



# Die Frauenarbeit der IG Metall

Arbeitsmaterialien  
zur Erstellung  
eines Frauenpolitischen  
Programms  
der IG Metall

einem Gespräch mit der Frau, wenn sie an den Problemen des Berufslebens und der Gesellschaft interessiert ist?“ (Protokoll der 9. Frauenkonferenz 1976: 18). Und zum gewerkschaftsinternen Dialog zwischen den Geschlechtern heißt es in ihrem Vortrag: „Ich meine, wir sollten bei diesem sehr schwierigen Thema sachlich bleiben, und ich verwahre mich dagegen, daß die Kollegen hier pauschal als reaktionär eingestuft werden. (Beifall). Wir sollten auch dieses Thema nicht dazu nutzen, um die Gewerkschaftsbewegung zu spalten in männliche und weibliche Mitglieder. Das tun wir nämlich im Moment. (Beifall). . . Aber, Kolleginnen und Kollegen, hat es nicht doch noch Sinn, an die Kollegen zu appellieren? Sollten wir nicht doch noch zu erreichen versuchen, daß der Kreis der einsichtigen Kollegen größer wird?“ (Protokoll der 9. Frauenkonferenz 1976: 150)

Diese Position wird jedoch mitnichten von allen Kolleginnen geteilt. Die Konferenzprotokolle geben Auskunft darüber, daß innerhalb der Frauenarbeit eine Strömung stärker wird, die mehr von „erzwungener Solidarität“ als von Überzeugungskraft hält (Protokoll der 9. Frauenkonferenz 1976: 147). Auch innerhalb der Frauengremien ist das Thema nicht so unumstritten, wie es in den offiziellen Verlautbarungen erscheint. In den internen Protokollen taucht immer wieder die „Gretchenfrage“ auf: „Mit den Männern oder ohne die Männer?“ (Beratungsunterlage zur Frauenausschussitzung am 28. 11. 1974)

### Abgrenzung zur autonomen Frauenbewegung

Um so vehementer wird jedoch nach außen die offizielle Position verteidigt und die Abgrenzung zur autonomen Frauenbewegung betrieben. Exemplarisch hierfür steht die Argumentation von Ursula Ibler in ihrem ersten Referat als Mitglied des geschäftsführenden Vorstands auf der 10. Frauenkonferenz 1979: „Die Emanzipation der Frau ist ein Teil des Kampfes um die Emanzipation des arbeitenden Menschen. Diesen Kampf können wir – Männer und Frauen – nur gemeinsam führen. Gemeinsamkeit setzt voraus, daß Frauen in dieser Organisation in allen wesentlichen Fragen mitreden können und in allen Entscheidungsgremien vertreten sind. Und unsere Männer waren weder früher noch sind sie heute die erklärten Feinde der Frauen, die es unter allen Umständen zu bekämpfen gilt, wie es die meisten feministischen Gruppen in Westeuropa und in den USA propagieren. In dieser falschen Kampffront entpolitisieren die Feministinnen ihre Forderungen und lenken die Frauen, vor allem die erwerbstätigen, von den entscheidenden Ursachen ihrer wirtschaftlichen und sozialen Benachteiligungen ab. (Beifall). Diese Benachteiligung ergibt sich nämlich aus den jeweiligen wirtschaftlichen Machtstrukturen, denen die Frauen wie die abhängig beschäftigten Männer unterworfen sind. Deshalb brauchen wir die Solidarität zwischen Männern und Frauen. . .“ (Protokoll der 10. Frauenkonferenz 1979: 39).

Doch diese „Bescheidenheit“ der Frauen, die die Durchsetzung ihrer ureigensten Interessen hinter die Bemühung um Anerkennung in der Männerwelt stellen, wird ihnen von der Organisation nicht gedankt. Überdeutlich macht dies das Vorstandsmitglied Hans Preiss auf der 10. Frauenkonferenz 1979 in seinem Referat über „Bildungs- und Ausbildungschancen für Mädchen“: „Liebe Kolleginnen und Kollegen, verehrte Gäste, ich behaupte, die Frauenfrage ist von den Gewerkschaftsführern vernachlässigt worden.“ (Beifall) Das war etwas zu früh! Das, Kolleginnen und Kollegen, war die Aussage einer gestandenen Gewerkschafterin vor 60 Jahren auf dem 10. Kongreß der Gewerkschaften Deutschlands 1919 in Nürnberg. (Beifall). Es war eine Herausforderung an den Kollegen, der am Rande des Kongresses sich geäußert hatte in dem Sinne: „die alten Schachteln sollen zu Hause bleiben und Kartoffeln kochen.“ Nun, Kolleginnen und Kollegen, eine solche Bemerkung wird wohl heute nicht mehr gemacht. Auf der Zunge tragen wir sie nicht. Ob der Gedanke aber noch in unseren Herzen sitzt, muß hier und heute jeder für sich beantworten.“ (Protokoll der 10. Frauenkonferenz 1979: 114)

Im Anschluß an diese Bemerkung legt Preiss dar, daß der Hauptwiderspruch immer noch zwischen Kapital und Arbeit liege. Da mache auch der Bildungssektor keine Ausnahme. Innerhalb der Gewerkschaften sei deshalb die Interessensidentität von Männern und Frauen unverzichtbar. Und Emanzipation könne immer nur die Emanzipation der arbeitenden Klasse bedeuten. Er warnte die Frauen vor einem Bündnis mit der „bürgerlichen“, der autonomen Frauenbewegung. Doch statt auf heftige Proteste stößt diese Kampfansage an die Frauen auf Verständnis. In der Antwort der Versammlungsleiterin heißt es: „Lieber Kollege Preiss, der langanhaltende Beifall hat Dir gezeigt, daß Dein Referat nicht auf taube Ohren gestoßen ist.“ (Protokoll der 10. Frauenkonferenz 1979: 124)

## Beschlußlage der Frauenkonferenzen 1973 bis 1982

### Die 8. Frauenkonferenz 1973

Auf der 8. Frauenkonferenz 1973 zeichnet sich ein neuer Abschnitt in der Frauenarbeit ab. Jetzt geht es verstärkt darum, die Frauen gleichberechtigt in den „öffentlichen“ Bereich der Erwerbstätigkeit und der politischen Arbeit einzugliedern. Dessen (von Männern geprägte) Strukturen sollen ohne Diskriminierung für beide Geschlechter gelten. Gleichzeitig werden die Frauen aufgefordert, sich selbst verstärkt um eine Einbindung in diesen Bereich zu bemühen.

Deutlich wird diese Strategie auch in den „Parolen“ verschiedener Frauenkonferenzen seit 1973. Auf der 8. Frauenkonferenz 1973 heißt das Motto:

„Für eine menschengerechte Gesellschaft“

Die 9. Frauenkonferenz 1976 kämpft

„Gegen politische Reaktion – für gesellschaftlichen Fortschritt“.

„Gemeinsam gegen Diskriminierung – für unsere Rechte und Forderungen“

spricht sich die 10. Frauenkonferenz 1979 aus.

„Arbeit für alle. Soziale Sicherheit und Frieden“

ist das Motto der 11. Frauenkonferenz 1982.

Frauen und Männer gemeinsam, keine Extra-Forderungen von Frauen für Frauen: Diese Linie schlägt sich auch darin nieder, wer jeweils die Anträge stellt. Auf den ersten sechs Frauenkonferenzen stellten – neben den Verwaltungsstellen – auch die Bezirksfrauenausschüsse und der Frauenausschuß beim Vorstand Forderungen auf. Änderungen wurden zuerst auf der 7. Frauenkonferenz sichtbar und auf der 8. Frauenkonferenz konsequent durchgehalten: Die Anträge stellten jetzt die „Verwaltungsstellen“, die „Bezirke“ und die „IG Metall“. Erst auf der 10. und 11. Frauenkonferenz tritt der „Frauenausschuß beim Vorstand“ wieder in Erscheinung.

Auch aus den Inhaltsverzeichnissen – sie werden seit der 10. Frauenkonferenz den Anträgen als Übersicht vorangestellt – „verschwinden“ frauenspezifische Themen. Auf der 10. Frauenkonferenz haben die einzelnen Sachgebiete Überschriften wie „Frauenerwerbsarbeit, Bildungspolitik, berufliche Bildung, Tarifpolitik, Ausländische Arbeitnehmer, Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik, Organisationsfragen“. Auf der 11. Frauenkonferenz werden sie nur geringfügig geändert – zu „Frauenerwerbsarbeit, Arbeitsmarktpolitik, Bildung und Ausbildung, Rationalisierung, Tarifpolitik, Teilzeitarbeit, Sozialpolitik, Organisation, Ausländische Arbeitnehmer“ sowie „Frieden und Abrüstung“.

Daß es auf diesen Konferenzen um besondere Probleme von Frauen geht, wird weder im jeweiligen Motto, noch in den Inhaltsverzeichnissen deutlich. Zugrunde liegt dabei die Absicht, sich von „bürgerlichen Frauenrollen“ abzugrenzen. Aber gerade die Selbstaufgabe zugunsten von „wirklich Wichtigem“ reproduziert das bürgerliche Frauenbild, das angegriffen werden soll. Statt sich selbst zu helfen, stellen die Frauen wieder einmal die Probleme anderer in den Vordergrund.

Auf der 8. Frauenkonferenz 1973 werden 152 Anträge, neun Entschließungen, zwölf Initiativanträge und zwei Initiativentscheidungen zur Beratung eingebracht. Wieder stehen Bildung, Tarif- und Sozialpolitik am Anfang. Mit einem knappen Drittel der Anträge nimmt die Tarifpolitik den größten Raum ein.

### Anträge zur Bildungspolitik

Mit dem Forderungskatalog werden im Grunde bereits bekannte Forderungen erneut aufgegriffen. Im Zentrum steht dabei die schon vielfach zitierte Bildungsreform.

Angenommen wird dazu die EntschlieÙung E 1. Der A 5 wird nur als Material berücksichtigt.

Die Frauen verbinden mit den sozialdemokratischen Bildungsreformen gerade auch die Hoffnung auf eine Verbesserung der Situation der Frauen und Mädchen. Der A 5 formuliert: „Gerade wir als Vertreter der Arbeitnehmerinnen erfahren in der täglichen Arbeit, daß die bisherige Bildungspolitik eine wesentliche Ursache für die gesellschaftliche und materielle Benachteiligung der Frauen und Mädchen ist. Die Delegierten der 8. Frauenkonferenz der IG Metall begrüßen die integrierte Gesamtschule und die Einführung der Orientierungsstufe. Als erste führt sie zu einer Reform des Bildungswesens.“

Ebenfalls angenommen wird der A 1, der über die E 1 hinausgehend eine Finanzierung öffentlicher Kindertagesstätten durch die Wirtschaft verlangt.

A 7 setzt sich für kleinere Klassengrößen ein, A 8 gegen Wehrkundeunterricht, A 9 für die Abschaffung des Numerus clausus. Mit dem A 10 wird ein Antrag angenommen, der sich mit der Berufsausbildung für Mädchen und Frauen beschäftigt. Da trotz jahrelanger Initiativen keine nennenswerten Veränderungen im gewerblich-technischen Bereich abzusehen sind, wird mit diesem Antrag nunmehr ein „Frauen-Förderplan“ verlangt. Entgegen unserem heutigen Verständnis wird als ein Ziel verlangt, Möglichkeiten zu einer besseren beruflichen Qualifikation für Frauen auszuarbeiten, um „aus dem Teufelskreis fehlender Qualifikationsmöglichkeiten und damit fehlender Qualifikationsbereitschaft und umgekehrt ... herauszukommen“.

### Anträge zur Tarifpolitik

Im Bereich der Tarifpolitik steht die Frage der Frauenlohngleichheit wieder einmal im Mittelpunkt. Dazu angenommen wird der A 14. Dieser fordert „den Vorstand nunmehr auf, in allen Tarifbereichen verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, die endgültige Beseitigung der bisherigen sogenannten Leichtlohngruppen zu erreichen. Darüber hinaus ist auf Tarifkommissionen und Bezirksleitungen einzuwirken, die Tätigkeits- und Anforderungsmerkmale in Tarifverträgen so zu gestalten, daß sie den Arbeitsanforderungen und dem Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer entsprechen.“ Als Material zu A 14 werden die Anträge A 15 bis A 21 angenommen. Der A 13 begrüßt ein vom Bundesarbeitsminister in Auftrag gegebenes Forschungsprojekt über Leichtlohngruppen.

Der A 12 fordert die Verabschiedung eines Enquete-Gesetzes, das Maßnahmen auch gegen den Willen der Arbeitgeber absichern soll. Mit dem Lohnaspekt der Tarifverträge setzt sich der A 39 auseinander, dazu werden die Anträge 40 und 41 als Material angenommen. Der A 39 verlangt einen Lohnausgleich, wenn sich bei älteren Arbeitnehmern die Leistung mindert. Der A 48 tritt dafür ein, daß die Abschläge bei Jugendlichen zwischen 18 und 21 Jahren abgeschafft werden. Der A 50 erhebt die Forderung nach längerem Urlaub und mehr Urlaubsgeld. Der A 49 will die Gehaltsgruppen dahin gehend ändern, „daß bereits nach drei Tätigkeitsjahren in der jeweiligen Gruppe Anspruch auf das Endgehalt besteht“. Mit dem Initiativantrag 10 fordern die Delegierten einen einheitlichen tarifvertraglich festgelegten Ausgleich für die Kaufkraftverluste. Eine tarifvertragliche Regelung zur Freistellung bei der Pflege erkrankter Angehöriger verlangt die E 3. Zu diesem Komplex werden die Anträge 23 bis 38 als Material angenommen. Erneut wird gefordert, daß bei einem Wohnungswechsel nicht nur der „Haushaltsvorstand“ Anspruch auf Freistellung haben soll, diese Formulierung soll aus den Tarifverträgen gestrichen werden. Mit A 45 wird die Freistellung beim Tod naher Familienangehöriger gefordert. Mit dem A 46 fordert die Konferenz die Freistellung für Arztbesuche, die tarifvertragliche Regelung soll zusätzlich durch ein Gesetz unterstützt werden. Der A 47 präzisiert diese Forderung für Krebsvorsorgeuntersuchungen.

Mit der E 2 wird darauf hingewiesen, daß das neue Betriebsverfassungsgesetz verbesserte Möglichkeiten zur Gestaltung einer menschengerechten Arbeitswelt bietet. Die betriebliche Interessenvertretung wird zu dessen intensiver Nutzung aufgefordert.

Einen besseren tarifvertraglichen Schutz der Vertrauensleute hinsichtlich Kündigung, Freistellung und Bildungszeit verlangt der A 52. Für eine kürzere Laufzeit der Tarifverträge setzt sich der A 55 ein. Der A 54 verlangt eine Novellierung des Tarifvertragsgesetzes dahingehend, „daß für Gewerkschaftsmitglieder Sondervereinbarungen getroffen werden können“.

Darüber hinaus werden zwei arbeitsrechtliche Forderungen erhoben: A 42 setzt sich für einen verbesserten Kündigungsschutz bei älteren Arbeitnehmern ein, der I 12 verlangt ihn auch für Jugendvertreter und Betriebsratsmitglieder, die im Ausbildungsverhältnis stehen.

Für eine Ausweitung des Arbeitsförderungsgesetzes tritt der A 11 ein. Zum Arbeitschutz werden zwei Anträge angenommen:

Der A 86 fordert, daß bei der Konstruktion von Maschinen und Arbeitsgeräten die körperliche Konstitution von Frauen stärker berücksichtigt wird. Der A 87 fordert den Aufbau eines betriebsärztlichen Dienstes.

### Anträge zur Sozialpolitik

Die Forderungen zur Sozialpolitik sind im Grunde bis auf wenige Ausnahmen von früheren Frauenkonferenzen her bekannt. Der A 81 faßt alle bisherigen Forderungen zur Verbesserung des Mutterschutzgesetzes zusammen. Der Initiativantrag 2 betont nochmals die Notwendigkeit der Rötelschutzimpfung.

Zur Rentenversicherung wird die E 4 angenommen.

Auch in dieser EntschlieÙung werden Forderungen zusammengefaßt, die schon früher aufgestellt wurden. Der A 74 setzt sich dafür ein, daß den Rentenbezug einschränkende Regelungen gestrichen werden. Nach geltenden Bestimmungen bekommen Frauen nur dann mit 60 Jahren ein vorgezogenes Altersruhegeld, wenn sie in den vorangegangenen 20 Jahren überwiegend rentenversicherungspflichtige Tätigkeiten ausgeübt haben. Der A 75 verlangt die Angleichung von Witwer- und Witwenrenten.

Die E 5 fordert eine Verpflichtung für alle Arbeitgeber, in einen überbetrieblichen Fond zur betrieblichen Altersversicherung einzuzahlen. Der A 103 richtet sich an den Gewerkschaftsvorstand: Er soll auf den Gesetzgeber dahingehend einwirken, daß Frauen die Rentenversicherungsbeiträge wieder einzahlen können, die ihnen bei einer Eheschließung erstattet wurden. Damit sollen gleichzeitig die Arbeitgeberbeiträge in die Rentenversicherung einbezogen werden.

Auch die Forderungen zur Krankenversicherung bringen nichts grundsätzlich Neues: Der A 88 fordert, daß bei Arbeitern und Angestellten der Zeitraum angezogen wird, in dem sie ärztliche Atteste beibringen müssen. Der A 89 fordert, während der Schonzeit nach einer Kur die Lohnfortzahlung sicherzustellen. Der A 91 tritt dafür ein, daß jedem/jeder das Recht auf eine jährliche Vorsorgeuntersuchung gegeben wird, die von den Krankenkassen bezahlt wird. Mit der Annahme dieses Antrags ist auch der A 92 erledigt, der sich speziell auf Vorsorgeuntersuchungen für Kinder bezieht. Mit dem A 93 soll die Mammographie Teil der kassenärztlichen Leistungen zur Krebsvorsorge werden. Der A 90 greift nochmals die Forderung auf, ärztliche Gemeinschaftspraxen zu schaffen. Der A 104 fordert die Einrichtung eines sozialärztlichen Dienstes.

Beim Komplex „Arbeitsschutz“ verlangt der A 95 erneut, die Nachtarbeit grundsätzlich für alle Arbeitnehmer zu verbieten. Der A 100 setzt sich für arbeitsmedizinische Vor- und Nachuntersuchungen bei Jugendlichen ein, die neu ins Erwerbsleben eintreten. Der A 102 spricht sich dafür aus, die Belastungsgrenze beim Heben und Tragen von Lasten für Frauen von 15 auf 10 Kilo herabzusetzen. Der A 101 verlangt in allen Betrieben die Einrichtung von Ruheräumen, in denen sich vor allem „Leichtkranke“ kurzzeitig ausruhen können.

Für Verbesserungen bei der Zahlung von Arbeitslosengeld setzen sich zwei Anträge ein: Der A 99 will auch Teilzeitbeschäftigte einbezogen wissen, der A 105 solche Arbeitnehmer/innen, die zwar berufsunfähig sind, aber nicht erwerbsunfähig.

Nur zwei Anträge fordern eine stärkere Beteiligung von Frauen (auch diese Forderungen sind schon bekannt): Der A 97 verlangt, daß Frauen bei der Benennung von Sicherheitsbeauftragten stärker berücksichtigt werden. Der A 98 weist den Vorstand nochmals darauf hin, bei der Aufstellung von Kandidaten zu den Sozialwahlen auf stärkere Repräsentanz weiblicher Kandidaten zu dringen.

Die 8. Frauenkonferenz 1973 findet in einer Zeit der Vollbeschäftigung und der Entspannungspolitik statt. Sie ist getragen von der Identifikation mit den Reformbestrebungen der SPD-Regierung unter Willy Brandt. Sozialdemokratische Utopien scheinen ein Stück näher gerückt zu sein. Das läßt sich auch an den Anträgen zu allgemeinen gesellschaftspolitischen Fragen ablesen.

In den Anträgen zur Wirtschafts- und Steuerpolitik geht es um gerechtere Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums zugunsten der Arbeitnehmer. Weitere Anträge befassen sich mit der Friedenspolitik. Der Abbau alter autoritärer Gesellschaftsstrukturen spielt in den Anträgen eine Rolle, die sich mit der Situation der Kinder befassen – und mit der von Frauen. Genau darin liegt aber auch die Schwäche dieser Frauenkonferenz: Die Frauen identifizieren sich mit den sozialdemokratischen Reform-Vorstellungen und begreifen sich als Teil einer arbeitnehmerorientierten Utopie – nicht jedoch als Zentrum eines eigenständigen kollektiven Aufbruchs. So wird die Frauenkonferenz im Grunde zu einem Gewerkschaftstag im Kleinforma, auf dem es unter anderem auch um die Situation der Frauen geht. Dazu die Anträge im Überblick:

### **Anträge zu Frieden, Entspannung und Umweltschutz**

Der A 148 tritt, wie schon frühere Anträge, für Kontakte mit dem FDGB ein. Der A 150 wendet sich gegen den „Extremistenbeschluss“. Der A 151 unterstützt nochmals ausdrücklich die Friedenspolitik der Regierung Willy Brandt. Der A 152 fordert den Abbau des Rüstungsetats, damit die vielfältigen Reformvorhaben der sozial-liberalen Koalition finanziert werden können. Mit der E 9 wird gegen den Vietnamkrieg protestiert, die E 1 setzt sich für eine menschengerechte Umwelt ein.

