b) Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Die Gewerkschaften sollten aufgefordert werden, auf Vornahme von Arbeitsbewertungsstudien zu dringen und an diesen Studien aktiv mitzuwirken, um zu einer objektiven Bewertung der verschiedenen Arbeiten und zu einer Klassifizierung zu gelangen, die sich auf Kriterien wie Anstrengung, Verantwortung, erforderliches Befähigungsniveau/Geschick stützt.

Insbesondere sollten die Gewerkschaften die veraltete Aufteilung der Arbeiten in "Männerarbeit" und "Frauenarbeit" bekämpfen.

(c) Gleichstellung in bezug auf andere Bestandteile des Verdienstes

Die Gewerkschaften sollten darauf dringen, daß alle weiblichen Arbeitnehmer ebenfalls jene Zulagen erhalten, die gegenwärtig nur männlichen Arbeitnehmern gezahlt werden und daß alle Arbeitnehmer mit abhängigen Familienangehörigen jene Zulagen erhalten, auf die das Familienoberhaupt in bestimmten Ländern Anspruch hat.

Die Gewerkschaften sollten gegenüber den Arbeitgebern argumentieren, daß es notwendig ist, für männliche und weibliche Arbeitnehmer die gleichen Rentenversicherungsbeiträge und die gleichen Rentenversicherungsleistungen festzulegen.

2. Chancengleichheit

(a) Gleicher Zugang zu allen Tätigkeiten

Die Gewerkschaften sollten positive Schritte unternehmen, um sicherzustellen, daß alle Tätigkeiten auf allen Ebenen im Verkehrswesen, die bisher vorwiegend oder ausschließlich nur

Angehörigen eines Geschlechtes zugänglich waren, den Angehörigen beider Geschlechter zugänglich gemacht werden. Die Fähigkeit ist als einziges Kriterium für die befriedigende Ausübung einer Tätigkeit zu betrachten. Die Gewerkschaften sollten die Arbeitgeber davon überzeugen, daß eine nichtdiskriminierende Beschäftigungspolitik notwendig ist.

#### (b) Gleicher Zugang zur beruflichen Ausbildung

Die Gewerkschaften sollten die Arbeitgeber auffordern, die Beteiligung von Frauen an der vorberuflichen und beruflichen Ausbildung zu fördern, insbesondere in jenen Beschäftigungsbereichen und Berufen, wo vorwiegend männliche Arbeitnehmer beschäftigt werden.

### 3. Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub

Im Schwangerschaftsfall sollte den erwerbstätigen Frauen Schutz geboten werden vor willkürlicher Entlassung, Verlust ihres Status oder ihrer Dienstaltersansprüche (sowohl was Aufstiegsmöglichkeiten als auch Rentenansprüche betrifft) sowie vor einer jeden Reduzierung des normalen Verdienstes und sonstiger Vergünstigungen (einschließlich nichtgeldlicher Leistungen, wie z.B. Freifahrkarten oder ermäßigte Flugscheine). Vorausgesetzt, daß dies aus medizinischer Sicht gesehen sicher ist, sollte es schwangeren Frauen ferner ermöglicht werden, während der frühen Stadien der Schwangerschaft weiterzuarbeiten.

Die Gewerkschaften sollten auf Einführung eines bestimmten bezahlten Mutterschaftsurlaubs dringen, wobei der in die Zeit nach der Niederkunft fallende Teil dieses Urlaubs von jedem der beiden Eltern in Anspruch genommen werden kann. Die Entscheidung darüber, wer von ihnen diesen Urlaub beansprucht, liegt bei den Eltern.

### 4. Kinderfürsorge

Die Gewerkschaften sollten darauf bestehen, daß die öffentlichen Behörden kostenlose Krippen und Kindergärten in der Nähe des Wohnsitzes der Eltern bereitstellen. Falls erforderlich, sollten die Gewerkschaften auf Bereitstellung solcher Einrichtungen durch den Arbeitgeber am Arbeitsplatz dringen sowie auf Gewährung von Sonderurlaub im Falle der Erkrankung eines Kindes. Beide Elternteile sollen Anspruch auf solchen Urlaub haben.

### 5. Überzähligkeit und Reduzierungen des Personalbestandes

Bei Überzähligkeit und anderen Reduzierungen des Personalbestandes darf keinerlei geschlechtliche Diskriminierung erfolgen.