### **Anträge zur allgemeinen Gewerkschafts- und Wirtschaftspolitik**

Hier stehen Fragen der paritätischen Mitbestimmung im Mittelpunkt (vgl. A 131 und 132). In der E 6 und in I 1 wird das Thema Preisstabilität behandelt. Mit E 7 werden Beschlüsse zum Verbraucherschutz verabschiedet. Im A 129 geht es um das Lebensmittelrecht. A 130 tritt für flexible Ladenschließzeiten ein. In den Anträgen A 124 und 125 wird Stellung zu Fragen eines sozialen Miet- und Bodenrechts bezogen.

### **Anträge zur Steuerpolitik**

Hier gibt es einige neue Forderungen. Mit dem A 133 wird ein umfassender Antrag angenommen, der konkrete Steuerreformen verlangt. Prinzipiell soll die Steuerlast von den Arbeitnehmern auf die Arbeitgeber umverteilt werden. Als Material zu diesem Antrag werden der A 134 (gegen Ehegatten-Splitting) und der A 135 verabschiedet.

Im A 136 geht es um die Aufhebung der Benachteiligung von Lohnsteuerklasse I gegenüber Lohnsteuerklasse IV. In den Einzelanträgen A 137 bis 143 und I 3 wird die Anhebung bzw. Schaffung von Frei- und Absetzbeträgen zur Lohnsteuer verlangt. Drei Anträge (A 139 bis A 141) richten sich auf die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten unter unterschiedlichen Umständen.

Ferner soll es eine Erhöhung der Arbeitnehmerfreibeträge (I 3) und der Weihnachtsfreibeträge (A 143) geben. Die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sollen steuerlich absetzbar sein (A 137), die Kilometerpauschale soll erhöht werden (A 138). Ein Konjunkturzuschlag wird dagegen abgelehnt (A 142).

### **Anträge zur Familienpolitik**

Der A 106 setzt sich für ein gleiches Kindergeld für alle Kinder ein. Es soll nicht bar ausgezahlt werden, sondern als Nettobetrag ein Steuerguthaben darstellen. A 108 formuliert – ebenso wie die folgenden Anträge – eine neue Forderung: Er verlangt die Integration behinderter Kinder in Regelkindergärten. A 109 fordert den Aufbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder längerfristig, z. B. während der Kur eines Elternteils, untergebracht werden können. A 110 geht es darum, Kinderzentren einzurichten, in denen Kinder stundenweise nach Bedarf beaufsichtigt werden. A 111 richtet sich an den Gewerkschaftsvorstand: Er soll sich für eine Änderung des Städtebauförderungsgesetzes einsetzen. Der Bau von Mietwohnungen soll mit der Auflage versehen werden, daß gleichzeitig Einrichtungen zur Kinderbetreuung auszuweisen sind.

In all diesen Anträgen drückt sich die zentrale Strategie der Frauenarbeit in den 70er Jahren aus: Die weibliche Emanzipation wird an die Erwerbsarbeit gebunden, letztere aber setzt eine neue gesellschaftliche und partnerschaftliche Teilung der Haus- und Familienarbeit voraus. Die Frauenarbeit bemüht sich um die Gleichbehandlung der

Geschlechter im Berufsleben; in der Familie soll die Partnerschaft durchgesetzt werden (vgl. etwa I E 2 zu „Erholung und Freizeit“). Die Frauen folgen traditionellen theoretischen Positionen der Arbeiterbewegung, wenn sie die Erwerbsarbeit diametral dem Bereich „Erholung und Freizeit“ gegenüberstellen. Der „Einschränkung in der Freizeitgestaltung“, der „benachteiligten Rolle (der Frauen) in Familie, Beruf und Politik“ soll wirksam entgegengetreten werden (I E 2). Zu diesem Zweck soll sich die Kindererziehung mehr als bisher auf gesellschaftliche Einrichtungen stützen. „Geeignete Beratungsdienste und eine neue Form der Erwachsenenbildung, die dazu beiträgt, dem überkommenen Rollenverständnis der Frau entgegenzuwirken“ sollen „den Vater stärker an den Erziehungsaufgaben ... beteiligen und neue Formen des Zusammenlebens“ ermöglichen. Gefordert werden darüber hinaus integrierte Naherholungszentren, eine neue Wohnungspolitik, ein aus öffentlichen Mitteln geforderter Familienurlaub und eine veränderte Einstellung zu Eltern- und Bürgerinitiativen.

Der Bereich außerhalb der Erwerbsarbeit wird gleichsam „privatisiert“: Hausarbeit im engeren Sinne kommt gar nicht vor. Dieser „männliche Blickwinkel“ hat in den Theorien der Arbeiterbewegung seit Marx seine feste Tradition (wozu dessen Abhandlungen über „produktive“ und „unproduktive Arbeit“ nicht unerheblich beigetragen haben ...). Die Frauenpolitik der 70er Jahre orientiert sich ungebrochen an den Altvordern. Widersprüchlich ist dabei allerdings, daß – in völlig unmarxistischer Weise – gleichzeitig die Geschlechterrollen angegriffen werden.

Der A 112 unterstützt die Eherechtsreform in ihrer ursprünglich geplanten Form. Mit dem A 114 wird nochmals ein umfassender Antrag zur „Familienplanung“ gestellt. Zusätzlich zu bereits bekannten Forderungen (Fristenlösung; Sexual- und Familienberatungen) wird jetzt die „Pille auf Krankenschenschen“ verlangt. Die Pille soll von den Ärzten kostenlos bei entsprechender ärztlicher Betreuung verschrieben werden (vgl. dazu auch A 94). I 7 bekräftigt nochmals den politischen Willen zur Fristenlösung.

### **Anträge an die eigene Organisation**

Auch hier wird die Tendenz deutlich, sich selbst „unsichtbar“ zu machen und sich mit allgemein gehaltenen Forderungen in die Organisation einzufügen. I 5 verlangt die Herausgabe der Zeitung „Metall“ in französischer Sprache. I 6 setzt sich dafür ein, ausländische Arbeitnehmer auch mündlich in ihrer Muttersprache anzusprechen, um sie für die gewerkschaftliche Organisation zu gewinnen. Der I 8 fordert eine organisatorische Änderung bei den Richtlinien zur Frauenarbeit, sie bezieht sich allerdings speziell auf Berliner Verhältnisse.

Mit dem A 145 wird ein Antrag lediglich als Material angenommen, der sich für entsprechende „Zusatzpläne“ für Verwaltungsstellen mit einem hohen weiblichen Mitgliederanteil ausspricht. Der I 9 verlangt unter Bezugnahme auf die Beschlüsse des 10. Ordentlichen Gewerkschaftstages nochmals die Einrichtung von Kindergärten an den Internatsschulen der IG Metall. Der A 144 schließlich tritt in Anknüpfung an das „Jahr der Arbeitnehmerin“ für eine fortgesetzte, besser vorbereitete „Aktivierung der berufstätigen Frau“ ein, die durch die Plakat- und Flugblattaktionen „etwas aus ihrer Apathie gerissen“ worden sei. Auch hier wird deutlich, daß den Frauen – aus männlichem Blickwinkel – der „Schwarze Peter“ zugespült wird.

## **Die 9. Frauenkonferenz 1976**

Auf der 9. Frauenkonferenz 1976 liegen den Delegierten 89 Anträge, 15 Entschließungen, 4 Initiativanträge und 3 Initiativentscheidungen zur Entscheidung vor. Am Anfang der Antragsberatung stehen wieder Forderungen zur Bildungspolitik, zur Tarifpolitik und zur Sozialpolitik. Die Sozialpolitik nimmt auf der 9. Frauenkonferenz mit rund einem Drittel der Anträge den größten Raum ein. Unter dem Eindruck der Rezession gewinnt hier, allerdings erst in Ansätzen, ein bisher wenig beachteter Forderungsbereich Bedeutung: die Arbeitsmarktpolitik.

Zum letzten Mal steht auf einer Frauenkonferenz die Antragsberatung zur Bildungspolitik am Anfang.

## Anträge zur Bildungspolitik

Verabschiedet werden Anträge, die sich mit der Berufsbildung und Teilaspekten der sozialdemokratischen Bildungsreform auseinandersetzen. Der A 1 stellt die Forderung nach Ganztagskindergärten, dadurch soll vor allem für Alleinerziehende die Kinderbetreuung erleichtert werden. Der A 4 verlangt den Ausbau des Sozialkundeunterrichts; arbeits- und sozialrechtliche Fragen sollen im Lehrplan berücksichtigt werden. Der A 14 fordert den Vorstand auf, sich beim DGB für gewerkschaftliches Informationsmaterial stark zu machen, das im Schulunterricht eingesetzt werden kann. Für eine Rechtschreibreform setzt sich der A 6 ein. Beim A 7 geht es um eine spezifische Forderung von Ausländerkindern innerhalb der schulischen Bildung. A 5 verlangt einen forcierten Ausbau des schulpädagogischen Dienstes. A 2 tritt im Zeitalter der zunehmenden Mobilisierung für eine länderübergreifende Lehrplananpassung ein. Mit A 3 schließlich wird eine entscheidende Neuerung verlangt: Werk- und Hauswirtschaftsunterricht soll für Mädchen und Jungen gemeinsam durchgeführt werden, damit beide Geschlechter „schon frühzeitig auf gleiche Familienpflichten vorbereitet werden.“ Über die alte Forderung hinaus, Mädchen nicht allein auf hauswirtschaftliche Unterweisung zu beschränken, wird hier das erste Mal die Verantwortlichkeit von Jungen und Männern für traditionell weibliche Bereiche betont.

Mit der E 1 wird die Forderung nach einer besseren Berufsausbildung für Frauen gestellt. Dabei soll durch eine Reihe von konkret formulierten Maßnahmen zur Schulreform vor allem das Ziel erreicht werden, das traditionelle Rollenverständnis der Mädchen bei der Berufswahl zu durchbrechen und die niedrige Qualifikation innerhalb der Abschlüsse anzuheben. Die E 2 fordert eine Reform der Berufsausbildung. Sie richtet sich vor allem gegen die beginnende Jugendarbeitslosigkeit, von der die Mädchen am stärksten betroffen sind. Auch hier werden konkrete Maßnahmen gefordert, darunter die Reform des Berufsbildungsgesetzes und Aktivitäten der Tarifparteien, der Kommunen und der Arbeitsverwaltung. Der A 8 wendet sich zum wiederholten Mal gegen die speziell von Mädchen absolvierte Kurzausbildung im kaufmännischen Bereich, den Ausbildungsberuf der Bürohilfin. A 15, der als Material angenommen wird, verlangt die Kostenübernahme von Bildungsmaßnahmen nach dem Betriebsverfassungsgesetz durch die Arbeitgeber. Mit dem A 13 schließlich wird unter Hinweis auf die bestehende Beschlufolge nochmals die Forderung nach einem „Frauen-Förderplan“ formuliert, der Maßnahmen zu einer besseren beruflichen Qualifikation von Frauen erarbeiten soll.

## Anträge zur Tarifpolitik

Innerhalb der Anträge zur Tarifpolitik geht es vorrangig um zwei Themenstellungen: Lohngleichheit von Frauen und Arbeitszeitverkürzung. Mit A 16 wird eine Streichung der Leichtlohngruppen und eine Neugestaltung der Tätigkeits- und Anforderungsmerkmale verlangt.

Der A 18 spricht sich für eine Neudefinition der Lohngruppen aus. Zukünftig sollen auch nervlich-psychische Belastungen bei der Eingruppierung berücksichtigt werden. E 3 appelliert an die Tarifkommission, verstärkt gegen die Lohndiskriminierung vorzugehen. Der A 20 fordert den Vorstand auf, „einen Stufenplan zur Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auszuarbeiten.“ Mit der Annahme von A 20 ist der A 21 teilweise erledigt, die E 4 wird als Material beigelegt.

Ferner werden an tarifpolitischen Forderungen verabschiedet: A 23, der sich vor dem Hintergrund der zunehmenden Arbeitslosigkeit für eine Änderung der Arbeitszeitordnung einsetzt. Danach sollen sowohl Arbeitszeit als auch Überstunden neu definiert werden. A 24 (als Material angenommen) verlangt eine Freistellung älterer Arbeitnehmer von der Schichtarbeit unter Sicherung ihres bisherigen Arbeitseinkommens. Mit A 25 wird nochmals Arbeitsbefreiung für den Besuch von Vorsorgeuntersuchungen gefordert. A 26 spricht sich für eine verstärkte Auseinandersetzung mit der Rationalisierung im Angestelltenbereich aus, die vor allem die weniger qualifizierten Frauennarbeitsplätze trifft.

## Anträge zur Sozialpolitik

Hierzu werden viele alte Forderungen erhoben, wie zum Beispiel die nach einem eigenständigen Rentenanspruch für Frauen (E 5). Der A 37 setzt sich dafür ein, daß Beiträge zur Rentenversicherung auch von Pflichtversicherten nach-entrichtet werden können. Erneut wird die Verbesserung des Mutterschutzgesetzes gefordert.

Der A 53 zum Arbeitsschutz fordert, daß das Spektrum von Schädigungen, die als Berufskrankheit anerkannt werden, erweitert wird. Mit dem A 54 soll die Belastung beim Heben und Tragen für Frauen auf 10 Kilogramm begrenzt werden. Der A 55 erneuert die Forderung nach menschengerechten Arbeitsplätzen.

Der A 40 will eine weitere Verbesserung bei der Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder erreichen. Kinder bis zu 14 Jahren (statt, wie bisher, 8 Jahren) sollen in den neuen Regelungen berücksichtigt werden. Der A 44 weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß Kinder Alleinerziehender benachteiligt sind. Deshalb soll der Anspruch auf Freistellung bei dieser Personengruppe verdoppelt werden. Der A 45 setzt sich dafür ein, daß bei entsprechenden Voraussetzungen die Krankenkassen tatsächliche Haushaltshilfen einsetzen, anstatt Bargeld aus auszahlen.

Der A 56 möchte das Arzneimittelrecht dahingehend verbessern, daß in der Folge der Medikamentenverbrauch eingeschränkt wird. Der A 58 läßt deutlich erkennen, daß die „Pillen-Euphorie“ vorbei ist: Pillenpräparate, die im Verdacht stehen, Krebs zu fördern, sollen mit Verschärfung des Arzneimittelrechts vom Markt verschwinden. Weiter wird gefordert, verstärkte Nebenwirkungen der Pille zu erforschen und solche Verhütungsmittel zu entwickeln, die auch Männer anwenden können. Der I 8 wendet sich gegen die Absicht, im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen eine zusätzliche „Selbstbeteiligung“ der Versicherten einzuführen.

Darüber hinaus wird eine gesetzliche Regelung dafür verlangt, daß auch im Fall von Kurzarbeit und Krankheit der Versicherten die Krankenkassen die vollen Sozialversicherungsbeiträge abführen. Der A 27 (angenommen als Material) möchte bei der „Vermögensbildung“ (Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer in der prämierten Betrag von 524 Mark auf 1248 Mark verdoppelt wissen. Auch der I 1 wird als Material angenommen: Er schlägt vor, daß bei Arbeitslosigkeit der Kinder das Kindergeld über das 18. Lebensjahr hinaus bezahlt wird.

Zur Arbeitslosenversicherung werden folgende Anträge gestellt: Der A 30 (zum Teil angenommen, zum Teil als Material an den Vorstand überwiesen) wendet sich gegen die Neudefinition „zumutbarer“ Arbeitsplätze. Sie zwingt Arbeitnehmer dazu, auch minder qualifizierte Arbeitsplätze zu akzeptieren. Vollständig umgestaltet wird von der Antragskommission der A 32 (er richtet sich gegen die „Bedürftigkeitsprüfung“ vor dem Bezug von Arbeitslosenhilfe). Begründung: Es könne hier vorrangig „nicht so sehr um eine Verbesserung beim Bezug der Arbeitslosenhilfe gehen“, es sei „sehr viel wichtiger ... die Bestimmungen über den Bezug des Arbeitslosengeldes zu verbessern.“ (Protokoll der 9. Frauenkonferenz 1976, Seite 133). In geänderter Fassung wird der A 32 angenommen. Er fordert den Vorstand auf, „sich für eine stufenweise Beseitigung der Aussteuerung mit Arbeitslosengeld einzusetzen ...“. Damit wird ein Antrag (geschlechts-)neutral umformuliert, der ursprünglich die besondere Situation von Frauen im Auge hatte. Denn es sind vor allem Frauen, die bei der „Bedürftigkeitsprüfung“ zum Bezug der Arbeitslosenhilfe „durchfallen“ und an ihre Männer rückversiesen werden. Damit aber werden familiäre Abhängigkeiten verstärkt.

Auch beim A 33 handelt es sich um ein besonderes Problem von Frauen:

Arbeitnehmer/innen der Lohnsteuerklasse V werden nach der bestehenden Gesetzeslage zwar verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge nach ihrem Brutto-Einkommen zu bezahlen, Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz werden jedoch nach dem Netto-Einkommen berechnet. Die Delegierten fordern deshalb, der Benachteiligung, die sich dadurch für die Arbeitnehmer/innen der Lohnsteuerklasse V ergibt, abzuhelfen.

## Anträge zur Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik

Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik stehen im Mittelpunkt der folgenden Anträge: E 8 beschreibt die Beschäftigungslage der Arbeitnehmer/innen. Sie sei gekennzeichnet durch hohe Arbeitslosigkeit, vornehmlich durch ein niedriges Qualifikationsniveau, ein geringes Berufsspektrum und eine hohe Anzahl von Teilzeitschäftigten. In Überschneidung mit der E 1 wird das Aufbrechen des traditionellen Rollenbildes bei der Berufswahl verlangt, darüber hinaus eine bessere Berufsausbildung, Verkürzung der Arbeitszeit sowie eine Personalplanung und Ausschreibung von Arbeitsplätzen unter besonderer Berücksichtigung der Frauen. A 75 fordert den Vorstand ganz allgemein auf, sich nochmals ausführlich mit der Problematik der Teilzeitarbeit auseinanderzusetzen. Abgelehnt wird, der Position der 70er Jahre zur Teilzeitarbeit entsprechend, wie sie auch in E 8 deutlich wird, der I 2, der sich für eine Angleichung der tarifvertrag-

lichen Leistungen für Teilzeitbeschäftigte mit Kindern unter 3 Jahren einsetzt. Eine weitere Konkretisierung im Umfeld der E 8 ist der A 57. Er fordert den Vorstand auf, auf den Gesetzgeber einzuwirken. „daß bei der Vermittlung und Ausschreibung von Arbeitsstellen keine Unterschiede zwischen Mann und Frau gemacht werden dürfen. Die Einteilung in typische Frauen- und Männerberufe muß verschwinden, damit wirklich eine freie Berufswahl für Männer und Frauen entsteht.“

Staatliche Maßnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen, z. B. die Herabsetzung des Rentenalters oder die Ausweitung der Schulpflicht sowie gesetzgeberische Einflüsse auf unternehmerische Entscheidungen verlangt die E 9. Die E 10 tritt für eine strikte Kontrolle und an Bedingungen geknüpfte Vergabe von staatlichen Investitionsförderungen ein und verlangt zugleich eine verstärkte öffentliche Investitionstätigkeit. A 82 fordert, die regionale Wirtschaftsförderung auch an die Voraussetzung der Qualität der Arbeitsplätze zu binden. I E 2 unterstützt die Erhaltung von Arbeitsplätzen in einem konkreten aktuellen Fall, bei Philips.

E 11 setzt sich nochmals für die paritätische Mitbestimmung nach dem Entwurf der Gewerkschaften ein. I E 1 richtet sich gegen die Behinderung gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb.

Zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im weiteren Sinn werden drei Anträge angenommen: A 89 setzt sich nochmals für einen flexiblen Ladenschluß ein. A 83 richtet sich gegen die Vernichtung von Lebensmitteln innerhalb der EG. A 88 spricht sich gegen Werbung im Vorabendprogramm aus.

Zur Steuerpolitik wird der A 76 verabschiedet, der sich gegen das Ehegattensplitting einsetzt. Mit seiner Annahme erledigen sich die Anträge A 77 und A 79 sowie teilweise der A 78. Als Material wird außerdem jener Passus des A 78 übernommen, der die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuung verlangt. Angenommen wird außerdem der A 80, der sich für eine Erhöhung des Weihnachtsfreibetrages ausspricht.

Auch auf dieser Frauenkonferenz gibt es im übrigen Anträge zur Demokratisierung der Gesellschaft und zur Friedenspolitik: E 13 wendet sich gegen den „Radikalenerlaß“. A 90 spricht sich für Drosselung der Rüstungsausgaben aus. E 15 betont nochmals die Bedeutung der Friedenspolitik.

## Anträge zur Situation von Frauen

Dem Ablauf der 9. Frauenkonferenz 1976 entsprechend, sollen sozusagen am Rande die Anträge zusammengefaßt werden, die sich besonders mit der Situation von Frauen beschäftigen.

Mit der Annahme der Anträge A 84, A 85, A 87 und der I E 3 wendet sich die Konferenz nochmals gegen die 1976 beschlossene Indikationenlösung zum § 218. Es wird erneut „das Recht der Frauen auf Menschenwürde und Eigenverantwortlichkeit ihres Handelns“ betont, gegen weitergehende Verschärfungen des § 218 protestiert und der weitere Kampf für die Fristenlösung angekündigt.

Zugleich wird jedoch in A 61 bis 71, in A 81 und den Entschlüssen 6, 7, und 14 (sic richten sich an die eigene Organisation) und in E 12 (hier geht es um das „Frauenbild im Fernsehen“) folgendes deutlich: Das Recht auf Selbstverwirklichung wird den Frauen nur im Rahmen marxistisch geprägter Strategien zuerkannt. Im Mittelpunkt steht dabei die Emanzipation durch Erwerbsarbeit. Dabei wird stets betont, daß Frauen ihre – so verstandene – Emanzipation nur gemeinsam mit den Männern vorantreiben können.

In den Entschlüssen E 6 („Gewerkschaftliche Frauenarbeit“) und E 12 („Frauenbild im Fernsehen“) wird nochmals gegen ein Frauenleitbild Stellung bezogen, das die Frau auf die Aufgaben „als Hausfrau und Mutter“ festlegt. Und wenn in der E 6 davon gesprochen wird, „daß die Aufrechterhaltung des traditionellen Leitbildes interessengebunden ist“, so sind im Kontext der Entscheidung eindeutig und ausschließlich die Interessen des Kapitals gemeint. In diesem Zusammenhang wird in E 6, E 7 und E 14 die Interessentität aller Lohnabhängigen und die Notwendigkeit des gemeinsamen Kampfes für die Emanzipation der Frauen besprochen. Entsprechend zurückhaltend fällt auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation aus. Mit dem A 81 „bitter“ die Konferenz den Vorstand, sich dafür einzusetzen, daß der Begriff (!) „Doppelverdiener“ bei Kündigungen nicht mehr verwendet wird.

Abgelehnt werden nach langer Auseinandersetzung die Anträge 61 bis 70: Sie wollten den Vorstand auf unterschiedliche Weise dazu bewegen, sich freiwillig zur verstärkten Beteiligung von Frauen an Gremien zu verpflichten. Angenommen wird lediglich der A 71, der den Vorstand wiederum „bitter“, bei der Einstellung von Schwerpunktssekretären Frauen stärker zu berücksichtigen.

## Die 10. Frauenkonferenz 1979

Der 10. Frauenkonferenz 1979 liegen insgesamt 145 Anträge, 11 Entschlüssen und 6 Initiativanträge zur Beschlussfassung vor. Anders als in den vorhergehenden Konferenzen rückt unter dem Eindruck der Rezession die Arbeitsmarktpolitik stärker in den Blickwinkel. Deutlich wird dies dadurch, daß diese Thematik an den Anfang der Antragsberatung gerückt wird. Auch auf dieser Konferenz nimmt die Sozialpolitik mit rund einem Viertel der Anträge den zahlenmäßig größten Raum ein. Ferner gibt es einen neuen Themenschwerpunkt: die ausländischen Arbeitnehmer.

### Anträge zur Arbeitsmarktpolitik

Gerade unter dem Eindruck der Rezession wird mit der E 1 nachhaltig das Recht der Frauen auf Arbeit eingeklagt. Die theoretische Konzeption, mit der die Situation der Frauen analysiert wird, bleibt marxistisch orientiert, d. h., das Verständnis von „Arbeit“ folgt der einschlägigen Definition der Arbeiterbewegung, auch wenn sich hier erste theoretische Umorientierungen im Hinblick auf die „Familienarbeit“ ergeben: „Haustätigkeiten sind im Gegensatz zu Erziehungs- und Familienaufgaben keine gesellschaftliche Arbeit“.

Grundsätzlich werden die Strukturen der „Berufersarbeit“ akzeptiert, die Frauen sollen sich ihnen nur besser anpassen: Verbessern sie ihre Qualifikation, werden sie leichter Arbeit finden.

Daneben müssen „auch im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik sowie der Tarif- und Sozialpolitik Strukturverbesserungen erkämpft werden ...“. Zur Sozialpolitik wird vorgeschlagen: „... die Belastungen der Familien, vor allem durch Erziehungsaufgaben, sind durch den Ausbau gesellschaftlicher Hilfen abzubauen.“

Änderungen auf dem Arbeitsmarkt müßten Ergebnisse langfristiger Strukturpolitik sein. Öffentliche Aufträge und Subventionen seien an Auflagen zur Frauenförderung zu binden. Darüber hinaus sei eine Verkürzung der 1. Arbeitszeit anzustreben. Die Teilzeitarbeit wird wieder nachdrücklich abgelehnt.

### Anträge zur Bildungspolitik

Die Forderungen im Bereich der Bildungs- und Tarifpolitik sind schon von früheren Frauenkonferenzen bekannt. Durch die Annahme der E 1 gelten als erledigt: E 3 (im Zusammenhang mit E 6 und E 76), E 4, A 1 sowie A 3 und A 5. Die E 2, die sich mit der „Gesinnungsprüfung“ zur Einstellung im Öffentlichen Dienst unter frauenspezifischem Aspekt auseinandersetzt, wird ganz im Sinne der gewerkschaftlichen Frauenpolitik der 70er Jahre umgewandelt in einen „allgemeinen“ Antrag zu Thema. Mit dem A 6 wird der Vorstand aufgefordert, darauf hinzuwirken, daß Stellen ohne Alters- oder Geschlechtsangabe ausgeschrieben werden müssen.

Weiter wird gefordert: die Ausweitung der staatlichen Erziehungsrichtungen (E 6), Wegfall der Kosten für Kindergärten (A 13), die Einführung der integrierten Gesamtschule (A 14), Ausweitung des staatsbürgerlichen Unterrichts (A 20), Lern- und Lehrmittelfreiheit (A 21), Aufhebung finanzieller Einschränkungen bei bildungspolitischen Maßnahmen (E 7), Erstellung emanzipationsfördernder Schulbücher und Lehrpläne (teilweise Annahme A 23), verstärkte Ausbildung von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen (E 8, A 25, teilweise Annahme A 27), bessere Berufsausbildung und Vermittlung von Mädchen in gewerblich-technische Berufe durch die Bundesanstalt für Arbeit (A 36, A 37) sowie Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsabschluß (A 35).

All diese Anträge verstehen „Emanzipation“ als „Gleichberechtigung“ der Geschlechter: Die Frauen sollen ihre traditionelle Domäne verlassen und männliche Rollen einnehmen.

### Anträge zur Teilzeitarbeit

Mit der Teilzeitarbeit beschäftigen sich die Anträge A 7 bis A 11 sowie E 5. Mit der Annahme des A 7 wird die Teilzeitarbeit ausdrücklich abgelehnt. Als Begründungen werden aufgeführt: erhöhte Arbeitsintensität bei Teilzeitarbeit, ungünstige Strukturen, Rationalisierungsmöglichkeiten, fehlende Aufstiegs- und Qualifizierungschancen, schlechte gewerkschaftliche Organisationsmöglichkeiten. Darüber hinaus wird die These vertreten (E 5, A 9, A 10 – teilweise), Teilzeitarbeit verfestige die tradierte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Mit dem A 10 wird beschlossen, dafür einzutreten, daß die gesetzliche Versicherungspflicht auf die Teilzeitschäftigen ausgedehnt wird. Zurückgezogen werden die Anträge A 8 und A 11, die sich unter dem Aspekt der familiären Verpflichtungen der Frauen für Teilzeitarbeit ausgesprochen hatten.

### Anträge zur Tarifpolitik

Die E 9 fordert nachdrücklich die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche. Zum selben Thema wird der A 38 angenommen, der auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen für die 35-Stunden-Woche eintritt. Mit der Annahme des A 38 gilt A 39 als erledigt. Er hatte als einziger Antrag in diesem Zusammenhang auf einen frauenspezifischen Aspekt hingewiesen. Zur Frage der Frauenlöhne wird der A 47 angenommen. Er plädiert für eine überproportionale Anhebung der unteren Lohngruppen. Damit sind die Anträge 48 bis 52 erledigt, die eine Streichung der unteren Lohngruppen bzw. neue Lohngruppensysteme gefordert hatten. Weiter wird der A 54 verabschiedet, der eine stärkere Mobilisierung der Organisation zur Durchsetzung der Lohngleichheit verlangt. Als Material wird der A 53 angenommen, der einen detaillierten Vorschlag zur Neuformulierung der Lohngruppen beinhalten.

Im Rahmen der tarifpolitischen Forderungen ist die „Humanisierung der Arbeitswelt“ ein weiterer Schwerpunkt: Angenommen wird A 40, der Erholzeiten, Mindestarbeitsinhalte und eine neue Arbeitsbewertung verlangt. Mit der Bildschirmarbeit setzt sich der A 41 auseinander. Hier werden zusätzliche bezahlte Erholzeit und die Schaffung von Mischarbeitsplätzen auf der Grundlage einer Beschränkung der Arbeitszeit an den Bildschirmen auf vier Stunden täglich verlangt. A 43 verlangt die Erarbeitung einer Handlungskonzeption zur Rationalisierung. Mit A 44 wird der Vorstand aufgefordert, sich für Untersuchungen über die Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Frauenarbeitsplätze einzusetzen. Mit A 45 werden tarifvertragliche Regelungen für Arbeitsplätze an neuen technischen Bürogeräten sowie eine verstärkte Bildungsarbeit der Organisation dazu verlangt. Als Material wird dem A 44 der A 45 beigeordnet, der zudem eine gesetzliche Regelung erreichen möchte.

Mit dem A 56 wird gefordert, eine Rechtsmittelbelehrung zu Kündigungen in die Manteltarifverträge aufzunehmen. A 58 setzt sich nochmals für das Verbot der Ausspernung ein. Die restlichen Anträge zur Tarifpolitik sind bekannt: A 55 tritt für eine finanzielle Absicherung älterer Arbeitnehmer bei Leistungsminderung ein. A 57 fordert eine Lohnfortzahlung bei Freistellung zur Pflege erkrankter Angehöriger.

Mit der Problematik der ausländischen Arbeitnehmer setzen sich die Anträge A 59 bis A 64 sowie der I 1 auseinander. Dabei geht es um Aufenthalts- bzw. Arbeitslaubnis und Familienzusammenführung (I 1), Integration ausländischer Kinder (A 62), angemessenem Wohnraum (A 63) sowie ein Verbot der „Grauen Wölfe“ (A 64). Obwohl gerade die Fragen der unabhängigen Aufenthaltslaubnis und des Familiennachzugs Frauen besonders betreffen, verschwinden sie auch hier wieder im Rahmen „allgemeiner“ Formulierungen.

In diesem Zusammenhang sollen auch die Beschlüsse zu Frieden und Abrüstung angesprochen werden, auch wenn sie erst gegen Ende der Konferenz behandelt wurden. Die E 10 wendet sich gegen „Frauen in der Bundeswehr“. Gegen Faschismus und Neofaschismus richten sich A 145 und I 5. J 6 spricht sich für eine Teilnahme der Gewerkschaften am Antikriegstag aus. I 2 verlangt einen „Unvereinbarkeitsbeschluss“: Die Mitgliedschaft bei den „Grauen Wölfen“ müsse einen Ausschluss aus der Gewerkschaft nach sich ziehen.

### Forderungen zur Sozialpolitik

Auch hier wenig Neues. Der I 3 wendet sich gegen die Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), insbesondere gegen die „Zumutbarkeits“-Regelungen. A 73 verlangt, daß die Zahlung von Arbeitslosengeld auf zwei Jahre ausgedehnt wird und ein „Arbeitsmarktleitrag“ zur Finanzierung der Leistungen aus dem AFG erhoben wird.

Zum Frauenerwerbsschutz wird der A 74 angenommen. Er richtet sich gegen eine Anpassung der Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen an die Männer. Im Rahmen „eines falsch verstandenen Gleichberechtigungsgedankens“ würde dies eine Verschlechterung für Frauen bedeuten.

Zum Mutterschutz wird der A 78 angenommen, die Anträge 79 bis 81 werden ihm als Material beigeordnet. Ausgehend von der geplanten Einführung eines viermonatigen Mutterschaftsurlaubs verlangt der A 78 einen 18monatigen Sonderurlaub für Mütter und Väter. In dieser Zeit soll das Entgelt in Höhe des Arbeitslosengeldes weitergezahlt und der Arbeitsplatz gesichert werden. Darüber hinaus wird für Arbeitnehmerinnen ein Kündigungsschutz gefordert, der bis sechs Monate nach der Entbindung gilt – unabhängig davon, ob der Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen wird.

Beim A 82 geht es nochmals um die Entfristung des Neuabschlusses des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen zugunsten jener Arbeitnehmerinnen, die den bezahlten Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen möchten.

Der A 83 behandelt noch einmal die Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder. Orientiert an den jeweiligen medizinischen Notwendigkeiten, soll der Anspruch auf Freistellung erweitert werden. A 87 setzt sich für eine Anpassung des Kindergeldes an die allgemeine Einkommensentwicklung ein. A 88 fordert die Einrichtung von „Unterhaltsvorschuß-Kassen“ durch die Bundesregierung, damit Vorschüsse auf zu gewährenden Unterhaltsleistungen geleistet werden können.

Zur Gesundheitspolitik und Krankenversicherung werden folgende Anträge gestellt: A 90 verlangt zum wiederholten Mal Krebsvorsorgeuntersuchungen als Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen. A 91, der als Material für das sozialpolitische Programm des DGB angenommen wird, fordert die Aufhebung der zeitlichen Begrenzung für den Anspruch auf Krankengeld. A 93 wendet sich gegen medizinische Versuche an Menschen. Auch A 95 greift eine uralte Forderung erneut auf: die bessere personelle Ausstattung der Gewerbeaufsichtsamter.

Zum § 218 werden zwei Anträge angenommen: A 65 tritt nochmals für die „Fristenlösung“ ein. A 67 unterstützt die Aktivitäten von „Pro Familia“.

Im Hinblick auf die Rentenversicherung werden folgende Anträge verabschiedet: A 97 tritt für eine generelle Herabsetzung des Rentenalters ein. A 102 verlangt eine Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

Zum Steuerrecht wird der A 103 angenommen, der eine Anhebung des Absetzbetrages für Schwerbehinderte fordert. Der A 104 wendet sich gegen die steuerliche Benachteiligung Alleinerziehender bei der Absetzung von Kinderbetreuungskosten. A 106 setzt sich für die Verdoppelung des Weihnachtsfreibetrages ein.

### Anträge zur Organisation

Zuletzt seien die Anträge genannt, die sich mit der eigenen Organisation auseinandersetzen. Sie zeigen, wie die anderen Beschlüsse auch, folgendes Dilemma auf: In Abgrenzung zu „bürgerlichen Frauenbildern“ orientiert sich die gewerkschaftliche Frauenpolitik dieser Zeit an männlichen Leitbildern, die als allgemein gültig verstanden werden. Die unterschiedliche Interessenlage von Frauen und Männern, wie sie historisch gewachsen ist, wird dabei nicht berücksichtigt oder sogar bestritten. Die Anpassung an die „Männerwelt“ aber bedeutet ein erneutes „Sich-einfügen“ – ein Rollenverhalten, dem frau gerade entgegen wollte.

Vier Anträge setzen sich mit der Organisation im allgemeinen auseinander. Sie sollen hier der Vollständigkeit halber kurz vorgestellt werden: A 107 unterstützt den Abdruck von Verbrauchertests in der „Metall“. A 141 verlangt, die Veröffentlichungen in der Zeitschrift „Metall“ in einfacherem Deutsch abzufassen. A 119 fordert eine verstärkte Vertrauensleutarbeit. A 120 erwartet vom Vorstand die Ausarbeitung eines Handbuchs für Vertrauensleute. I 4 hat einen aktuellen Anlaß: Sie richtet sich gegen die Schließung der Buchhandlung des Bundverlages im Gewerkschaftshaus in Stuttgart.

Nun zu den frauenspezifischen Anträgen: Im Gegensatz zu den Vorjahren richten sich 29 (1) Anträge an den Vorstand, die sich speziell mit der Situation der Frauen in der Organisation auseinandersetzen. Mit dem A 111 in der endgültig angenommenen Fassung, läßt sich der Tenor der Anträge trefflich beschreiben: „Die Delegierten der 10. Frauenkonferenz fordern den Vorstand auf, eine Konzeption zu entwickeln, nach der eine bessere Beteiligung der Kolleginnen in allen Entscheidungsorganen der Organisation zu gewährleisten ist.“ Die Frauen verlangen, daß der Vorstand in ihrem Sinne handeln möge. Mit anderen Worten: Die Frauenarbeit erweist sich hier als Papiertiger. Statt sich offensiv für die Durchsetzung der eigenen Bedürfnisse einzusetzen, wird immer wieder an die Männer und die Gemeinsamkeit von Männern und Frauen appelliert, wie im A 123 zur Bildungsarbeit: „Nur durch mehr Selbstbewußtsein und die Unterstützung der Männer ist dieses Problem anzugehen.“ Offensichtlich sehen die Frauen sich selbst immer noch als „mangelhafte“ Wesen. Ohne es zu wollen, zementiert die gewerkschaftliche Frauenarbeit das bürgerliche Frauenbild: Frauen sind schwach, bitten und appellieren – Männer sind kompetent und handeln.

Zu den Anträgen im einzelnen: A 108 präsentiert die „12 Thesen zur Frauenarbeit“. A 109 und A 110, die dem A 108 als Material beigeordnet werden, formulieren zu den „12 Thesen“ einzelne Arbeitsschritte auf unterschiedlichen Ebenen. A 94 fordert den Vorstand auf, bei den Sozialwahlen verstärkt Einfluß darauf zu nehmen, daß Kolleginnen aufgestellt werden. Der bereits erwähnte A 111 verlangt eine bessere Beteiligung der Frauen an den Gremien. A 114 fordert im Interesse der zu vertretenden weiblichen Mitglieder und der Organisation eine verstärkte Einstellung von Gewerkschaftssekretärinnen. Dieselbe Forderung formuliert auch der A 115, er geht allerdings von den Rechten der Frauen auf gleiche Beteiligung aus und formuliert konkrete Handlungsschritte: er ist dem A 114 als Material beigeordnet. Mit dem A 116 wird vom Vorstand verlangt, die Abteilung Frauen personell zu verstärken. Der A 117 erwartet vom „Vorstand und den zuständigen Abteilungen, daß sie gemeinsam überlegen“, auf welche Weise mehr Frauen an den Tarifkommissionen beteiligt werden können. A 118 fordert den Vorstand auf, „Hinweise zu erstellen“, um eine bessere Beteiligung der Frauen an der Vertrauensleutearbeit zu erreichen. A 121 fordert die Ortsfrauenausschüsse auf, mehr Aktivitäten gegen Frauenarbeitslosigkeit in Angriff zu nehmen. A 122 verlangt die Erstellung von Bildungsmaterialien über die besonderen Probleme der Frauen.

A 123 wurde bereits angesprochen; ihm geht es darum, „auf mehr Selbstverständnis in bezug auf Gleichberechtigung und Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen“ im Rahmen der Bildungsarbeit der Organisation hinzuwirken. Mit dem A 126 schließlich wird ein Antrag angenommen, der sich für regionale Frauenseminare mit Kinderbetreuung sowie überregionale Seminare für Männer und Frauen einsetzt, zu denen FINDER mitgebracht werden können. Der A 128 verlangt, den „Frauen-Förderplan“ (Qualifizierung von Frauen) in das Bildungsangebot der Organisation zu übernehmen. A 130, der als Material angenommen wird, greift die uralte Forderung nach einer gleichen Seminarenschädigung durch den DGB für Verheiratete und Ledige auf. Mit dem A 133 wird eine ähnliche Problematik in bezug auf die eigene Organisation aufgenommen: Nach Willen des A 133 sollen die Unterschiede zwischen Verheirateten und Unverheirateten bei der Streikunterstützung nach § 23 Abs. 3 fallen.

## Die 11. Frauenkonferenz 1982

Der 11. Frauenkonferenz 1982 werden 111 Anträge, 2 Entschließungen und 5 Initiativanträge zur Entscheidung vorgelegt. Mit je ca. einem Drittel der Anträge nehmen die Tarifpolitik und die Sozialpolitik zahlenmäßig den größten Raum ein. Ebenso wie auf der 10. Frauenkonferenz stehen am Beginn der Antragsberatung die Anträge zu „Frauenerwerbsarbeit – Arbeitsmarktpolitik“. Danach folgen Anträge zur Bildungspolitik und erstmals – unter dem zunehmenden wirtschaftlichen Druck – Anträge zur Rationalisierung. Weitere Punkte der Tagesordnung sind Tarif- und Sozialpolitik. Und auch auf dieser Konferenz werden mehrere Anträge zu Ausländerfragen und zur Friedens- bzw. Abrüstungspolitik gestellt.

### Anträge zur Frauenerwerbsarbeit – Arbeitsmarktpolitik

Mit E 1 wird ein für die 70er Jahre ungewöhnlich umfassender Antrag zur Frauenerwerbsarbeit verabschiedet. Er setzt sich mit Fragen der Frauenerwerbsarbeit in der Krise auseinander. Die Verdrängung vom Arbeitsmarkt trifft insbesondere Frauen.