### 6. Kürzere und flexiblere Arbeitszeit

Die Gewerkschaften sollten darauf dringen, daß in größerem Maße eine kürzere und flexiblere Arbeitszeit eingeführt wird.

## C. Frauen in der Gewerkschaftsbewegung

### 1. Mitgliedschaft

Da Frauen das gleiche Recht auf Beitritt zu Gewerkschaften haben wie Männer und das gleiche für den Zugang der Frauen zu allen gewerkschaftlichen Sektionen gilt, sollten besondere Bemühungen unternommen werden, um die noch nicht gewerkschaftlich erfaßten weiblichen Arbeitnehmer zu organisieren, insbesondere in den verschiedenen Verkehrszweigen und transportverwandten Tätigkeiten.

Die Gewerkschaften sollten Aufzeichnungen über die Zahl der in spezifischen Funktionen beschäftigten Frauen führen, damit laufend überprüft werden kann, welche Fortschritte in bezug auf Status und den Zugang der Frauen zu bestimmten Funktionen erzielt worden sind, und damit jene starken Beschäftigungsbereiche identifiziert werden können, die als Ausgangsbasis für Kampagnen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen der gewerkschaftlich organisierten Frauen dienen könnten.

### 2. Beiträge und Leistungen

Die Satzungen der Gewerkschaften sollten für Männer und Frauen die gleichen Bestimmungen in bezug auf Beiträge und Leistungen enthalten.

### 3. Freiwillige Vertretungsfunktionen

Die Gewerkschaften sollten aufgefordert werden, Frauen zu ermutigen, sich für freiwillige Vertretungsfunktionen (Vertrauensleute, Zweigstellensekretär, Hauptvorstandsmitglied) zur Wahl stellen.

### 4. Hauptamtliche Funktionäre

Die Gewerkschaften sollten aufgefordert werden, Frauen zu ermutigen, sich um hauptamtliche Positionen zu bewerben und sich für solche Positionen zur Wahl stellen.

### 5. Beteiligung an der gewerkschaftlichen Tätigkeit

Die Gewerkschaften sollten sich insbesondere darum bemühen, daß männliche und weibliche Mitglieder des Beitrages bewußt gemacht werden, den die Frauen auf gewerkschaftlicher Ebene zu machen in der Lage sind.

Die Gewerkschaften sollten ihr Arbeitsverfahren überprüfen, um es Frauen (insbesondere Frauen mit Familienangehörigen) besser zu ermöglichen, sich voll an der gewerkschaftlichen Arbeit zu beteiligen, insbesondere wird vorgeschlagen:

- daß der Festlegung der Termine und Tagungsorte sowie der Ankündigung gewerkschaftlicher Versammlungen und Ausbildungskurse größere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte;

- daß Frauen in größerem Maße ermutigt werden sollten, an gewerkschaftlichen Sitzungen teilzunehmen;
- daß allen weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern die Möglichkeit geboten wird, über die gewerkschaftliche Tätigkeit, die Arbeitsverfahren der Gewerkschaft, Gewerkschaftsterminologie und das Geschäftsverfahren auf Sitzungen aufgeklärt zu werden;
- daß, wenn immer notwendig, auf allen Gewerkschaftssitzungen, Ausbildungskursen usw. geeignete Einrichtungen für die Betreuung der Kinder der weiblichen Teilnehmer bereitgestellt werden.

#### 6. Musterkollektivvertragsklausel über Chancengleichheit

Die Gewerkschaften sollten auf Aufnahme der nachstehenden (oder einer ähnlich abgefaßten Klausel) in ihre Kollektivverträge dringen:

"Die vertragschließenden Parteien verpflichten sich, eine positive Politik in bezug auf die Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu verfolgen, ungeachtet des Geschlechtes, des Ehestatus, des Glaubens, der Hautfarbe oder Rasse der betreffenden Arbeitnehmer. Dieser Grundsatz gilt für sämtliche Aspekte der Arbeitsbedingungen einschließlich Verdienst, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Überstunden, Schichtarbeit, Zuteilung der Arbeit, Garantielöhne, Krankengeld, Anwerbung von Personal, Ausbildung, Beförderung und Entlassung wegen Überzähligkeit.