Die Argumentation, die Frau gehöre ins Heim und an den Herd, erlebt eine neue Konjunktur. Die Delegierten setzen sich für Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ein. Darüber hinaus fordern sie staatliche Beschäftigungsprogramme und unterstützen den DGB, der gleiche Rechte und Chancen für Frauen verlangt. Mit dem A 1 (angenommen) werden alle Mitglieder der IG Metall, besonders aber die Funktionäre, aufgefordert, der Ideologie von den weiblichen „Doppelverdienern“ entgegenzutreten.

Mit der Annahme des A 2 wird das Beschäftigungsprogramm der Bundesregierung abgelehnt. Statt dessen wird die Durchführung des DGB-Beschäftigungsprogrammes gefordert. A 3 setzt sich dafür ein, daß die Arbeitslosen in die innergewerkschaftliche Arbeit und Diskussion einbezogen werden. Sie sollen nicht mehr an bestimmte Arbeitskreise verwiesen werden, sondern es soll auch geprüft werden, ob und wo Arbeitslosen-Initiativen gegründet werden können.

A 4 wendet sich gegen den „Zumutbarkeitslaß“ der Bundesanstalt für Arbeit, mit dem eine zunehmende Abqualifizierung der Arbeitslosen verbunden ist. A 9 tritt dem Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz entgegen, das weitreichende Auswirkungen auf die Weiterbildungsmöglichkeiten hat, indem es das Unterhaltsgeld mindert und sich einseitig an der Wirtschaftlichkeit orientiert. Im A 2 wird betont, daß diese Verschlechterungen besonders Frauen treffen. Der Vorstand wird aufgefordert über den DGB diesen Veränderungsabsichten entgegenzutreten. Mit dem A 10 wird der Vorstand aufgefordert, sich für eine Verbesserung des EG-Anpassungsgesetzes einzusetzen. Auch die Rechte der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz sollen ausgeweitet werden. Ferner soll diese Thematik in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einbezogen werden. Ein Antidiskriminierungsgesetz wird abgelehnt.

### Anträge zu Bildung und Ausbildung

Die Anträge zu Bildung und Ausbildung sind im Grunde alle bereits von „herigeren Konferenzen bekannt. A 13 spricht sich für die verstärkte Einrichtung von kostengünstigen Ganztagskindergärten bzw. Krippen aus, die in ihren Öffnungszeiten dem Arbeitsrhythmus der erwerbstätigen Eltern angepaßt werden. Der A 14, der die Einrichtung von Betriebskindergärten verlangt, wird abgelehnt. A 15 will die Integration von bildenden und berufsbildenden Schulen. A 16 tritt für die Weiterführung des Schüler-Bafög ein. A 17 fordert den Vorstand auf, sich im Rahmen des „Sofortprogramms der IG Metall zur Beseitigung des Ausbildungsstellenmangels“ besonders für junge Frauen einzusetzen. Dazu sollen sich die gewerkschaftlichen Interessenvertreter innerhalb der Betriebe mehr für weibliche Jugendliche engagieren, auch indem sie ihre Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte ausschöpfen.

Ferner dürfen Frauen nicht in Kurzausbildungsgänge abgedrängt werden. Aus öffentlichen Mitteln geförderte Ausbildungsstellen müssen an Quotierungsbestimmungen zugunsten von Mädchen gebunden werden, wobei keine Kurzausbildungsgänge gefördert werden sollen. Jürgen Frauen, die eine gewerblich-technische Ausbildung abgeschlossen haben, soll eine Arbeitsplatzgarantie von einem halben Jahr gegeben werden. Vom DGB wird verlangt, daß er sich für außerbetriebliche Ausbildungsplätze einsetzt. Mit dem A 18 wird nochmals auf Mädchen in gewerblich-technischen Berufen Bezug genommen. Darin werden die gewerkschaftlichen Interessenvertreter in den Betrieben aufgefordert, besonders für die Übernahme der Mädchen nach der Berufsausbildung einzutreten. Stellenausschreibungen sollen geschlechtsneutral formuliert werden, eine verstärkte Beratungstätigkeit soll in der Öffentlichkeit aufgenommen werden.

Nach dem A 21 soll sich der Gewerkschaftsvorstand dafür einsetzen, daß nur dann Subventionen an Betriebe vergeben werden, wenn neue Ausbildungsplätze eingerichtet werden. Der Antrag richtet sich darüber hinaus an die Betriebsräte. Sie sollen darauf achten, daß weibliche Bewerber in betrieblichen Auswahlverfahren nicht benachteiligt werden, und gegebenenfalls Vorschläge für Einstellungsverfahren entwickeln, die einer Diskriminierung entgegenwirken. Der A 22 (in veränderter Form verabschiedet) fordert die Betriebsräte auf, mehr betriebliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche zu verlangen.

## Anträge zum Komplex „Rationalisierung“

Zum Komplex Rationalisierung werden die folgenden Anträge angenommen:

A 23 zielt darauf ab, im Zusammenhang mit Rationalisierung die gewonnene „Arbeitsproduktivität umzuverteilen“. Der Vorstand soll eine Strategie erarbeiten, die neben Forderungen an den Staat auch tarifpolitische Forderungen enthält, wie Arbeitszeitverkürzung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Einfluß auf die Arbeitsorganisation, gemeinsame Entgelttarifverträge, Weiterbildungsmaßnahmen und die Verhinderung von Kontrollsystemen. Darüber hinaus werden für den betrieblichen Bereich Aufklärungsarbeit, Aktionen und der Abschluß von Betriebsvereinbarungen verlangt. Der A 26 beschäftigt sich mit den Folgen von Rationalisierung für weibliche Angestellte. Die Betriebsräte werden aufgefordert, sich für den Ausbau von Qualifikationen, für Mischarbeitsplätze und für die Beteiligung der Betroffenen bei der Technikauswahl einzusetzen. A 27 schließlich fordert den Vorstand auf, sich für ein verbessertes Rationalisierungsschutzabkommen einzusetzen.

## Anträge zur Tarifpolitik

Dazu werden folgende Anträge verabschiedet: Der A 28 setzt sich für Strukturveränderungen in den unteren Tarifgruppen ein. Dem A 29 geht es darum, die Ungleichheit der Löhne, die „Frauenlöhne“, zu beseitigen. Mittel dazu sind Untersuchungen und Aktionen zur Eingruppierung, die Anhebung der unteren Lohngruppen und/oder die Streichung der untersten Lohngruppe. A 30 wird als Material zu A 29 angenommen. Der Vorstand soll die Erfahrungen im Kampf gegen (Frauen-)Lohndiskriminierung sammeln und der Organisation zugänglich machen. A 37 fordert den Vorstand auf, sich verstärkt für die Humanisierung der Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Nach A 38 sollen die Tarifkommissionen die verlangten Mindesterholzeiten durchsetzen. A 39, der als Material an den Vorstand überwiesen wird, verlangt, daß in den Tarifverträgen die Lohn- und Gehaltsgruppen bei Bildschirmarbeitsplätzen mit Beschreibungen deutlich ausgewiesen werden. A 40 spricht sich dafür aus, dem Kampf zur Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit Priorität vor dem Kampf für die Verkürzung der Lebensarbeitszeit einzuräumen. Begründet wird das damit, daß die Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit neue Arbeitsplätze schaffe und die Teilzeitarbeit verhindere. Darüber hinaus biete diese Form der Arbeitszeitverkürzung Männern und Frauen die Chance, „sich gleichermaßen am politischen, wirtschaftlichen, kulturellen, aber auch am familiären Leben zu beteiligen“. Der A 47 fordert den Vorstand auf, den Kampf für Arbeitszeitverkürzung gründlich vorzubereiten, indem die Forderung bekanntgemacht wird. Der A 50 verlangt, daß die verschiedenen Regeln zur Durchführung von Tarifrunden auch eingehalten werden. Nach A 51 sollen vermögenswirksame Leistungen auch dann gezahlt werden, wenn für mindestens zwei Wochen Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht. Der A 52 tritt erneut für eine tarifvertragliche Regelung zur Freistellung bei Pflege erkrankter Angehöriger ein. Der A 53 verlangt, daß im Tarifvertrag folgendes festgeschrieben wird: Nach Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist und des Mutterschaftsurlaubs soll das Durchschnittsgehalt sechs Wochen lang weitergezahlt werden.

Auch A 54 wiederholt eine bekannte Forderung: Der tarifliche Urlaubsanspruch soll nicht durch die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs gekürzt werden.

## Anträge zur Teilzeitarbeit

Auch auf der 11. Frauenkonferenz 1982 beschäftigen sich mehrere Anträge mit der Teilzeitarbeit. In geänderter Form angenommen wird der A 55. Er äußert nochmals die Befürchtung, daß Vollzeitarbeitsplätze in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden. Für die Verhinderung von Job-sharing-Arbeitsplätzen setzt sich der A 57 ein.

## Anträge zur Sozialpolitik

Auch die Anträge zur Sozialversicherung sind weitgehend bekannt. Zur Rentenversicherung wird der A 62 angenommen. Der A 62 setzt sich mit der geplanten Reform der Hinterbliebenenversicherung auseinander. Gefordert werden: eine Teilhaberrente von 75 Prozent, Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der Höhe von drei Beitragsjahren, pauschaler Härteausgleich für die Lohndiskriminierung der Frauen, Beseitigung von Nachteilen aus Heiratseinstellungen, Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Bewertung der ersten fünf Beitragsjahre sowie Berechnung der Rente

nach Mindesteinkommen auch über 1972 hinaus. Besonders wendet sich der Antrag gegen die geplante Besitzstandsklausel. A 63 verlangt die Entrichtung von Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung für Pflegebedürftige. Die Anträge zur Krankenversicherung und Gesundheitsvorsorge sind alle bekannt: A 67 fordert, daß die Krankenkassen bei Familienhilfe in Vorlage treten. A 68 fordert die Zahlung von Krankengeld vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an.

Der A 69 setzt sich dafür ein, daß die Versicherten für die Pflege erkrankter Angehöriger freigestellt werden und die Freistellung zur Pflege eines erkrankten Kindes von fünf Tagen auf zwei Wochen ausgedehnt wird. Der A 71 fordert vom Arbeitgeber, daß er die Arbeitnehmer/innen zur jährlichen Vorsorgeuntersuchung unter Weiterzahlung der Bezüge freistellt. Vorsorgeuntersuchungen für Kinder bis zu vier Jahren verlangt der A 72. A 73 möchte eine Kürzung und größere Transparenz der Arzthonorare durchsetzen. Gegen die Alkoholwerbung in den Medien wendet sich zum wiederholten Mal der A 74. A 92 verlangt, die Beschränkung, Heilverfahren nur alle drei Jahre zu genehmigen, zurückzunehmen. A 93 lehnt „Karenztage“ im Krankheitsfall ab.

## Anträge zum Arbeitsschutz

Mit dem Arbeitsschutz beschäftigen sich die Anträge A 75 bis A 81. A 75 verlangt, Einstellungsuntersuchungen auf die Eignung für den betreffenden Arbeitsplatz zu beschränken. A 76 fordert den Vorstand auf, ein Forschungsprojekt über die Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen einzurichten. Mit dem A 77, der teilweise angenommen wird, wird verlangt, einer Verschlechterung der Arbeitsschutzbedingungen für Frauen vorzubeugen. Auch A 78 bezieht sich auf Frauenarbeitsschutz. Er wendet sich gegen die Aushöhlung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen. Durch den A 79 soll die Schwerarbeit für Frauen reduziert werden. Ein besserer Schutz von Schwangeren vor gefährlichen Arbeitsstoffen verlangt der A 80. Mit A 81, der in geänderter Fassung angenommen wird, wird vom Vorstand verlangt, sich gemeinsam mit dem DGB dafür einzusetzen, daß schwangere Frauen nicht an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigt werden dürfen.

## Anträge zum Mutterschutz

A 82 verlangt erneut die Streichung der Möglichkeit, den Erholungsurlaub wegen der Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs zu kürzen.

Nach A 85 soll die Informationsbroschüre der IG Metall zu den „Mutterschaftsurlaubsregelungen“ wiederaufgelegt werden. A 86 und A 87 sprechen sich für die Unterstützung der Familienberatungszentren von „pro Familia“ und AWO aus. Gegen den Sozialabbau beim Kindergeld, bei der Familienhilfe und beim Haushaltsfreibetrag für Alleinstehende über 49 Jahre wendet sich der A 88.

## Anträge zur allgemeinen Sozialpolitik

Mit A 94 wird erneut die Forderung nach Sozialversicherungspflicht aller Arbeitnehmer gestellt. A 95 setzt sich für die Verbesserung der Situation arbeitsloser Schwerbehinderter ein. A 96 tritt dafür ein, bei der ärztlichen Begutachtung Behinderter (nach Operationen an den Geschlechtsorganen) die Altersklausel fallen zu lassen. I 1 wendet sich gegen die konservative Wirtschafts-, Beschäftigungs- und „Friedenspolitik der konservativen Wenderegierung. I 2 richtet sich gegen die Vorschläge, das Arbeitslosengeld zu kürzen und Karenztage bei Krankheit einzuführen.

## Anträge zur Steuerpolitik

Zur Steuerpolitik wird A 97 verabschiedet. Der Antrag verlangt vom Vorstand, sich für die Abschaffung des Ehegattensplittings zugunsten einer Individualbesteuerung einzusetzen. A 98 wird als Material an den Vorstand überwiesen; er wendet sich dagegen, daß Leistungen aus dem AFG zur Einkommenssteuer verlangt werden.

## Anträge zur Gesellschaftspolitik

Gegen Ausländerfeindlichkeit und Neofaschismus richten sich die Anträge A 105 und A 111 sowie der 15. Für Frieden und Abrüstung setzen sich die Anträge A 112, A 113 bis A 120 ein. A 121 wendet sich gegen Gelöbnisfeiern in Betrieben. A 122 spricht sich gegen „Frauen in der Bundeswehr“ aus, als Material dazu werden die Anträge A 123 bis A 127 angenommen.

## Anträge an die Organisation

Einige wenige Anträge richten sich an die Organisation: Mit dem A 101 wird ein Antrag zur Kulturarbeit innerhalb der IG Metall angenommen. Gewerkschaftliche Kulturarbeit soll sich gegen die „manipulative Kulturindustrie“ richten. Mit A 103, als Material angenommen, wird die Kinderbetreuung bei zentralen Seminaren verlangt. A 104 schließlich, der zum Teil angenommen, zum Teil als Material an den Vorstand überwiesen wird, bezieht sich auf die Affäre bei der „Neuen Heimat“ und fordert ein transparentes Kontrollsystem für gewerkschaftliche Unternehmen.

# Beschlußlage der Ordentlichen Gewerkschaftstage 1974 bis 1983

Folgende Änderungen in der Frauenpolitik kommen in den 70er und 80er Jahren in den Anträgen zu den Gewerkschaftstagen zum Ausdruck:

1. Unter dem Eindruck der Rezession verlagern sich die Schwerpunkte. Im Mittelpunkt steht nicht mehr die Frage, wie Familien- und Erwerbsarbeit „unter einen Hut zu bringen“ sind. Statt dessen rücken Probleme der beruflichen Arbeit und die Tarifpolitik in den Vordergrund.
2. Die Anzahl der Anträge des Frauenausschusses beim Vorstand geht ab dem 11. Ordentlichen Gewerkschaftstag 1974 deutlich zurück.
3. Die Auseinandersetzung der Frauen mit ihrer Position innerhalb der Organisation verliert an Brisanz.

Das Emanzipationsziel ist jetzt, die Frauen mit den Männern gleichzustellen und sie – wie die Männer und mit den Männern – in die Erwerbs- und in die Gewerkschaftsarbeit einzugliedern.

## Der 11. Ordentliche Gewerkschaftstag 1974 in Hannover

### Zur Sozialpolitik

Bei den Anträgen zur Sozialpolitik steht die Frage der Frauenrenten im Mittelpunkt. Angenommen werden dazu E 16 und A 780.

E 16 geht innerhalb eines eigenen Abschnittes auf die Situation der Frau ein. Dabei wird ein eigenständiger Rentenanspruch für Frauen, gerade auch im Zusammenhang mit Veränderungen im Eherecht, verlangt. Ebenso tritt die E 16 für eine Anrechnung der Kindererziehungszeiten sowie für die Beseitigung der Folgen der Lohndiskriminierung der Frauen – z. B. in bezug auf Ausfallzeiten innerhalb der Rentenversicherung – ein. Innerhalb des A 780 werden nochmals eine Reihe von Forderungen zur Rentenreform präzisiert. Danach soll weiblichen Versicherten auf Antrag ein Altersruhegeld gewährt werden, „wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet, die Wartezeit erfüllt und in den letzten 20 Jahren mindestens 60 Beitragsmonate“ nachweisen können. Abgelehnt werden die Anträge 776 bis 779, sofern sie ein Altersruhegeld für Frauen ab 55 Jahren verlangen. Erledigt durch die Annahme des E 16 sind die Anträge A 779 (teilweise) A 791 bis A 805 (zusammen mit A 780), A 807, A 808 und A 822 bis A 824 (teilweise). Jener Abschnitt des A 823, der einen bezahlten Karenzurlaub verlangt, wird als Material an den Vorstand überwiesen.

Innerhalb der E 15 – Nachtarbeit – wenden sich die Delegierten ausdrücklich gegen die Nachtarbeit von Frauen: „Für weibliche Arbeitnehmer ergeben sich zusätzliche Erschwernisse. Die heute noch praktizierte Rollenverteilung verpflichtet die Frau in weit höherem Maße als den Mann, neben der Berufstätigkeit auch familiäre Pflichten zu übernehmen. Da alle Nachtarbeiter eine verkürzte Schlafdauer haben, wirkt sich das Schlafdefizit bei den Frauen durch die zusätzlichen Haushalts- und Familienpflichten – schwerwiegend aus. Diese doppelte Inanspruchnahme führt zu einer unverhältnismäßigen Gesamtbelastung und dadurch zu einer Gesundheitsgefährdung für die Frau.“ Durch diese Entscheidung, die in ganz traditioneller Weise die Verpflichtung der Frauen zur Hausarbeit betont, sind die Anträge 852 und 853 erledigt. Ganz im Stil der 70er Jahre hatte der Frauenausschuß den A 852 viel (geschlechts-)neutraler formuliert.

## Zur Tarifpolitik

Zur Tarifpolitik werden folgende Anträge gestellt: A 201, A 202 und A 203 setzen sich mit der Lohndiskriminierung der Frauen auseinander.

Während sich A 202 und A 203 nur für den Wegfall der unteren Lohngruppen aussprechen, wird mit dem A 201 die Forderung erhoben, die Tätigkeits- und Anforderungsmerkmale nicht mehr in der bisher üblichen Form zu belassen, da sie Formulierungen wie „körperlich leichte Arbeiten“ bzw. „geringe körperliche Belastungen“ enthalten.

Mit dem A 214 wird vom Frauenausschuß zum wiederholten Mal ein Antrag eingebracht, der sich für tarifvertragliche Regelungen bei der Freistellung Erwerbstätiger zur Pflege erkrankter Angehöriger einsetzt.

A 215 (Material) verlangt vom Vorstand eine Regelung, die folgendes beinhaltet: Frauen, die nach der Entbindung freigestellt werden, soll bis zu 12 Monaten ihr Arbeitsplatz garantiert werden. Nach Abschluß des Freistellungsjahres ist der Arbeitgeber verpflichtet, gegebenenfalls eine Fortbildung zu finanzieren.

Eine „menschengerechte Arbeitswelt“ (bereits ganz im Stil der 70er Jahre, nämlich in geschlechtsneutraler Weise formuliert) verlangt der A 223 (erledigt durch Annahme E 13 und E 15).

Im Abschnitt „Frauenarbeit“ werden mehrere Anträge verabschiedet, die sich mit der Situation der Frauen eher aus dem Blickwinkel der 60er Jahre auseinandersetzen. A 381, der als Material angenommen wird, verlangt vom Vorstand die Ausarbeitung eines betrieblichen Frauenförderplanes. „der Möglichkeiten der beruflichen Bildung von Frauen und Mädchen enthält“ und dazu dienen soll, „den Frauen in den ungelernten und angelernten Tätigkeiten eine berufliche Qualifikation ... zu ermöglichen“. A 382 (Annahme) verlangt in ganz allgemeiner Form die Gleichberechtigung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz. A 383 tritt für eine Streichung des Paragraphen 1356 BGB, ein, der Frauen eine Berufstätigkeit nur im Falle der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit erlaubt. Der Antrag trägt einen Erledigungsvermerk mit Hinweis auf die E 16, innerhalb derer dieser Themenbereich jedoch nicht angesprochen wird. A 384 setzt sich nochmals für die Veränderung der Rahmenbedingungen von weiblicher Erwerbstätigkeit ein. Angenommen wird dabei auch ein Antrag, wie er im Grunde für die frühen 60er Jahre typisch war. Beispielsweise wird für die Frau Urlaub bei einem Krankheitsfall in der Familie verlangt. Die Öffnungszeiten der Kindergärten sollen den Arbeitszeiten erwerbstätiger Frauen angepaßt werden. Interessant ist dabei die Position zur Teilzeitarbeit: Teilzeitarbeit wird hier zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, wie in den 60er Jahren üblich, unterstützt. A 387 verlangt, bei neuen Wohnbauvorhaben zur Auflage zu machen, Kindergärten und Kinderkrippen mit einzuplanen. Auch mit dem A 389 wird ein Antrag zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit gestellt. Er tritt für eine Flexibilisierung der Ladenschlußzeiten ein und wird als Material angenommen.