"Die Arbeitgeber verpflichten sich, alle anspruchsberechtigten Arbeitnehmer auf die bestehenden Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen und alle Arbeitnehmer von dieser Vereinbarung über die Chancengleichheit auf dem Gebiete der Beschäftigung in Kenntnis zu setzen.

"Die vertragschließenden Parteien vereinbaren, die Anwendung dieser Politik der Chancengleichheit jährlich und, falls notwendig, öfter\* im Rahmen gemeinsamer Einrichtungen zu überprüfen.

"Wenn ein Arbeitnehmer der Ansicht ist, daß er oder sie aufgrund des Geschlechtes, Ehestatus, Glaubens, der Hautfarbe oder Rasse ungerecht behandelt worden ist, kann er/sie eine Beschwerde unterbreiten, die im Rahmen eines gemeinsam vereinbarten Verfahrens untersucht werden soll."

#### 7. Diskriminierungen zugunsten der Frauen (sogenannte "umgekehrte Diskriminierung")

Es sollten separate Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen bereitgestellt werden, um ihnen Zugang zu Arbeiten und Funktionen zu verschaffen, die entweder ausschließlich oder vorwiegend von Männern verrichtet werden.

\*Unterstrichener Text = eine von der Arbeitsgruppe vorgeschlagene Änderung.

## 8. Frauenkonferenzen

Die Aufgabe von Frauenkonferenzen sollte es sein, Probleme der erwerbstätigen Frauen zwecks Diskussion auf integrierter gewerkschaftlicher Ebene zu identifizieren.

(Im Anhang 2 zu dieser Nummer der ITF-Nachrichten befindet sich der Text einer vom 11. Weltkongreß des IBFG (Mexiko, 17. bis 25. Oktober 1975) angenommenen Charta über die Rechte der berufstätigen Frau.)



CHARTA

über

DIE RECHTE DER BERUFSTÄTIGEN FRAU

Charta angenommen vom 11. Weltkongreß des IBFG,

Ciudad de México, D.F., 17. bis 25. Oktober 1975

Die nachstehende Charta wurde vom 11. Weltkongreß des IBFG angenommen, um die Verwirklichung folgender Ziele zu fördern:

- die Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Familienstandes;
- der Abbau von Vorurteilen über Rolle und Berufstätigkeit der Frauen;
- die Schaffung von gleichen Arbeitschancen.

C H A R T A

I. RECHT AUF BILDUNG

1. Mädchen und Jungen müssen die gleichen Bildungsmöglichkeiten haben. Gemeinschaftsunterricht ist zu bevorzugen. Die ständige Weiterbildung muß sich an den Grundsätzen der gleichen Bildungschancen ausrichten. In den Entwicklungsländern, in denen der Bildungsabstand zwischen den Geschlechtern am größten ist, sind besondere Anstrengungen in dieser Richtung erforderlich.

II. RECHT AUF ARBEIT

2. Das Recht der Frauen auf Arbeit muß in allen Ländern anerkannt werden. Sie müssen vollen Zugang zum Wirtschaftsleben haben. Es sind daher entsprechend Übereinkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation alle Anstrengungen zu machen, um jegliche auf dem Geschlecht beruhende Benachteiligungen beim Zugang zur Arbeit und zum Beruf, zur Schulausbildung, zur beruflichen Ausbildung und zum Aufstieg zu beseitigen. Die willkürliche Einstufung der Arbeit in Frauen- und Männerarbeit muß verschwinden.

Es muß alles getan werden, um die Vollbeschäftigung zu verwirklichen und zu wahren. Die Frauen müssen aus diesen Bemühungen den gleichen Nutzen ziehen können wie die Männer.

Berufsausbildung

3. Die Frauen und Mädchen müssen unter den gleichen Voraussetzungen und zu den gleichen Bedingungen wie die Männer und Jungen Zugang zur Berufsberatung und beruflichen Ausbildung haben.

4. Besondere Maßnahmen sind zu ergreifen, um die Gleichheit der Chancen und der Behandlung von Frauen und Mädchen bei der Arbeit und im Beruf zu fördern und um auch solchen Frauen eine Berufsausbildung zu geben, die nach längerer Zeit außerhalb des Berufslebens eine Arbeit aufnehmen oder wiederaufnehmen wollen.

#### Aufstiegsmöglichkeiten

5. Der Zugang zu den gehobenen Positionen muß auf allen Gebieten und zu gleichen Bedingungen Männern wie Frauen offenstehen.

#### Entgelt

6. Die Anwendung des Grundsatzes vom gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist ein wesentlicher Punkt in der Rechtsgleichheit von Frauen und Männern und ein vorrangiges Ziel der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung. Als Entgelt gilt nicht nur der gewöhnliche Grund- oder Mindestlohn, sondern auch jede zusätzliche Sach- oder Geldleistung. Die Gewährung eines Mutterschaftsgeldes oder jeder anderen besonderen Entschädigung für berufstätige Mütter darf nicht als Argument gegen die Lohngleichheit angesehen werden.

7. Es muß alles getan werden, um zu erreichen, daß das Übereinkommen 100 der IAO in allen Ländern ratifiziert und ohne Verzögerung in Kraft gesetzt wird. In den Kollektivverträgen darf keine Abweichung vom Grundsatz des gleichen Entgelts für eine gleichwertige Arbeit zugelassen werden.

#### Soziale Sicherheit

8. Jede Benachteiligung der Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit muß beseitigt werden. An die gleichen Verpflichtungen müssen die gleichen Rechte gebunden sein.

#### Sozialer Schutz und Gesundheitsschutz

9. Die für Frauen anwendbaren internationalen Arbeitsnormen für den sozialen Schutz und den Gesundheitsschutz (zum Beispiel im Hinblick auf Nachtarbeit, Untertagearbeit, Schwerarbeit oder gesundheitsschädliche Arbeit) müssen eingehalten werden. Mit dem Ziel einer Verbesserung der Lebensqualität und im Lichte der technischen Fortschritte und der Entwicklung der Arbeitsbedingungen ist eine Ausdehnung dieser internationalen Normen auf alle Arbeitnehmer anzustreben.

### III. SCHUTZ DER MUTTERSCHAFT

10. Die Frauen müssen die Möglichkeit haben, ihre Familien zu planen und über die Mutterschaft frei zu entscheiden.

11. Der Schutz der Mutterschaft ist eine Pflicht der Gesellschaft. Der Mutterschutz soll die Gesundheit und das Wohlergehen von Mutter und Kind gewähren; es soll verhindern, daß die berufstätige Frau dafür bestraft wird, daß sie Kinder zur Welt bringt. Dieser Umstand darf nicht zu einer Benachteiligung auf irgendeinem Gebiet führen.

12. Die Mindestnormen für den Mutterschutz aus dem Übereinkommen 103 und der Empfehlung 95 der Internationalen Arbeitskommission müssen eingehalten werden. Geeignete Maßnahmen sind zu treffen, damit Gesetzgebung und Kollektivverträge die Anwendung dieser Normen allen Arbeitnehmerinnen garantieren, auch solchen, die Heimarbeit oder Teilzeitarbeit leisten oder in der Landwirtschaft und als Haushaltshilfen tätig sind.

13. Die berufstätige Frau, die Mutter wird, muß eine ausreichende Entschädigung für den Lohnverlust während der Zeit des Pflichturlaubs, der mindestens 12 Wochen betragen sollte, erhalten.

14. Frauen dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Mutterschaft gefährden können. Es sind Untersuchungen einzuleiten über die Gefahren, die neue Werkstoffe und Techniken in sich bergen können.

#### IV. FAMILIENPFLICHTEN

15. Die Gesellschaft hat die Aufgabe, berufstätigen Eltern die erforderlichen sozialen Infrastrukturen zu bieten, damit sie ihr berufliches und privates Leben in Einklang bringen können. Einige Maßnahmen, wie allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit und gleitende Arbeitszeit sowie Anpassung der Schulstunden, könnten hierbei helfen. Die Mutter oder der Vater müßten die Möglichkeit haben, nach dem Mutterschaftsurlaub der berufstätigen Mutter einen Urlaub bis zu einem Jahr zu nehmen, ohne die aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenen Rechte zu verlieren, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit des Arbeitsplatzes, Aufstiegsmöglichkeiten und soziale Leistungen, wie Krankenversicherung, Altersrente und ähnliches. Soziale Einrichtungen, wie Kinderkrippen, Kindertagesstätten, Pflegestätten für Kinder, Dienste für Familienhilfe, Transport, Wohnungen und andere Gemeinschaftseinrichtungen, die geschaffen wurden, um den Bedürfnissen der Familie zu entsprechen, müssen von den Behörden gewährleistet und auf jeden Fall von ihnen überwacht werden. Diesen Maßnahmen muß der Gedanke der Dienstleistung und nicht des Gewinnstrebens zugrunde liegen.