Mit dem A 731 schließlich wird der einzige Antrag an die eigene Organisation gerichtet, der sich mit der Situation der Frauen auseinandersetzt. Als Material angenommen wird die Forderung, an den Internatsschulen Kinderbetreuung einzurichten, so daß die weiblichen Lehrgangsteilnehmer Kleinkinder zu den Lehrgängen mitbringen können.

## Der 12. Ordentliche Gewerkschaftstag 1977 in Düsseldorf

Erst auf dem 12. Ordentlichen Gewerkschaftstag 1977 in Düsseldorf gewinnt die neue Konzeption der Frauenarbeit deutliche Konturen. Zwar werden, wie immer in Umbruchzeiten, nur wenige Anträge gestellt, diese jedoch sind in ihrer Programmatik meist richtungweisend. Deutlich wird das neue Politikmodell auch in der Entscheidung zur Frauenarbeit, die – erstmals in der Geschichte der IG Metall – auf dem 12. Ordentlichen Gewerkschaftstag verabschiedet wird. Im Zentrum der gewerkschaftlichen Frauenarbeit der 70er Jahre steht die marxistische Auffassung von Erwerbsarbeit als Voraussetzung menschlicher Emanzipation: „... Interessensidentität aller Lohnabhängigen. So heißt es in der E 31 „Frauenarbeit“: „... Die aktive Teilnahme der Frauen am gewerkschaftlichen und politischen Leben ist der Weg, über den die volle gesellschaftliche Anerkennung und damit zugleich die im Grundgesetz veranker-

te Gleichberechtigung der Frau verwirklicht wird ... Gewerkschaftliche Solidarität zeichnet sich stets dadurch aus, daß wir gemeinsam und geschlossen handeln ...“

Konkreter gefaßt wird die frauenpolitische Position nochmals im Rahmen des A 88 (Material zu E 31), der sich mit der „Beschäftigungssituation weiblicher Arbeitnehmer“ auseinandersetzt. Der Bedeutung entsprechend, die der Erwerbsarbeit für das Leben der Menschen im Sinne der marxistischen Theorie beigemessen wird, wird nunmehr (wie hier vom DGB) verlangt, daß „gegenüber den unerlässlichen Schutzrechten der weiblichen Arbeitnehmer ihr Recht auf berufliche Entfaltung stärker in den Vordergrund gestellt wird.“ Da nur durch Erwerbsarbeit Emanzipation erlangt werden kann, „muß auch den Frauen die Möglichkeit eingeräumt werden, ihr Leben durch Erwerbstätigkeit zu gestalten“. Aus diesem Grund muß auch dem traditionellen Rollenverständnis von Männern und Frauen in der Familie und im Berufsleben verstärkt der Kampf angesagt werden.

Daraus ergibt sich eine Reihe von konkreten Forderungen. Die Teilzeitarbeit beispielsweise wird von nun an, besonders auch im Hinblick auf die Fortschreibung der Rollenverteilung, als „Notlösung“ abgelehnt. Die gleichberechtigte Ausbildung von Mädchen gerade in bisherigen Männerdomänen soll voranzgetrieben werden. Alle Maßnahmen, die „zur Erhaltung und Sicherung der Beschäftigung der Frauen“ dienen, werden besonders unterstützt, dazu gehören zum Beispiel die Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich, die Einführung des 10. Pflichtschuljahres, die gesetzliche Verankerung des Bildungsurlaubes sowie die Herabsetzung des Rentenalters. Ferner soll zukünftig jede Erwerbstätigkeit der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Sämtliche der sonst noch genannten Entschlüsse, dies nur nebenbei bemerkt, gehen in keiner Weise auf Frauen ein.

Es entspricht diesem politischen Ansatz, wenn gerade zur Tarifpolitik zwei ausführliche Anträge vom Frauenausschuß gestellt werden.

A 348 und A 349 verlangen beide die Streichung der diskriminierenden Leichtlohngruppen aus allen Tarifverträgen. Wie die Arbeiterbewegung, auf die die Frauenarbeit ihre ganze Hoffnung setzt, im übrigen mit den Frauenthemen verfährt, wird exemplarisch an diesen beiden Anträgen deutlich: In der E 12 werden Frauen an keiner Stelle erwähnt.

Mit dem A 793 wird ein Antrag angenommen, der nochmals die Forderung nach einer Sozialversicherungspflicht für alle Erwerbstätigen erhebt.

Weder der A 793, noch die E 15 – sie enthält die allgemeine Formulierung, daß bei der Neuordnung der Rentenversicherung auch „Fragen der eigenständigen sozialen Sicherung der Frauen“ zu regeln seien – decken die Forderungen zur Rentenversicherung ab. Denn diese bezogen sich auf die Anrechnung von Zeiten des Mutterschaftsurlaubes und verbesserte Berechnungsgrundlagen für Teilzeitarbeit.

Ähnlich wird auch mit dem A 177 (erledigt durch E 11) verfahren.

Der A 177 des Frauenausschusses verlangt die Abschaffung des „Ehegattensplittings“ in der Lohn- und Einkommensteuer. Im Rahmen der E 11 wird lediglich deren Begrenzung auf 5000 bis 6000 Mark verlangt.

Zum Arbeitsschutz wird die Forderung aufgestellt, die Höchstbelastung bei der Schwerarbeit von Frauen auf 10 Kilo beim Heben und Tragen zu beschränken.

Ferner wird in der Auseinandersetzung um den Paragraphen 218 jetzt (nach der Verabschiedung der Indikationenlösung 1976) nochmals vom DGB verlangt, für die Fristenlösung einzutreten.

## Der 13. Ordentliche Gewerkschaftstag 1980 in Berlin

Auf dem 13. Ordentlichen Gewerkschaftstag 1980 in Berlin steht bei den Anträgen zur Frauenarbeit die Tarifpolitik im Mittelpunkt. Angenommen wird die E 12 „Tarifpolitik“, in der eine „Veränderung der Entgeltrelationen, z. B. durch Beseitigung unterer Tarifgruppen, verstärkte Anhebung der unteren Lohn- und Gehaltsätze“ verlangt wird. Ferner werden zwei tarifpolitische Anträge zum Mutterschutz als Material angenommen, der A 988 und der A 991.

Der A 991 verlangt die Entfristung der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen, um diese auf Zeiten des Mutterschaftsurlaubs auszudehnen.

Der A 988 tritt dafür ein, daß den im Akkord beschäftigten Frauen bei Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub sechs Wochen lang der Durchschnittslohn (errechnet nach dem Verdienst an vergleichbaren Arbeitsplätzen) bezahlt wird.

Auf dem 13. Ordentlichen Gewerkschaftstag gelingt es den Frauen bei der Auseinandersetzung um die Teilzeitarbeit, die Position durchzusetzen, die sie bereits 1977 in der E 31 „Frauenarbeit“ dargelegt hatten. Angenommen wird die E 4 „Recht auf Arbeit“, die den durch den Zusatzantrag 4 eingebrachten Passus enthält, „eine finanzielle Forderung von Teilzeitarbeit auf Kosten der Vollzeitarbeit wird abgelehnt. Vor einem weiteren Ausbau von Teilzeitarbeit hat die Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich Vorrang.“ Entgegen der Empfehlung der Antragskommission, „daß das als Frauenproblem diskutiert wird, geht doch wohl etwas an der Sache vorbei“ (Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages 1980: 667a), gelingt es den Frauen, die Annahme des A 708 abzuwenden. Statt dessen wird der vom Frauenausschuß eingebrachte A 712 verabschiedet. Er wendet sich gegen „die Ausweitung der Teilzeitarbeit als ein Mittel zur Verringerung der Arbeitslosigkeit“. Der Antrag weist darauf hin, daß damit die Arbeitsmarktprobleme der Frauen gerade verschleiert werden, die zu zwei Dritteln einen Vollzeitarbeitsplatz suchen. Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen führe zum Abbau von Vollzeitarbeitsplätzen, und das ganz besonders auf Kosten der sozial schwächsten Frauen, die auf eigenes Einkommen angewiesen sind.

Abgelehnt werden damit die ähnlich lautenden Anträge A 707 bis A 710 sowie der Antrag A 711. Die Anträge A 708 bis A 710 fordern ausdrücklich, „daß Teilzeitarbeitsplätze für Frauen und Männer, vor allem für Arbeitnehmer mit Familienpflichten, sowie für ältere, behinderte und gesundheitseingeschränkte Arbeitnehmer – auch in qualifizierten Tätigkeiten mit Aufstiegsmöglichkeiten – entsprechend dem Bedarf der Arbeitnehmer anzubieten sind.“ Der A 711, der im Grunde die Position der Frauen stützt, wird – vermutlich im Tumult der Bewegung gegen die Empfehlung der Antragskommission – ebenfalls zurückgewiesen.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Ausbildungssituation der Mädchen.

Der A 529 verlangt vom Vorstand, die Fördermaßnahmen für Frauen und Mädchen in gewerblich-technischen Berufen ausschließlich mit der Zielsetzung zu unterstützen, breite Qualifikationen zu vermitteln, Kurzausbildungen nicht zuzulassen und eine spätere, der Ausbildung entsprechende Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis sicherzustellen. Der A 527 verlangt in ganz allgemeiner Form vom Vorstand, auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Mädchen und Frauen einzuwirken. Der A 530 nimmt eine uralte Forderung auf: Mädchen ohne Berufsausbildung sollen im Rahmen der Berufsschule nicht automatisch in hauswirtschaftliche Klassen eingestuft werden. Der A 526 stellt eine Reihe von konkreten Forderungen zur Gleichberechtigung der Mädchen innerhalb gewerblich-technischer Ausbildungen, soz. B. die Forderung nach „geschlechtsneutralen“ Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze. Die zum Teil sehr konkreten Handlungsanweisungen werden dabei weder durch die E 20 noch die E 24 aufgenommen.

Mit drei Anträgen werden gesellschaftspolitische Forderungen zur Gleichberechtigung der Frauen erhoben.

Der A 169 verlangt vom Vorstand, Einfluß auf Bund und Länder zu nehmen, damit sie die Schaffung von Arbeitsplätzen speziell für Frauen unterstützen. Die spezifische frauenpolitische Ausrichtung des Antrags wird durch den Erledigungsvermerk jedoch zunichte gemacht: E 4 und E 24 greifen die Forderung in dieser Weise nicht auf. A 658 bezieht sich auf das EG-Anpassungsgesetz, das nach dem Willen der Delegierten auf der Grundlage der Änderungsvorschläge des DGB und der IG Metall verabschiedet werden soll. Der A 659, der den Vorstand verpflichtet, sich „auf allen Ebenen der Gesellschaft“ für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen einzusetzen, soll dadurch als erledigt gelten. „Eine wirksame Regelung zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Arbeitsleben“ wird nochmals in der E 17 „Arbeitsrecht und Rechtspolitik“ als ein Aspekt der „weitere(n) vordringlich zu behandelnde(n) Fragen“ aufgegriffen.

Gegen die Einstellung von Frauen in die Bundeswehr richtet sich A 13.

Die Anträge zur Sozialpolitik behandeln 1980 ganz unterschiedliche Aspekte:

Gegen die Lockerung des Nachtarbeitsverbots für Frauen wendet sich A 657 (erledigt durch E 17).

E 17 verlangt: „Das Nachtarbeitsverbot für alle Arbeiterinnen darf nicht beseitigt werden, sondern ist auf alle Arbeitnehmerinnen auszudehnen. Nachtarbeit ist auch für andere Gruppen einzuschränken.“ A 814 (angenommen) betont, daß „Gleichberechtigung“ falsch verstanden wird, wenn damit der Abbau von Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen gemeint ist.

Für eine Verbesserung des Mutterschutzgesetzes setzen sich gleich sechs Anträge ein:

A 676 fordert, den Mutterschaftsurlaub durch einen „Elternurlaub“ zu ersetzen, der wahlweise vom Vater oder von der Mutter in Anspruch genommen werden kann. Er soll mindestens 18 Monate umfassen, das Entgelt soll in Höhe des Arbeitslosengeldes weitergezahlt werden, der Arbeitsplatz soll gesichert werden. Der angenommene Abschnitt des A 673 tritt dafür ein, den Paragraphen 9, 1 des Mutterschutzgesetzes auch auf auslaufende Ausbildungsverträge auszudehnen.

Mit Auswirkungen des Paragraphen 218 setzen sich die Anträge A 887 und A 889 auseinander. Der A 887 verlangt dringend den Ausbau der Landesverbände von „Pro Familia“. Der A 889 tritt dafür ein, legale Schwangerschaftsabbrüche von den Krankenkassen finanzieren zu lassen.

Vier „frauenspezifische“ Anträge richten sich an die Organisation. Der Vorstand wird aufgefordert, die Durchführung des „Internationalen Frauentages“ besser vorzubereiten und zu unterstützen.

Einen speziellen Aktionsmonat zur Werbung von Frauen verlangt der A 888.

Die Einrichtung von regionalen Seminaren mit Kinderbetreuung für Kolleginnen verlangt der A 471 (teilweise Annahme).

Offiziell wurde bis dato eine gemeinsame Bildungsarbeit für Frauen und Männer gefordert. Unter Ziffer 1 des Antrags zeichnet sich eine neue Position ab. Wie der Erste Bevollmächtigte der Verwaltungsstelle Hamburg in seiner Begründung des Antrags formuliert, gehe es darum, „einen Weg (zu) finden als große Organisation, eine tatsächliche Chancengleichheit für unsere Kolleginnen zu schaffen, die in gemischten Seminaren entgegen den ursprünglichen Hoffnungen doch nicht zu verwirklichen ist.“ (Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages 1980: 572). Mit der neuen, speziell für Frauen zugeschnittenen Seminarkonzeption soll erreicht werden:

„– Die bisher fast unüberwindlichen Schwierigkeiten für Kolleginnen, an den üblichen Seminaren teilzunehmen, sollen dadurch überwunden werden.

– Barrieren sollen abgebaut werden, die bisher einer Teilnahme von Kolleginnen entgegenstanden, weil in den Seminaren üblicher Prägung eine Vereinzelung der weiblichen Seminarteilnehmer und Gleichgültigkeit gegenüber den Frauenproblemen feststellbar waren.

– Nur über diese geforderte spezielle Qualifikationsmöglichkeit für Kolleginnen wird eine Bereitschaft in diesen Lernprozessen freigesetzt, auch für gewerkschaftliche Entscheidungsgremien zu kandidieren.“

Entgegen der ursprünglichen Intention der Antragskommission wird dieser Abschnitt des Antrags nicht zur Ablehnung empfohlen, sondern als Material an den Vorstand verwiesen, der das Antragsbegehren in Modellversuchen prüfen soll. „Deshalb meinen wir“, mit der Empfehlung „Material an den Vorstand“ werden diese Seminartypen nicht verhindert, sondern ganz im Gegenteil, sie werden gefördert.“ (Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages 1980: 573). So begründet der Sprecher der Antragskommission seine Empfehlung.

Zur Beteiligung der Frauen ist schließlich noch der verabschiedete A 273 zu besprechen. Hier wird zwar festgestellt, daß die Beteiligung der Kolleginnen an den Gremien der Organisation „unbefriedigend“ ist. Aber erneut wird der Vorstand lediglich aufgefordert, eine Personalpolitik zu betreiben, die die Qualifikation von Frauen sicherstellt und Frauen bei „gleicher Qualifikation vorrangig einstellt“. Die Kandidatur und Wahl von Frauen in alle Gremien der Organisation soll „gefördert“ und „unterstützt“ werden.

Auf dem 13. Ordentlichen Gewerkschaftstag 1980 wird außerdem ein Antrag zur Satzung angenommen, mit dem der letzte Überrest eines Familienbildes verschwindet, das auf dem männlichen Ernährer und der weiblichen Hausfrau basiert:

Mit der Annahme des A 383 fällt der Paragraph 23 Ziff. 3 weg, der Zuschläge für Verheiratete im Streikfall vorsah.

## Der 14. Ordentliche Gewerkschaftstag 1983 in München

In frauenpolitischer Hinsicht stehen auf dem 14. Ordentlichen Gewerkschaftstag 1983 in München vor allem Fragestellungen aus den Bereichen der Tarifpolitik, des Arbeitsschutzes und des Paragraphen 218 im Vordergrund.

Dabei wird das Politikmodell der Frauenarbeit der 70er Jahre einerseits deutlich, andererseits zeigt es erste Brüche.

Ein Beispiel dafür ist die Tarifpolitik. Auch Anfang der 80er Jahre werden Frauen bei gleicher Arbeit oft schlechter als Männer bezahlt. Seit nunmehr dreieinhalb Jahrzehnten setzt sich die Frauenarbeit mit diesem Problem auseinander. In der E 12 „Tarifpolitik“ wird es schlicht ignoriert. Während in der E 12 beispielsweise als explizites Ziel angesprochen wird, „ungerechtfertigte Unterscheidungen zwischen Arbeitern und Angestellten“ zu beseitigen, können sich Frauen nur implizit wiederfinden. Der Passus, in dem es eigentlich um das Problem der Frauen geht, heißt: „Veränderung der Entgeltrelationen, z.B. neue Tarifbestimmungen für die unteren Tarifgruppen und verstärkte Anhebung der unteren Lohn- und Gehaltsätze.“

Demnach sind niedrige Löhne und Tarifgruppen das zentrale Problem, nicht aber die Tatsache, daß es Frauen trifft, weil sie Frauen sind. Indem das Problem „allgemein“ formuliert wird, verschwindet sein Kern. Anders als bei den Anträgen, in denen es ausdrücklich um die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten geht, wird hier die diskriminierte „Gruppe“ nicht einmal genannt.

Auch die E 24 „Gewerkschaftliche Frauenarbeit“ bleibt in der Analyse und Beschreibung den Denkstrukturen männlicher Gewerkschafter verhaftet. Zentraler Bezugsrahmen bleibt der Widerspruch von Lohnarbeit und Kapital, die besondere Situation der Frauen ist darin eingeschlossen. Zwar wird die Benachteiligung von Frauen bei Ausbildung, Einstellung, Entlassung, Löhnen usw. ausdrücklich genannt, die neue Mütterlichkeitsideologie und die Diffamierung als „Doppelverdienerin“ angegriffen. Auch wird vom Vorstand verlangt, „geeignete Maßnahmen einzuleiten und durchzuführen, um Benachteiligungen in den Betrieben bei der Eingruppierung und Bezahlung der arbeitenden Frauen zu verhindern. Neben der Veränderung der Entgeltrelationen gehört dazu auch die Durchführung von betrieblichen Aktionen zur richtigen Eingruppierung sowie zur Gleichbehandlung bei der Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit.“

Durch die Annahme der E 12 und der E 24 erledigen sich eine Reihe von Anträgen, die die Forderung nach Festbeträgen (A 835), nach linearer Anhebung der Löhne und Gehälter (A 836, A 837), nach stärkerer Berücksichtigung der unteren Einkommensgruppen (A 838 bis A 840), Strukturveränderungen in den unteren Gruppen (A 841) sowie Wegfall der Lohngruppe 2 (A 902) erhoben hatten.

In E 24 wird die bereits auf dem 13. Ordentlichen Gewerkschaftstag formulierte Position zur Teilzeitarbeit (besonders auch zum Job-sharing und zur kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit) bekräftigt. Die Teilzeitarbeit soll durch Einführung der 35-Stunden-Woche bei wahlweise Lohnausgleich zurückgedrängt werden. Der A 426 bestärkt nochmals diese Forderung. Der Vorstand soll intensiv über die Nachteile der Teilzeitarbeit aufklären.

In E 24 wird nochmals gegen das EG-Anpassungsgesetz Stellung genommen und eine Verbesserung gefordert. Ein darüber hinausgehendes Antidiskriminierungsgesetz wird abgelehnt, weil es real nichts bewirken könnte.

In diesem Zusammenhang sollen die Forderungen zur allgemeinen Frauenpolitik kurz besprochen werden:

A 813 fordert vom Vorstand nochmals, daß er sich für gleiche Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in leitende Positionen einsetzt. A 819 protestiert dagegen, daß erwerbstätige verheiratete Frauen als „Doppelverdienerinnen“ diffamiert werden.

Gegen die Beschäftigung von Frauen in der Bundeswehr und für Frieden und Abrüstung treten erneut die Anträge A 59 und E 3 ein.

In E 24 kommt ansatzweise eine neue Position zur Frauenpolitik zum Ausdruck. Wurde in anderen Anträgen die Diskriminierung auf Grundlage des Geschlechts ignoriert, werden jetzt Forderungen gestellt, die genau bei dieser Diskriminierung ansetzen. So sollen bei allen Ausbildungsstellen, die aus öffentlichen Mitteln gefördert werden, „junge Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an Auszubildenden insgesamt“ berücksichtigt werden. Neben diesen Quotierungsforderungen klingen zum ersten Mal Vorstellungen von „Frauenförderplänen“ an. Nach vielen Jahrzehnten Frauenpolitik geht es bei diesem Tagesordnungspunkt des Gewerkschaftstags erstmals um anderes als um die „Gleichbehandlung“ von Frauen in männerdominierten Strukturen. Ganz kurz blitzt die Möglichkeit einer neuen Strategie auf. Die übrigen frauenpolitischen Anträge bewegen sich auf konventionellem Gleis. Im Mittelpunkt steht die Erwerbsarbeit. Eine Ausnahme machen allerdings die Anträge zum § 218 (die Diskussion um den § 218 ist inzwischen als „legitimes“ Thema von Gewerkschaftstagen durchgekämpft).

Viele Anträge beziehen sich auf die Bildschirmarbeit, die inzwischen in vielen Betrieben eingeführt ist.

A 660 formuliert das Ziel, die Strahlenbelastung an Bildschirmarbeitsplätzen für die Arbeitnehmer so gering wie möglich zu halten bzw. völlig auszuschalten. Durch Forschungsprojekte sollen bessere Erkenntnisse über die Gefährdung gewonnen werden, die Schutzbestimmungen sollen verschärft werden. Dazu werden Forderungen formuliert. Der A 661 verlangt die Konkretisierung von Sicherheitsvorschriften für Bildschirmarbeitsplätze. Ebenso wie die Anträge 660 und 661 verlangt der A 662 das Verbot, schwangere Frauen an Bildschirmarbeitsplätzen einzusetzen. A 762 spricht sich dafür aus (auch von der E 9 aufgenommen), die Heimarbeit an Bildschirmen gesetzlich zu verbieten.

Zum Arbeitsschutz für Frauen werden folgende Forderungen aufgestellt:

Der A 656 wendet sich gegen eine Lockerung des Arbeitsschutzes von Frauen, die angeblich dazu dienen soll, deren Beschäftigungschancen zu erhöhen. Kritisiert werden Pläne, die Regelungen zur Höchstarbeitszeit und zu den Pausen zu untergraben und das Verbot von Nacharbeit aufzuweichen.

Zur Sozialpolitik werden folgende Forderungen erhoben:

A 549 (angenommen) verlangt, daß der geltende Mutterschaftsurlaub in einen dreijährigen Sonderurlaub für Vater oder Mutter umgewandelt wird. Die darüber hinausgehenden Forderungen wurden bereits früher formuliert: Kündigungsschutz, ein Entgelt in Höhe des Arbeitslosengeldes und die Zahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung.

Zum Paragraphen 218 wird angenommen der A 814, der sich gegen die Verschärfung der bestehenden Regelungen zum Schwangerschaftsabbruch wendet.

Der Antrag richtet sich besonders dagegen, daß die finanzielle Unterstützung für Familien- und Beratungsstellen gekürzt werden soll. Außerdem protestiert er gegen geplante Einschränkungen von Indikationen und gegen Vorhaben, die Finanzierung von Schwangerschaftsabbrüchen durch die Krankenkassen aufzuheben.

Mit der Situation der Frauen innerhalb der Organisation setzen sich zwei Anträge auseinander:

A 457 (Annahme) verlangt, in den Bildungsstätten verstärkt Kinderbetreuung zu den weiterführenden Seminaren anzubieten. Der A 456 (Material an den Vorstand) fordert darüber hinaus, zentrale Seminare speziell für Frauen mit Kindern einzurichten.

Auch hier klingt ein neues Verständnis von gewerkschaftlicher Frauenarbeit durch, das an die reale Lebenssituation von Frauen anknüpft.

## Die 80er Jahre: Absage an männliche Normen – neue frauenpolitische Orientierung

Neue Töne sind auf dem 15. Ordentlichen Gewerkschaftstag 1986 zu hören: „Kolleginnen und Kollegen, es wurde bereits darauf hingewiesen, daß sich in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit eine neue Qualität ergeben hat, daß eine Veränderung auf Seiten unserer Frauen stattgefunden hat. Als ich vor Jahren zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit kam, war ich, wie viele andere Kolleginnen, ganz fest davon überzeugt, daß wir einfach nur beweisen müßten, daß wir qualifiziert sind, daß wir lernfähig sind, daß wir es mit unseren Kollegen aufnehmen können und daß wir eben noch bessere und geduldigere Überzeugungsarbeit leisten und Bewußtsein verändern müßten. Wir waren auch des Glaubens, daß dies von unserem gemeinsamen gewerkschaftspolitischen Verständnis her ganz selbstverständlich dazu führen müsse, daß wir zumindest in unseren eigenen Reihen Gleichstellung erreichen. „Laß die Pfoten von den Quoten“ – dieser Meinung waren wir auch damals, als auf den Frauenkonferenzen der 70er Jahre bereits das Thema Quotierung heiß und umstritten diskutiert wurde. Damals waren wir davon überzeugt, daß das richtig ist. Bei unseren nicht enden wollenden Appellen auf Mandatsverzichte zugunsten von Kolleginnen erlebten wir dann, daß lediglich unsere sowieso potentiellen Verbündeten ein schlechtes Gewissen bekamen. Geändert hat sich nichts. Im übrigen ging es immer um die gemeinsame Sache. Damit hat man unser Aufbegehren gestoppt, uns am Ausscheren gehindert. Fast immer kam dann auch sofort das Fotschlagargument der Spaltung, falls wir uns mit unseren sogenannten frauenpolitischen Forderungen zu Wort gemeldet haben. Das hat unter anderem auch dazu geführt, daß viele von uns sich in dieser Männerorganisation den von Männern festgelegten Sachzwängen angepaßt, sich an Strukturen und Maßstäben orientiert haben, die von Männern gesetzt wurden. Unser Selbstverständnis als Frauen haben sie dabei untergeordnet. Viele von uns liefen Gefahr, die besseren Männer zu werden, mit männlichen Verhaltensmustern und Lebensnormen. Damit haben sie sogar noch zur Stabilisierung dieser unsäglichen Situation beigetragen. Wir haben einen fortwährenden Kampf geführt, um mehr Frauen zu mobilisieren, zu motivieren und zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit zu bringen, und wir haben es bewiesen: Wir sind mehr geworden. Wir sind qualifiziert und bereit, Verantwortung zu tragen. Wir sind nirgendwo niedergeschlagen; nicht in Anerkennung durch eine entsprechende Beteiligung in unseren Entscheidungsgremien, nicht im Verständnis dafür, daß in der Organisation für Frauen auch die Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Gewerkschaftsarbeit und Familie geschaffen werden müssen. Gewerkschaftsfrauen haben sich immer auch als Teil der Frauenbewegung, der Friedensbewegung und anderer neuer sozialer Bewegungen verstanden. Dadurch hat sich auch eine neue Qualität in unserer Frauenarbeit stabilisiert. Viele Kollegen haben den Eindruck, daß unsere Frauenkonferenzen das Vorwärtsdringende, Ungeduldige der frühen Jugendkonferenzen übernommen haben. Wir sind selbstsicherer geworden. Das spiegeln unsere Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag wider. Die Zusammensetzung und das Selbstverständnis unserer Frauenausschüsse haben sich geändert. Bei unserer großen Frauendemo zur „Aktion Muttertag“ hat sich z. B. ganz von selbst das Motto formuliert: „Wir sind Frauen. Wir sind viele. Wir haben die Schnauze voll!“ (Beifall)“ (Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages 1986: 163 f.)

Die Frauenarbeit der IG Metall hat sich seit den frühen 80er Jahren drastisch verändert. Bei der Darstellung der Politikkonzeption geht es ebenso wie für die vorhergehenden drei Jahrzehnte darum, die Neuerungen und zeittypischen Akzente herauszuarbeiten. Eines allerdings ist anders: Statt abgeschlossener Modelle der Vergangenheit werden hier Tendenzen beleuchtet, die sich noch in der Entwicklung befinden.

In diesem Kapitel stehen nicht die „Überhänge“ früherer Strategien im Mittelpunkt. Vielmehr sollen die Ansätze zu Neuerungen aufgespürt und nachgezeichnet werden.

Die Frauenpolitik der IG Metall hat eine Tradition von Brüchen und Diskontinuitäten. Die Frauenarbeit der 80er Jahre macht da keine Ausnahme. Doch diesmal scheint der Bruch mit alten Strategien von grundsätzlicher Art zu sein.

Seitdem mit der Entstehung der bürgerlichen Gesellschaft die Frauen als „das andere Geschlecht“ ausgegrenzt wurden, pendeln die Emanzipationsbewegungen der Frauen zwischen den Extremen, die Frauen entweder als „anders“ oder als „gleich“ zu verstehen. Je nachdem, für welche Konzeption man/frau sich entscheidet, werden die Forderungen in diese oder jene Richtung gestellt. In der IG Metall-Frauenarbeit der 80er Jahre geht es darum, einerseits das historisch gewachsene „Anderssein“ der Geschlechter nicht zu leugnen, es andererseits aber auch nicht als „unabänderlich“ hinzunehmen. Wesentlich ist, den bisher ausgegrenzten Frauen gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten zu verschaffen. Dazu muß eine Gleichung gestrichen werden, die mit Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft aufgestellt wurde: die Gleichung „männlich = allgemein gültig“. Der Mann ist nicht das Maß aller Dinge, wie wir inzwischen wissen.

### Neue Selbstbilder

Hier setzt die neue Konzeption von Frauenarbeit an: Frauen lassen sich ihre Identität nicht mehr von den Vorstellungen der Männer diktiert. Gemeinsam bemühen sie sich inzwischen um neue Selbstbilder. Das setzt viele Änderungen voraus und bringt viele Änderungen mit sich: Änderungen im Verhältnis zur eigenen Person und Lebenssituation; Änderungen in der „privaten“ und „öffentlichen“ Sphäre und in deren Verhältnis zueinander; Änderungen im Verständnis von Gewerkschaftsarbeit; Änderungen im Verhältnis zu den Männern.

Das ist ein Lernprozeß, der sich schrittweise vollziehen muß. Schließlich haben wir es mit Vorstellungen zu tun, die die Männer über Jahrhunderte – und immer bei Ausgrenzung der Frauen aus der „Philosophie des Subjekts“ – gepflegt und für allgemein verbindlich erklärt haben.

Anders als auf früheren Frauenkonferenzen geht es jetzt um den kollektiven Selbstwurf von Frauen als Kern einer politischen Bewegung. Mit den Worten einer Delegierten:

„Sie (die Frauen) kämpfen nicht nur für sich. Vielleicht begreifen das auch ein paar andere, daß hier nicht nur die Frauen ihre Frauensuppe kochen wollen. Sie kämpfen für die gesamte Gesellschaft. Auch für die Männer, auch für diese Organisation (Beifall). Deshalb muß unsere gewerkschaftliche Frauenarbeit offensiver werden. Frauenarbeit nicht nur am Rande, wenn alles andere Wichtige geleistet ist, sondern Frauenarbeit als wesentlicher Bestandteil.“ (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985: 130)

Eine andere Delegierte betont die Notwendigkeit des kollektiven Zusammenhalts und der Unterstützung: „Wir brauchen dieses gegenseitige Mutmachen.“ Darüber hinaus geht es ihr auch um einen anderen Entwurf politischer Arbeit: „Das andere ist, daß nicht alles über den Kopf geht, sondern es muß auch über das Gefühl gehen, und wir müssen wissen, daß wir es gemeinsam schaffen.“ (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985: 124 f.)

Dabei soll der traditionell weibliche Lebensbereich, das „Hegen und Pflegen“, keineswegs idealisiert werden, wie auch Gudrun Hamacher in ihrem Referat auf der 13. Frauenkonferenz betont:

„Christiane Müller-Wiehmann hat in einem Gutachten zum 7-Stunden-Tag nachgewiesen, daß die Organisation der Erwerbsarbeit und die Organisation der privaten Arbeit ganz stark zusammenhängen, und daß es diese Idylle der von Zeitvorgaben befreiten Arbeit gar nicht gibt. Man könnte sagen, zu Hause hat man ebenfalls Zeitvorgaben, die man einhalten muß. Das bedeutet eine Verbtriebung des Alltags. Unsere gesamte Gesellschaft kann aber nur funktionieren, weil Frauen es fertigbringen, scheinbar Unvereinbares zu vereinen, nämlich Familie und Beruf.“ (Protokoll der 13. Frauenkonferenz 1988: 30)

Gleichzeitig hält sie jedoch daran fest, daß der sogenannte private Bereich bei der Emanzipation der Frauen eine wesentliche Rolle spielt:

„Wir wissen, daß auch das Private politisch ist. Und daß auch scheinbar private Bedürfnisse von Frauen, nämlich berufstätig zu sein und Kinder haben zu wollen, sehr politisch sind. Wir müssen uns für die Zukunft klar sein: Es kann und wird keine Emanzipation auf halber Strecke geben... Wer die demokratische Umgestaltung will, der muß wissen, daß sich auch im Zusammenleben in den Familien, im Zusammenleben zwischen Eltern und Kindern, aber auch in der Zusammenarbeit zwischen Männern

nen und Frauen in der Gewerkschaft einiges ändern muß.“ (Protokoll der 13. Frauenkonferenz 1988: 30)

Ändern soll sich auch das – früher eher distanzierte – Verhältnis zu Frauen(-organisationen) außerhalb der Gewerkschaften:

„Das bedeutet nach außen, daß wir uns Bündnispartnerinnen suchen müssen. Gemeinsame Frauen-Protestaktionen wie vor und während des Arbeitskampfes um die 35-Stunden-Woche. Jeder Bündnispartner war uns recht, und er war wichtig für uns. Genauso muß es in der Frauenpolitik sein. Wir müssen zeigen, daß wir dort als Gewerkschafterinnen unsere Forderungen einbringen müssen, daß wir uns nicht von der Frauenbewegung abgrenzen, sondern ein Teil davon sind.“ (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985: 130.) Auch in der Auseinandersetzung um die „Aktion Muttertag“ auf der 12. Frauenkonferenz wird das Bedürfnis der Frauen nach einer übergreifenden Solidarität deutlich. Anders als noch ein Jahrzehnt zuvor, als beispielsweise Maria Borris in ihrer Untersuchung zur Frauenarbeit der IG Metall eine Anpassung der autonomen Frauen an die Gewerkschaftsstrukturen verlangt hatte, wird jetzt das Bedürfnis nach einer weitreichenden Zusammenarbeit aller Frauen artikuliert.

Dieses neugewonnene Selbstbewußtsein wird auch darin deutlich, daß sich die Frauen von alten Klischees der Frauenarbeit lösen. Zwei Berichte in den „Mitteilungen für Frauen“ der IG Metall, der eine aus dem Heft 4/81, der andere aus dem Heft 5/85, machen den Unterschied exemplarisch deutlich. So wird 1981 zwei hauptamtlichen Sekretärinnen von den „Mitteilungen für Frauen“ folgende Frage gestellt: „Habt Ihr da nicht die Befürchtung, daß so etwas zum Kaffeekränzchen ausartet?“ In der Antwort wird ganz klar auf Abgrenzung zu traditionellen Frauenbildern gesetzt: „Genau das haben wir von Anfang an geklärt. Beim ersten Treffen haben wir nämlich Kaffee und Kuchen serviert und klargestellt, daß es gerade das ist, was nicht laufen soll!“ (Mitteilungen für Frauen 4/81: 17.) Ganz anders dagegen der Artikel von 1985, der über örtliche Frauenarbeit berichtet, und zwar unter der Überschrift: „Modenschau und Kaffeeklatsch – aber alles anders“ (Mitteilungen für Frauen 5/85: 16).

### Gegenmodelle zum männlichen Arbeitsverständnis

**G**egenmodelle zum männlichen Arbeitsverständnis lassen sich auch auf anderen Ebenen ausmachen. So beispielsweise in einer veränderten Konferenzgestaltung, die Auflockerung durch kabarettistische Einlagen gewährt, wie auf der 13. Frauenkonferenz durch die Gruppe „Fettnäpfchen“. Die narzisstische Bewährerforschung der eigenen Arbeit, wie sie vorwiegend Männer pflegen, ist hier durch frischen Wind weggeblasen.

Auch die Dokumentationen zur 12. und 13. Frauenkonferenz (jeweils im Anhang zur Berichterstattung) fallen in ihrer Vielfalt und Lebendigkeit aus dem bisher üblichen „sachlichen“ Rahmen.

Auf die reale Situation von Frauen bezieht sich auch die in den Berichterstattungen neue Rubrik „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.

Wie schon einmal zuvor, in den 50er Jahren, wird in der Frauenpolitik jetzt auch das Leben außerhalb des Betriebes zum Thema. „Wichtig ist vor allem“, faßt eine Delegierte zusammen, „daß wir es mit den Kolleginnen diskutieren, um ihnen Mut zu machen, weil viele von ihnen es als ihr individuelles Problem und ihre individuelle Schwäche auffassen, daß sie das normale Arbeitsverhältnis mit all den Belastungen nebenher nur mit einem wahnsinnigen Kraftaufwand meistern können und häufig das Gefühl haben, versagt zu haben. Das sind die Erfahrungen, die wir im Betrieb dazu gemacht haben. Es waren bei uns im Betrieb zu Anfang nur sehr wenige Frauen. Häufig kam der Vorwurf: Warum macht Ihr Kolleginnen nichts, warum werdet Ihr Kolleginnen nicht aktiv, ohne zu berücksichtigen, daß bei denen eine ganze Menge Rattenschwänze an der Aktivität dranhängen, ungelöste Probleme, die sie gerade bekommen müßten. Die Kolleginnen fühlten sich häufig nicht ernstgenommen in ihren Problemen und auch allein gelassen. Die Erfahrung hat gezeigt, daß von dem Zeitpunkt an, wo ihre Probleme auf die Tagesordnung kamen und versucht wurde, Lösungen zu finden, die Kolleginnen auch aktiver geworden sind.“ (Protokoll der 13. Frauenkonferenz 1988: 173.)

Sich selbst und die eigenen Lebensverhältnisse ernst nehmen, reale Lebensinteressen von Frauen vertreten, statt diese theoretischen Konzeptionen unterzuordnen: In diesen Auffassungen drückt sich ein neues Politikverständnis aus. Das Motto der 12.

Frauenkonferenz 1985 „Wir wollen Brot und Rosen“ zeigt das ganz deutlich: „Ein – wie manche meinen – ungewöhnliches Motto, und doch ein Motto, das deutlich macht: Gewerkschaftsfrauen haben auch und gerade in der Krise einen umfassenden Gestaltungsanspruch an die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen, der Arbeitnehmer und ihrer Familien. Brot als Ausdruck für gesicherte Erwerbsarbeit, Recht auf Arbeit, für Überwindung kapitalistischer und patriarchalischer Strukturen, kurzum für Arbeitsbedingungen, die menschenwürdig, die human sind. Rosen als Symbol für unser Wollen, Frieden zu schaffen. Reformpolitik zu betreiben, in sauberer Umwelt und menschenwürdigen Wohnungen zu leben, Kinder zu haben und berufstätig sein zu können, kulturelle Bedürfnisse zu befriedigen, politische Arbeit zu leisten und Freizeit sinnvoll gestalten zu können“, wie Gudrun Hämacher in ihrer Eröffnung der 12. Frauenkonferenz 1985 erläutert (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985: 7).

Die neuen Ideen kommen nicht von „oben“, sondern von der Basis. Sie entsprechen den Bedürfnissen der Frauen. Das drückt sich auf Gewerkschaftstagen auch in der regen Beteiligung der Frauen an den Diskussionen aus. Auf dem 15. Ordentlichen Gewerkschaftstag 1986 ruft der mündliche Geschäftsbericht zur Frauenarbeit neun bestätigende Wortmeldungen hervor, während in früheren Jahren drei Wortmeldungen das Maximum waren. Sicher liegt das auch an dem offenen Diskussionsklima, das inzwischen in der Frauenarbeit herrscht. So heißt es in der schriftlichen Berichterstattung an die 12. Frauenkonferenz 1985 auch ganz bezeichnend nicht mehr „Wir überlegen...“ (... neue Konzeptionen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit für Frauen), sondern „wir wollen einen innergewerkschaftlichen Diskussionsprozeß anregen“ (vgl. Seite 131 a. a. O.).

Auch in den theoretischen Konzeptionen, wie sie beispielsweise von der Professorin für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg, Heide Pfarr (12. Frauenkonferenz), und der Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB, Ingrid Kurz-Scherf (13. Frauenkonferenz), vorgestellt werden, stehen die realen Lebensinteressen der Frauen im Mittelpunkt. Bei unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten stimmen beide Wissenschaftlerinnen darin überein, daß die von Männern geprägten Strukturen geändert werden müssen, wenn Gleichberechtigung der Geschlechter erreicht werden soll.

Heide Pfarr spricht sich für konkrete Frauenfördermaßnahmen aus. Sie sollen bisherigen Ungerechtigkeiten entgegenwirken und gleichzeitig die von Männern geprägten Arbeitsstrukturen „untergraben“. Ingrid Kurz-Scherf stellt ihr Konzept zur Umgestaltung der Familien- und Erwerbsarbeit vor. Diese Umgestaltung soll in ein gesellschaftliches Gesamtkonzept zur Aufhebung der geschlechterbezogenen Arbeitsteilung eingebunden werden. Ihr besonderes Augenmerk gilt dabei der Situation der Frauen innerhalb der Gewerkschaften. Wie überall in der Gesellschaft herrschten auch in den Gewerkschaften sexistische Strukturen.