#### V. RECHT AUF ZUSAMMENSCHLUSS

16. Im Übereinkommen 87 der IAO ist das Recht aller Arbeitnehmer anerkannt, Gewerkschaften eigener Wahl zu bilden und sich solchen anzuschließen. Dieses Recht gilt auch für berufstätige Frauen: sie müssen daraus gleichen Schutz und gleiche Vorteile ziehen können wie die Männer.

## VI. EINGLIEDERUNG DER FRAUEN IN DIE GEWERKSCHAFTEN

### Organisation

17. Die Frauen selbst und auch die gesamte Gemeinschaft müssen erkennen, wie wichtig es ist, daß die Frauen gewerkschaftlich organisiert sind.

Die gewerkschaftliche Organisierung der Frauen muß zu den ständigen Aufgaben der Gewerkschaften in den Industriestaaten wie in den Entwicklungsländern gehören.

### Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

18. Um Gewerkschafterinnen zu befähigen, Funktionen auf allen Ebenen in den Gewerkschaften zu übernehmen, muß ihnen der gleiche Zugang zur gewerkschaftlichen Bildung offenstehen. Es ist dafür Sorge zu tragen, die Lehrgänge so anzusetzen, daß Frauen an ihnen teilnehmen können. Wo notwendig, sind für Frauen besondere Lehrgänge einzurichten.

Die Probleme der berufstätigen Frauen müssen auch in der allgemeinen gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf allen Ebenen behandelt werden.

### Zugang zu Gremien der Beschlußfassung

19. Die Zahl der Frauen, die in die Exekutive der Gewerkschaften gelangen, muß angemessen und repräsentativ sein. Die höheren gewerkschaftlichen Funktionen müssen den Frauen unter den gleichen Bedingungen und den gleichen Möglichkeiten wie den Männern offenstehen. Wo notwendig, müssen Sonderbeauftragte für die Probleme der berufstätigen Frauen berufen werden.

20. Die Kenntnisse und Erfahrung von Gewerkschafterinnen müssen allgemein nutzbar gemacht werden. Diese Frauen müssen ermutigt werden, in den Gewerkschaften verantwortliche Aufgaben zu übernehmen, die Gewerkschaftsbewegung auf allen Ebenen zu vertreten und sich dabei nicht ausschließlich auf Fragen der berufstätigen Frau beschränken. Der Einfluß und die Bedeutung von Frauenausschüssen in den Gewerkschaften sollten anerkannt und die Bildung solcher Ausschüsse überall, wo angebracht, gefördert werden.

21. Den Delegationen zu nationalen oder internationalen Gewerkschaftskongressen sowie zu den Tagungen und Konferenzen der Vereinten Nationen, ihrer Sonderorganisationen und sonstiger Organisationen müssen auch Frauen angehören.

### SCHLUSSBETRACHTUNG

Der IBFG erkennt den Wert und die Bedeutung des Beitrags an, den die Vereinten Nationen und ihre Sonderorganisationen, insbesondere die Internationale Arbeitsorganisation, und die Gewerkschaften für die Verbesserung des Status der Frau geleistet haben.

Im Bewußtsein dessen, was noch zu tun bleibt, und im Hinblick auf die zahlreichen Probleme, die sich aus den sich wandelnden Arbeitsbedingungen für Frauen ergeben, APPELLIERT DER IBFG an die Regierungen, an die Vereinten Nationen und ihre Sonderorganisationen, insbesondere an die Internationale Arbeitsorganisation, an die Gewerkschaften und an alle anderen fortschrittlichen Kräfte, alles zu tun, was in ihrer Macht steht, um die in dieser Charta enthaltenen Grundsätze zu fördern und in die Praxis umzusetzen.