Daß immer wieder die konkreten Lebensinteressen der Frauen Ausgangspunkt der politischen Arbeit sein sollen, wird auch in den Wortmeldungen der Delegierten deutlich. So wird beispielsweise für Tarifverträge verlangt, „daß die familiären Interessen Vorrang vor den betrieblichen Interessen haben.“ (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985 S. 170.) Eine andere Delegierte bezieht sich auf die Notwendigkeit der Arbeitszeitverkürzung: „Wir sind tüchtig kaputt. Für uns geht es gar nicht um die Verkürzung des 8-Stunden-Tages. Für uns geht es oft genug um die Verkürzung eines 16-Stunden-Tages. Jedes Engagement, das wir hier bringen, ist nicht nur abgekoppelt von der berühmten Freizeit, sondern oft genug abgekoppelt von der Zeit, die wir für unsere Kinder haben, die wir zum Schlafen haben. (Beifall) ... Wir wollen mehr Zeit zum Leben, wir wollen mehr Zeit für uns und unsere Kinder. Das wollen wir auch in der nächsten Tarifrunde.“ (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985 S. 122.) Auch hier macht ein Vergleich zweier Artikel aus den „Mitteilungen für Frauen“ der IG Metall den Unterschied zwischen der bisherigen und der neuen Politikkonzeption deutlich. So wird in der Ausgabe 2/79 der „Mitteilungen für Frauen“ eine Untersuchung referiert, die einen 17-Stunden-Tag für den Großteil der Arbeiterinnen mit Kindern unter 15 Jahren nachweist: „Welche Konsequenzen sind aus dieser Untersuchung zu ziehen? Durch die Mehrbelastung der Arbeiterinnen verbleibt ihnen keine freie Zeit, um sich gesellschaftlich, gewerkschaftlich und politisch zu engagieren.“ (Mitteilungen für Frauen 2/79 S. 5.) Während hier ein organisationspolitisches Argument im Vordergrund steht, geht es in einer Aktion zur 35-Stunden-Woche, die in den „Mitteilungen für Frauen“ 2/84 dargestellt wird, um die Lebensbedürfnisse der Frauen. Kolleginnen haben mit einem Flugblatt eine Tageslauf-Uhr entworfen, die den Frauen ihren Tagesablauf verdeutlichen soll. An einem Beispiel wird der Tagesablauf einer Kollegin

dargestellt. Ihr Resümee: „Für mich und meine persönlichen Interessen (z.B. Lesen, Kino- oder Theaterbesuch oder Weiterbildung) habe ich keine Zeit und keine Kraft mehr. ... Ist meine Situation ungewöhnlich? Sicher nicht. Aber – ist das Leben??? ...“ (Mitteilungen für Frauen 2/84, 12 f.).

Auch bei der Mitgliederwerbung stehen nicht mehr die Bedürfnisse der Organisation, sondern die der Frauen im Mittelpunkt. So führt Gudrun Hamacher in ihrem Referat auf der 13. Frauenkonferenz 1988 aus: „Die Frauen sind nicht nur ein organisationspolitisches Potential. Zwar bilden sie eine ungeheure Mitgliederreserve gerade im Angestelltenbereich. Und ich kann mir vorstellen, daß es leichter ist, zehn weibliche Angestellte in Sachbearbeitertätigkeiten für die IG Metall zu gewinnen als einen High-tech-Ingenieur. Wir müssen diesen Frauen nur deutlich machen, daß die IG Metall ihre Arbeits- und Lebensbedingungen sieht und mit ihnen verbessern will.“ (Protokoll der 13. Frauenkonferenz 1988, S. 35).

Zehn Jahre zuvor war der „Zungenschlag“ bei Werbeaktionen noch ein ganz anderer: „Frauen, wollt Ihr ewig dienen?“ ist ein Plakat unterteilt, das eine Frau in unterschiedlichen Rollen als Marionette darstellt. In den „Mitteilungen für Frauen“ wird folgender Kommentar abgegeben: „... sie muß sich mit anderen Frauen und Männern zusammensetzen. Sie muß erkennen, daß die IG Metall sich für die Frauen einsetzt.“ (Mitteilungen für Frauen 4/76, S. 2). Während im ersten Beispiel den Frauen Angebote gemacht werden, gemeinsam die Lebenssituation der Frauen zu verbessern, wird im zweiten Beispiel die Absicht, Frauen aus traditionellen Abhängigkeiten zu befreien, bereits durch die Form der Ansprache ad absurdum geführt.

Neue Impulse gibt die Frauenarbeit jetzt auch der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Nach der neuen Konzeption soll die Bildungsarbeit auch dazu dienen, „den Problemen der erwerbstätigen Frauen in unserer Organisation durch Informationen Geltung zu verschaffen“. Auch der Qualifizierungsaspekt wird jetzt anders gewichtet. Statt „zum gewerkschaftlichen Engagement (zu) bewegen“, soll die gewerkschaftliche Bildungsarbeit Frauen dazu ausbilden, „ihre Interessen im Betrieb wahrzunehmen und an der innergewerkschaftlichen Arbeit gleichberechtigt teilzunehmen“. (Berichterstattung an die 12. Frauenkonferenz 1985, S. 131). Darüber hinaus werden regionale und zentrale Seminare mit Kinderbetreuung unterstützt, auch dadurch, daß sie verstärkt in den „Mitteilungen für Frauen“ angekündigt werden.

Zentrale Bildungsseminare für Frauen sollen künftig das bestehende Bildungsangebot ergänzen. Warum das nötig ist, erhellt ein Beispiel. Eine Kollegin aus einer zentralen Bildungsstätte schildert die Reaktionen, wenn sie in einem Zentralseminar das Thema „Frauenarbeitsarbeit“ zur Sprache bringt, folgendermaßen:

„Die Kollegen haben gemauert, waren nicht bereit, darüber zu reden. Die Kolleginnen, die in der Minderheit waren, haben überhaupt nicht den Mut gefunden, sich zu äußern. Deshalb ist es sehr wichtig, daß wir uns klar werden, welche Interessen wir als Frauen vertreten. Diese müssen wir dann in die Seminare einbringen.“

Mit diesem Beispiel begründet die Sprecherin der Antragskommission ihre Empfehlung, besondere Frauenseminare einzurichten, wie in einem Antrag gefordert (vgl. Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985, Seite 264).

Wie hart der Kampf um Selbstachtung ist, läßt sich auch anhand der Auseinandersetzungen mit den Männern innerhalb der eigenen Organisation verfolgen. Gudrun Hamacher: „Kolleginnen und Kollegen, es geht nicht, im Betrieb und in der Öffentlichkeit ein Demokrat zu sein und zu Hause und in der IG Metall ein moderner Patriarch.“ (Protokoll der 13. Frauenkonferenz 1988: 31). Doch auch die Delegierten monieren, daß sich die Männer um den Preis der „Glaubwürdigkeit unserer Organisation“ – mehr für Frauenlöhne einsetzen müßten. (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985, S. 52). Ebenso werden die Männer moralisch unter Druck gesetzt: „Liebe Kollegen, Ihr habt gehört, daß wir Frauen bereit sind, gemeinsam mit Euch zu kämpfen. Ihr könnt dieses Angebot aber nicht in Anspruch nehmen, ohne gleichzeitig bereit zu sein, auch für die Interessen der Arbeitnehmerinnen konkret einzutreten.“ (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985: 139). In ähnlicher Weise argumentiert auch Gudrun Hamacher. Sie ruft den Kollegen zu: „Werdet zu frauenbewegten Männern und Kollegen! Kämpft für die Gleichberechtigung der Frauen, dann können wir uns alle gemeinsam emanzipieren!“ (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985, S. 138).

Angeprangert wird auch das typisch männliche Gesprächsgebaren, nämlich sich unnötig Raum zu nehmen oder dominierend zu verhalten (vgl. Protokoll der 13. Frauenkonferenz 1988, Seite 60 f.). Darüber hinaus macht sich die Kritik aber auch an Inhalten

fest. An der Tendenz zum Beispiel, Probleme der Frauen als „Nebenwiderspruch“ zu behandeln (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985, Seite 83) oder Frauenpolitik anderen Prioritäten in der Organisation unterzuordnen (Protokoll der 13. Frauenkonferenz 1988, Seite 93 bis 112).

1988 entzündet sich eine heftige Kontroverse an der Frage eines Frauenförderplans für den ehrenamtlichen Bereich.

# Beschlußlage der Frauenkonferenzen 1985 und 1988

Die 12. Frauenkonferenz 1985 trägt das Motto „Wir wollen Brot und Rosen“, der 13. Frauenkonferenz 1988 wird vorangestellt: „Wir streiten für bessere Zeiten“. Bereits in diesen beiden Leitüberschriften zu den Frauenkonferenzen wird ein neues Verständnis von gewerkschaftlicher Frauenarbeit sichtbar. Auch die Frauen nehmen jetzt kollektiv für sich in Anspruch, eigenständige Subjekte zu sein: „Wir wollen Brot und Rosen“ und „Wir streiten für bessere Zeiten“. Auch die Zeit des passiven Wartens auf Veränderungen ist vorbei. Die Frauen machen deutlich, daß sie eigene Vorstellungen entwickeln: „Wir wollen Brot und Rosen“. Und Frauen warten nicht mehr, sondern sie handeln: „Wir streiten für bessere Zeiten“. Auch in den Bezeichnungen der antragstellenden Gremien läßt sich die neue Politikkonzeption erkennen: Die Frauen treten von nun an kollektiv und selbständig in Erscheinung: Neben dem Frauenausschuß beim Vorstand werden jetzt auch die Bezirks- und Ortsfrauenausschüsse (statt wie bisher die Bezirke und Verwaltungsstellen) genannt. Daß dabei der Anpassung an die männlichen Strukturen eine gründliche Absage erteilt wird, wird bereits in den Übersichten zu den Anträgen und Entschlüssen der beiden Frauenkonferenzen deutlich.

Der Versuch, die besonderen Probleme der Frauen unter die thematischen Raster überlieferter (und von Männern geprägter) Gewerkschaftsstrukturen zu pressen, wird aufgegeben – ein großer Durchbruch im Vergleich zu früheren Frauenkonferenzen. Auch die Themen werden von 1985 bis 1988 immer differenzierter und frauenspezifischer. Neben „klassischen“ Gewerkschaftsthemen werden jetzt auch Komplexe wie „gewerkschaftliche Frauenarbeit“, „Frauenförderung“, „Paragraph 218“ oder „allgemeine Frauenpolitik“ behandelt.

Im Mittelpunkt steht nicht mehr der Versuch, sich an männlichen Normen zu orientieren und dadurch die Gleichberechtigung zu erringen, sondern das Bemühen, die Welt gemäß den konkreten Bedürfnissen von Frauen zu ändern. Diese neue frauenpolitische Orientierung zieht sich durch alle Themenkomplexe und zeigt sich in vielen Anträgen.

## Die 12. Frauenkonferenz 1985

Zur 12. Frauenkonferenz 1985 liegen 136 Anträge, 1 Entschliebung und 7 Initiativanträge vor. Der Bereich Sozialpolitik/Sozialabbau ist dabei mit ungefähr einem Drittel der Anträge quantitativ am stärksten vertreten.

### Anträge zur Frauenerwerbsarbeit – Arbeitsmarktpolitik

An den Beginn der Antragsberatung wird der Themenschwerpunkt Frauenerwerbsarbeit – Arbeitsmarktpolitik gesetzt. Mit der E 1 wird eine Entschliebung zur Frauenerwerbsarbeit angenommen, die sich in umfassender Weise mit den aktuellen Problemen auseinandersetzt. Auf der Grundlage des „Rechts auf Arbeit für alle Arbeitnehmer“ wendet sie sich gegen Massenarbeitslosigkeit und Rationalisierung, gegen konservative Strategien zur Flexibilisierung und Deregulierung. Die besondere Benachteiligung der Frauen innerhalb dieses Prozesses wird vor dem Hintergrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung und der Neuaufgabe konservativer Frauenbilder herausgearbeitet. Zugleich wird ein Forderungskatalog vorgestellt, der das Recht auf Arbeit für Frauen, beschäftigungspolitische Initiativen, familienergänzende Einrichtungen sowie eine Umgestaltung der Erwerbsarbeit als Voraussetzung für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie umfaßt.

Ebenso wie die E 1 ist auch der A 1 (Annahme mit Änderung) an den besonderen weiblichen Lebensbedingungen orientiert. Er fordert Beschäftigungsprogramme spe-

ziell für Frauen. Mit dem A 2 wird ein Antrag angenommen, der betriebliche Frauenförderungsprogramme als positive Diskriminierung von Frauen fordert, um die „Benachteiligung von Frauen betrieblich zu korrigieren“. Der Vorstand wird mit diesem Antrag aufgefordert, unter Berücksichtigung seiner Berichtspflicht selbst in dieser Hinsicht initiativ zu werden. Frauenförderpläne sollen beispielhaft zugänglich gemacht, Anwendungsorte gefunden und Handlungshilfen erstellt werden. Auch die Inhalte der Frauenförderpläne werden von der Bestandsaufnahme, Zielbestimmung, Durchführung bis zur Berichtspflicht vorgegeben. Mit dem A 7 (Annahme 1. Absatz) wird verlangt, die Gleichbehandlung der Geschlechter auch bei Stellenausschreibung und Stellenvergabe zu realisieren. Der A 8 setzt sich erstmals mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auseinander. Der Vorstand wird aufgefordert, in seinem Zuständigkeitsbereich über dieses wichtige Thema aufzuklären, das für das Leben von Frauen so schwerwiegende Konsequenzen hat. Eine Arbeitshilfe für die betriebliche Arbeit soll von der Abteilung Frauen erstellt werden.

Zum Themenbereich „berufliche Bildung“ wird angenommen der A 9.

Eine Neuordnung der Metall- und Elektroberufe soll Chancengleichheit für Mädchen in der beruflichen Bildung erreichen. Mit dem A 10 (Material) wird verlangt, die Neuordnung des Ausbildungsberufs „Bürogehilfin/Bürogehilfe“ zeitlich der Neuordnung der Verwaltungsberufe vorzuziehen. Mit dem A 11 werden zur Behebung des Ausbildungsnotstandes Landesfinanzierungsgesetze verlangt, die die Forderung „Wer nicht ausbildet, soll zahlen“ umsetzen sollen.

Zum Thema „Rationalisierung“ stellt der Frauenausschuß mit A 12 einen umfassenden Antrag, der die Problematik aus frauenspezifischer Sicht beleuchtet und entsprechende Forderungen beinhaltet:

Betont wird darin die besondere Benachteiligung der Frauen im Fall von Rationalisierungsmaßnahmen. Ihre Arbeitsplätze werden vor dem Hintergrund bedroht, daß durch ihre „Freisetzung“ die Arbeitsplätze von Männern erhalten werden können.

Verlangt werden deshalb „Konzepte zu einer frauengerechten Arbeitsorganisation und Maßnahmen zur Qualifizierung, die den Frauen Mut machen und ihnen Perspektiven zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen aufzeigen.“ Konkret wird verlangt, Frauenspezifische Aspekte ausdrücklich einzuarbeiten. „Konkrete Forderungen nach rechtlichen Maßnahmen zur Verhinderung ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse“ sollen erstellt werden. „Eine verstärkte Diskussion um den Ausbau der Telekommunikation (ist) zu führen“. Frauenförderpläne sollen erarbeitet werden. Von der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit wird in diesem Zusammenhang verlangt, deutlicher ihr Interesse an der spezifischen Frauenproblematik zu beweisen. Gestaltungsspielräume sollen genutzt, Einfluß auf den Einsatz der Technik genommen werden. Damit verbinden soll sich eine offensive Mitbestimmungsinitiative, an der die Frauen beteiligt sind. Als Material zu A 12 wird der A 13 zugeordnet. Der A 14 (Annahme) verlangt eine offensive betriebliche Weiterqualifikation. Der A 15 (Annahme) setzt sich für einen verstärkten Einsatz der DGB-Technologieberatungsstellen ein.

### Anträge zur Tarifpolitik

Im Bereich der Tarifpolitik wird mit dem A 16 ein Antrag angenommen, der zum wiederholten Male darauf dringt, die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen aufzuheben. Es wird „im Interesse der Glaubwürdigkeit der Organisation“ und in Bekräftigung der Entschliebung 24 des 14. Ordentlichen Gewerkschaftstages vom Vorstand verlangt, „Benachteiligungen in den Betrieben bei der Eingruppierung und Bezahlung der arbeitenden Frauen zu verhindern“. Um der „Hinhaltetaktik und (den) Schaufensterbeschlüssen(n)“ (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985, S. 157), wie es eine Delegierte in ihrer Wortmeldung zu A 16 formuliert, endlich ein Ende zu setzen, wird vom Vorstand verlangt, eine Reihe von Maßnahmen einzuleiten und durchzuführen: eine politische und eine arbeitsrechtliche Bestandsaufnahme, die Formulierung von Konsequenzen sowie die Erstellung einer Arbeitshilfe. Mit dem A 17 wird der Vorstand aufgefordert, sich in der „nächsten Tarifbewegung nachhaltig für die Abschaffung der unteren Lohngruppen einzusetzen“.

A 19 setzt sich für „die weitere Verkürzung der Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche, der 5-Tage-Woche sowie dem 7-Stunden-Tag“ ein.

A 20 fordert den Vorstand auf, der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche tarifpolitisch Priorität zu geben.

A 25 setzt sich für die Ausdehnung der Arbeitszeitverkürzung auf Auszubildende ein.

A 26 wendet sich gegen die Flexibilisierungsstrategien der Arbeitgeber, die lediglich unternehmerisches Risiko auf die Arbeitnehmer abwälzen. Vielmehr wird eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich verlangt, dabei soll die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit Vorrang haben. Auch hier ist das Argument frauenspezifisch: Die Arbeitszeitverkürzung soll die Grundlage für eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit legen. Darüber hinaus soll geprüft werden, inwieweit und unter welchen Bedingungen für einzelne Arbeitnehmergruppen zusätzliche Arbeitszeitverkürzungen möglich sind.

A 28 verlangt vom Vorstand, sich dafür einzusetzen, daß HeimarbeiterInnen in den Geltungsbereich von Tarifverträgen einbezogen werden.

Mit dem Sozialabbau und gewerkschaftlichen Gegenmaßnahmen beschäftigen sich die Anträge A 29 wie A 31.

Mit A 29 wird der Sozialabbau betrachtet: „Frauen sind unter frauenspezifischem Aspekt Javon doppelt betroffen: einmal durch den systematischen Abbau ihnen zustehender Rechte und Leistungen, zum anderen durch die ihnen zugeteilte Verantwortung für die immer schlechter werdende Situation der Familien. Der Sozialabbau hat darüber hinaus die Funktion, Frauen vom Arbeitsmarkt zu vertreiben und sie in die Abhängigkeit der Familie zurückzuverweisen. Er dient zur Verhinderung der Emanzipation der Frauen.“ Eine Reihe von sozialpolitischen Forderungen, die sich auf die Rücknahme bereits durchgesetzter Verschlechterungen für Frauen beziehen, werden im Rahmen des Antrags konkretisiert. Der Vorstand wird aufgefordert, dem Protest der ArbeitnehmerInnen politisch Geltung zu verschaffen. Innerhalb des A 31 werden darüber hinaus noch weitere Handlungsanweisungen an den Vorstand konkretisiert.

## Sozialpolitische Forderungen

Die Liste der sozialpolitischen Forderungen ist, wie immer, lang. Dabei müssen sich auf dieser Konferenz Forderungen, die zum Teil seit Jahrzehnten bestehen, erneut formuliert werden.

Einen breiten Raum nehmen die Forderungen zum Arbeitsschutz schwangerer Frauen an Bildschirmarbeitsplätzen ein. Angenommen wird der am weitesten gehende A 48.

Innerhalb des A 48 wird aus der bislang ungeklärten Forschungslage zur Gefährdung durch Bildschirmarbeitsplätze die Konsequenz gezogen, vorbeugend, bis zur arbeitsmedizinischen Klärung des Problems, auf den verschiedensten Ebenen (mit Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen, Gesetzen, Auflagen für die Hersteller) einen vorläufigen Schutz für schwangere Arbeitnehmerinnen zu erreichen.

Auch die Forderungen zum Mutterschafts- und Erziehungsurlaub sowie zum Erziehungsgeld nehmen breiten Raum ein. Nach A 34 soll sich der Vorstand dafür einsetzen, daß die Verschlechterungen beim Mutterschaftsurlaubsgeld und bei der Rentenversicherung zurückgenommen werden.

Der A 37 geht auf die Diskriminierung der erwerbstätigen Mütter durch das geplante Erziehungsgeld ein. Dieses wird als „Rücktrittsprämie vom Arbeitsplatz“ und „Zuschuß zur Abdrängung in Teilzeitarbeit“ bezeichnet. Eine Reihe von Gegenforderungen werden konkretisiert: Regelung von Erziehungsgeld und Elternurlaub in getrennten Gesetzen; Mutterschaftsurlaub wie gehabt zum Schutz der Mutter; Elternurlaub für den betreuenden Elternteil; keine finanziellen Kürzungen des Mutterschaftsurlaubsgeldes; Erziehungsgeld unabhängig von einer Erwerbstätigkeit; keine Aufrechnung von Mutterschaftsgeld auf das Erziehungsgeld.

Mit der geplanten Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes setzen sich A 41 und A 42 auseinander. Beide Anträge sind darauf ausgerichtet, die geplanten Eingriffe in die bestehenden Schutzrechte für Frauen abzuwehren.

Zur Rentenversicherung liegen folgende Anträge vor:

Der A 44 tritt für die Anerkennung von Erziehungsleistungen auch bei erwerbstätigen Frauen (ebenso wie bei Frauen, die vor 1921 geboren sind) ein.

Der A 46 verlangt, die Änderungen zur Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente vom 1. Januar 1984 zurückzunehmen, durch die „Frauen, die längere Zeit nicht erwerbstätig waren, praktisch von der Frühinvaliditätsrente ausgeschlossen“ sind. A 61 bezieht sich auf zu verändernde Modalitäten bei der Finanzierung der Rentenversicherung.

A 70 verlangt eine Gesetzesänderung, so daß Leistungen nach dem Vorruhestandsgesetz im Rahmen von Höchstbeträgen nicht einkommenssteuerpflichtig sind.

Über diese Schwerpunkte hinaus werden eine Reihe von Themen angesprochen: Der A 55 wendet sich erneut gegen Einstellungsuntersuchungen. Auch der A 62 greift eine uralte Forderung auf: Der Freistellungsanspruch von Arbeitnehmern für die Pflege erkrankter Angehöriger soll auf zwei Wochen ausgedehnt werden. Mit A 57 wird erneut für die Beseitigung der unteren Sozialversicherungsfreigrenze plädiert. A 63 setzt sich für ein Verbot der Leiharbeit ein. A 59 tritt dem Sozialabbau bei Schwerbehinderten entgegen. A 56 verlangt, daß alle zwei Jahre ein Anspruch auf Kur bestehen soll (statt alle 3 Jahre, wie es die neue Regelung vorsieht).

A 64 setzt sich gegen die Kürzungen beim Arbeitslosengeld und bei der Arbeitslosenhilfe ein, die alleinstehende oder kinderlose Arbeitnehmer betreffen. A 68 verlangt erneut die Einstellung der Bedürftigkeitsprüfung bei der Gewährung von Arbeitslosenhilfe. A 67 fordert den Vorstand auf, sich gegen einen Mißbrauch von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) einzusetzen. Der als Material überwiesene A 66 will deutlich machen, daß einerseits Frauen bei AB-Maßnahmen entsprechend berücksichtigt werden sollen, daß andererseits aber nur solche Maßnahmen unterstützt werden sollen, die bestimmte Anforderungen erfüllen. Mit dem A 69 wird die Absicht der Regierungskoalition zurückgewiesen, das Betriebsverfassungsgesetz und den Paragraphen 116 AFG zu ändern. Die Kampfabsichten werden in der I 2 und der I 3 nochmals betont. Der A 71 schließlich will die Alkoholwerbung durch Auflagen beschränken.

Zum Themenschwerpunkt „Paragraph 218“ werden drei Anträge angenommen:

Der A 72 tritt allen Versuchen von konservativer Seite entgegen, den Schwangerschaftsabbruch zu erschweren. Folgende Forderungen werden formuliert:

„Ersatzlose Aufhebung des Abtreibungsverbots“; „Anerkennung der alleinigen Entscheidungskompetenz der Frau“; Beseitigung von Zwangsberatung und Wartelisten; Finanzierung durch die Krankenkasse; ambulante Abbruchmöglichkeiten; Anonymität. Ferner wird zur Vorbeugung verlangt, „Sexualkundeunterricht in allen Schulen als Pflichtfach einzuführen“; kostenlose Ausgabe von Verhütungsmitteln; Ausweitung und Förderung von Beratungsstellen.

Der I 1 verurteilt nochmals die Bestrebungen, die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen zu Sterilisation und Schwangerschaftsabbruch abzuschaffen.

A 73 bestätigt die Forderung an den Vorstand, mit allen politischen Mitteln die konservativen Initiativen zur Änderung des § 218 zurückzuweisen. Der A 80 schließlich setzt sich für eine Auflösung der Stiftung „Mutter und Kind“ ein und verlangt statt dessen eine Verbesserung der Sozialleistungen, um Frauen ein Leben mit Kindern ohne finanzielle Einbußen zu ermöglichen.

Gegen Gentechnologie und Leihmutterschaft richten sich die Anträge A 81 und A 82.

Abgelehnt werden konkret „Retortenerzeugung, Mietschwangerschaft, Experimente am befruchteten Ei“ und „Geforschung im Rahmen der wehrmedizinischen Forschungsvorhaben“. Um Mißbrauch zu verhindern, werden strengere Kontrollen der Geforschung verlangt.

## Anträge zur Frauenpolitik

Zum Thema „Frauenpolitik“ werden die Anträge A 83 und A 84 angenommen.

Der A 83 verlangt vom Vorstand, die Zusammenarbeit mit verschiedenen Frauenorganisationen und Frauengruppen bei entsprechenden Sachfragen zu fördern. A 84 wendet sich gegen den Versuch, Frauen auf ein typisch bürgerliches Frauenbild zurückzuverweisen und ihnen die Selbstbestimmungsmöglichkeiten zu nehmen. Der A 93, der als Material verabschiedet wird, betont das Recht der Frauen auf Arbeit und formuliert eine Reihe von konkreten Forderungen.

Unter „Organisationsfragen“ wird mit dem A 94 ein Frauenförderprogramm für den hauptamtlichen Bereich verlangt. Begründung: Es stehe inzwischen fest, „daß positive Aktionsprogramme für Frauen, die die Gleichberechtigung in den eigenen Reihen sicherstellen, notwendig sind“. Als Material werden diesem Antrag zugeordnet die Anträge A 96 und A 98. Sie fordern erneut, daß die Anzahl von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien erhöht werden muß und schlagen Maßnahmen dafür vor.

Der A 101 verlangt, daß die Frauenarbeit der IG Metall im örtlichen Rahmen aufgearbeitet und zentral in einem Dokumentarfilm zusammengefaßt wird.

Als Material dazu (und zu A 107) wird der A 112 überwiesen, der für Frauen regionale Gesichtsseminare mit Kinderbetreuung verlangt.

Mit der Annahme des A 102 spricht sich die Frauenkonferenz dafür aus, daß eigenständige Personengruppenkonferenzen, besonders die der Frauen, auf Bezirks- und Vorstandsebene beibehalten werden.

A 106 verlangt, daß am WSI ein Frauenforschungsprojekt zum Thema „Frauenwerkstättigkeit“ eingerichtet wird. Der neue frauenspezifische Aspekt, der sich durch einen Großteil der Anträge zur 12. Frauenkonferenz zieht, wird besonders deutlich im Abschnitt „Gewerkschaftliche Bildung“.

### Anträge zur gewerkschaftlichen Bildung

Der A 107 (Annahme in geänderter Fassung) setzt sich dafür ein, daß die Rahmenbedingungen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit für Frauen verbessert werden. Dabei wird unter Ziffer 1 und 2 auf die Notwendigkeit hingewiesen, Seminare mit Kinderbetreuung populärer zu machen und besser mit Frauen zu besetzen. Unter Ziffer 4 wird verlangt, in den zentralen Bildungseinrichtungen vorerst in Sprockhövel, ständige Einrichtungen für Kinder zu schaffen. Besonders dem Absatz 3 gelten die ausführlichen Diskussionen (Protokoll der 12. Frauenkonferenz 1985, S. 258 ff.). Nach einer ausführlichen und engagierten Begründung der Antragskommission wird ein Passus verabschiedet, mit dem von der Konzeption der Frauenbildung der 70er Jahre Abstand genommen wird (Faustregel bis dato: Frauen sollen ihre Frauenthemen in „gemischter“ Seminare einbringen): „3. Wie stark Frauenprobleme in die Seminare Eingang finden, hängt neben der konzeptionellen Berücksichtigung von der Zahl und Durchsetzungsfähigkeit der teilnehmenden Kolleginnen ab. Um noch mehr Kolleginnen für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen zu gewinnen und ihr Selbstbewußtsein zu stärken, können Frauenseminare sinnvoll sein.“

Frauenseminare sind kein Ersatz für andere Seminare gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, sondern eine Ergänzung zum Seminarprogramm der IG Metall. Die Probleme der Frauen in der Arbeitswelt und in der gesellschaftlichen Interessenvertretung erhalten in Frauenseminaren einen höheren Stellenwert. Die Kolleginnen verfügen über sehr viele ähnliche Erfahrungen, was ihre Situation als Frau und Arbeitnehmerin in dieser Gesellschaft angeht. In der so entstehenden solidarischen Atmosphäre fällt der Schritt von der individuellen Erfahrung über die gesellschaftspolitische Erkenntnis bis hin zur gemeinsamen Handlungsfähigkeit besonders leicht. Diese Seminare können deshalb einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, die Kolleginnen durch kollektive Erfahrungen zu stabilisieren, durch spezifische Erkenntnisse zu qualifizieren und für die gewerkschaftliche Arbeit zu gewinnen. Deshalb müssen Seminare für Frauen mit Kinderbetreuung in den Regionen als Ergänzung zum Seminarprogramm der IG Metall angeboten und diese dann, wenn es zweckmäßig erscheint, auch in den zentralen Bildungsstätten durchgeführt werden. Das Angebot könnte sich über mehrere Bildungsregionen erstrecken. Darüber hinaus müssen bei aktuellem Vorliegen gewerkschaftlichen Bildungsbedarfs sachbezogene Frauenseminare angeboten werden.“

Gerade in dieser Konzeption von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit wird die neue Frauenpolitik deutlich: Solidarität zwischen Männern und Frauen auf der Basis realer Lebensumstände statt weiblicher Altruismus im Kampf für gewerkschaftliche Ziele, die Männer definiert haben.

Die Einbeziehung von „Frauenthemen“ in das Bildungsangebot der IG Metall auf unterschiedlichsten Ebenen verlangen die Anträge A 111, 113 und 114 (angenommen).

Mit dem A 111 wird gefordert, daß auch die Rolle der Frauen im Seminar „Geschichte der Arbeiterbewegung“ behandelt wird. Der A 113 konkretisiert Problemstellungen, die in die Bildungsarbeit der IG Metall einzuarbeiten sind:

Genannt werden u. a. die besonderen Lebensumstände von Frauen, die Folgen gesellschaftlicher Veränderungen und politischer Entscheidungen für Frauen und Vorschläge zur Veränderung der Geschlechterrollen.

Der A 114 tritt dafür ein, frauenspezifische Themenstellungen in die Bildungsurlaubsangebote zu integrieren.

Im Abschnitt „Arbeitsrecht und Arbeitskämpfrecht“ wird nochmals ein frauenspezifischer Antrag gestellt: A 124 (angenommen) verlangt, Stellenangebote nach dem EG-Anpassungsgesetz „geschlechtsneutral“ auszuweisen. Der Antrag bleibt dabei noch hinter dem neuen frauenpolitischen Anspruch der Frauenarbeit zurück: Die Durchsetzung spezieller Fraueninteressen setzt in einer patriarchalischen Kultur, die „männlich“ mit „neutral“ oder „allgemein“ gleichsetzt, ein deutliches Benennen von Frauen voraus.

Die restlichen auf der 12. Frauenkonferenz beschlossenen Anträge tragen keinen frauenspezifischen Stempel. Daß Frauen sich Mitte der 80er Jahre zu allgemeinpolitischen Themen äußern, scheint mittlerweile selbstverständlich. Die Anträge sollen deshalb nur der Vollständigkeit halber kurz aufgelistet werden.

A 112 tritt für eine Änderung des Kündigungsschutzgesetzes ein. A 121 verlangt, die mit dem sog. Beschäftigungsförderungsgesetz erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge zurückzunehmen. Der A 123, der zum Teil durch A 129 sowie durch A 121 als erledigt gilt, setzt sich nochmals gegen den Sozialabbau und den Abbau von Arbeitnehmerschutzrechten zur Wehr.

A 125 protestiert gegen „heiße“ und „kalte“ Aussparung. Der I 6 betont, daß der DGB die arbeitnehmerfeindliche Politik der Bundesregierung nicht noch durch Gespräche legitimieren soll.

Zum „Betriebsverfassungsgesetz“ wird der A 115 angenommen. Er lehnt die Verstärkung der Minderheitenrechte im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung ab. A 116 tritt für eine Ausweitung des Betriebsverfassungsrechts ein. Dasselbe und eine Änderung des Personalvertretungsgesetzes verlangt der A 117.

### Anträge zur Wirtschaftspolitik

Problemstellungen zur „Wirtschaftspolitik“ werden in folgenden Anträgen behandelt: A 130 verlangt vom Vorstand, verstärkt Aufklärung über die Gefahren radioaktiven Atomabfalls zu betreiben. Auch der 15 fordert verstärkte Maßnahmen zum Umweltschutz. Der A 131 setzt sich für die Umsetzung des „Stahlpolitischen Programmes“ der IG Metall ein.

### Anträge zur allgemeinen Gesellschaftspolitik

Auch auf der 12. Frauenkonferenz werden Forderungen zum Themenbereich „Ausländische Arbeitnehmer – Internationale Solidarität – Rechtstextermismus“ gestellt:

Der A 126 setzt sich dafür ein, daß die Organisation ausländische Kolleginnen und Kollegen im Kampf für mehr Rechte unterstützt (Aktion Aufenthaltsberechtigung). Der A 127 lehnt eine Verschärfung des Ausländergesetzes ab und verlangt statt dessen Gleichstellung für die ausländischen Arbeitnehmerinnen und ihre Familien. Der A 128 wendet sich gegen Rechtstextermismus, der A 129 gegen Menschenrechtsverletzungen in der Türkei. Der I 1 fordert die Durchsetzung von Demokratie und Menschenrechten in Südafrika.

Eine Reihe von Anträgen befaßt sich mit „Friedenspolitik“. In abgeänderter Form angenommen werden die Anträge A 132 und A 133, zu denen der A 136 als Material angenommen wird, sowie der A 134.

Der I 7 sichert gewerkschaftliche Unterstützung für eine konkrete Initiative in der Frauenpolitik zu.

## Die 13. Frauenkonferenz 1988

Auf der 13. Frauenkonferenz 1988 werden 96 Anträge, 7 Entschließungen und 7 Initiativanträge zur Beratung eingebracht. Besonders auf dieser Frauenkonferenz wird der gesellschaftliche Gestaltungsanspruch der Frauen deutlich. Männerzentrierte Denkbilder und Verhaltensmodelle, die sich „allgemein“ geben, sollen dabei durch frauenspezifische Blickrichtungen zurechtgerückt und auf diese Weise Gegenentwürfe erarbeitet werden. Das gilt sowohl für den Mikrokosmos der Organisation als auch für den Makrokosmos der gesellschaftlichen Welt. Der gesamte Kongreß, und das gilt

auch für die Beratung und Verabschiedung der Anträge. läßt sich dabei als ein kollektiver Prozeß der Selbstfindung und Selbstvergewisserung verstehen. Die als richtig erkannten inhaltlichen Ansätze und Strategien zur Veränderung werden auf diesem Kongreß bestätigt. Im Zentrum der Auseinandersetzung steht dabei der interorganisatorische Bereich. Nicht zu Unrecht: Zum einen tritt die Organisation mit dem Anspruch auf, Verfechter einer umfassenden Gleichheit zu sein, und die Frauen messen sie daran. Zum anderen geht es hier um einen Bereich, der in der Tat allein den Gestaltungsmöglichkeiten der Organisation unterliegt. Ob der Gleichheitsanspruch der IG Metall wirklich Substanz hat oder letztlich nur Maske ist, gerät deshalb gerade an dem Punkt auf den Prüfstand, wo es um den persönlichen und politischen Verzicht der Männer zugunsten der Frauen geht.

### Anträge zu „gewerkschaftlicher Frauenarbeit“ und „Frauenförderung“

Der Antragsberatung vorangestellt werden die Anträge zu „gewerkschaftlicher Frauenarbeit“ und „Frauenförderung“. Mit dem A 1 wird ein Antrag verabschiedet, der die Erstellung eines frauenpolitischen Programms für die IG Metall verlangt. Der Antrag stellt fest, daß Frauen in der Gesellschaft noch immer benachteiligt sind und ihre Förderung gewerkschaftspolitisch und verfassungsrechtlich geboten ist.

Dadurch soll ein Ausgleich dafür geschaffen werden, daß „die Interessen der Arbeitnehmerinnen bislang nicht ausreichend aufgegriffen worden (sind)“. Im Rahmen des frauenpolitischen Programmes „sollen alle Forderungen an die Organisation sowie an staatliche Institutionen und den Gesetzgeber festgeschrieben werden. Dieses Programm muß neben den Perspektiven und Forderungen auch Durchsetzungsstrategien, Maßnahmen, Zeitvorgaben, Verzahnungen mit anderen gewerkschaftlichen Politikbereichen und Verantwortlichen festlegen.“ Der A 2 - Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Frauenarbeit - wird dem A 1 als Material zugeordnet.

In der Begründung der Antragskommission für diese Entscheidung wird nochmals die spezifische Richtung der neuen Frauenpolitik deutlich: „Es gab in unseren Beratungen zu diesem Antrag auch Kritikpunkte, so beispielsweise mit der Aussage, Ziel gewerkschaftlicher Frauenarbeit sei, daß Frauen als Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen sind. Wir meinen, Ziel gewerkschaftlicher Frauenarbeit ist es auch, die Arbeits- und Lebensbedingungen von abhängig Beschäftigten zu verbessern (Beifall). Dann gibt es die Aussage in dem Antrag, daß Frauen sich nicht auf Nebenschauplätze abdrängen lassen sollen, was bedeutet, daß es Hauptschauplätze wie AFG und Arbeitszeitverkürzung gibt und alles andere, auch frauenspezifische Themen wie Paragraph 218, Nebenschauplätze sind...“ Auch hier wird die Abgrenzung von männlichen Bewertungsmustern deutlich. Als Material zu A 1 werden ebenfalls angenommen A 10 (sowie zu A 9), A 12 und A 35. A 10 setzt sich für die 30-Stunden-Woche und den 6-Stunden-Arbeitstag ein. A 12 verlangt ein Pilotprojekt zur Gleichstellung der Frauen im Betrieb. A 35 tritt ein für tariflichen Sonderurlaub aus wichtigem Grund, z. B. zur Kinderbetreuung, Pflege erkrankter Familienangehöriger oder Teilnahme an länger dauernden beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

A 3 (Annahme bei Streichung) verlangt, kurzfristig noch vor dem Internationalen Zukunftskongreß der IG Metall im Herbst 1988, eine bundesweite Arbeitstagung zum Thema „Die Zukunft der Frauen in Beruf, Gesellschaft und Gewerkschaft“ einzuberufen.

A 4 fordert vom Vorstand, wie bereits im A 538 auf dem 15. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall beschlossen, sich dafür einzusetzen, mehr Mädchen für Ausbildungen in gewerblich-technischen Berufen zu gewinnen. Dazu soll die vom Vorstand beschlossene Kampagne „Mehr Frauen in die neuen Metall- und Elektroberufe“ durch Aktionen in den Verwaltungsstellen auf eine breitere Basis gestellt werden. A 5 verlangt vom Vorstand, sich um eine verstärkte Einstellung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen zu bemühen. Dazu soll der Vorstand auf die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte einwirken, 21 Prozent der Ausbildungsplätze (wie in der oben genannten Kampagne beschlossen) zu reservieren bzw. vorrangig Frauen in gewerblich-technischen Berufen einzustellen, bis ein entsprechender Frauenanteil gemäß Frauenförderplan erreicht ist. A 6 richtet sich nochmals an die Betriebsräte selbst.

Sie sollen darauf hinwirken, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG durchgesetzt wird. A 7 verlangt, daß Muster- und Handlungsanleitungen für Frauen-

förderung in den Betrieben zentral bei der Abteilung Frauen gesammelt werden. A 8 fordert, daß für die Frauenausschüsse Handlungshilfen für betriebliche Frauenförderpläne erstellt werden. A 9 möchte einen Frauenförderplan für den ehrenamtlichen Bereich der IG Metall. Durch I 1 wird der Vorstand nochmals an den A 576 erinnert, der auf dem 15. ordentlichen Gewerkschaftstag 1976 verabschiedet wurde. Dieser Antrag enthielt die Forderung, einen Frauenförderplan im ehrenamtlichen Bereich zu verabschieden und in Kraft zu nehmen. Auf die Einstellung von „Schwerpunktsekretarinnen“ zur Durchsetzung der Frauenförderung dringt der A 11. Der A 13 verlangt nochmals eine forcierte Durchsetzung des Frauenförderplanes für den hauptamtlichen Bereich. Der A 14 (als Material verabschiedet) fordert den Vorstand auf, die Rahmenbedingungen zur Durchsetzung des Frauenförderplanes im hauptamtlichen Bereich zu verändern.

A 17 will erreichen, daß die IG Metall eine Gesetzesinitiative für ein Frauenförderungsgesetz unterstützt.

A 15 (Annahme) wendet sich gegen die sprachliche Diffamierung von Frauen. Vom Vorstand wird verlangt, im Bereich der IG Metall „in allen Bereichen dafür Sorge zu tragen, daß geschlechtsneutrale Begriffe bzw. jeweils die männliche und weibliche Form in Wort und Schrift verwendet wird“. Absicht und Strategie dieses Antrags entsprechen einander nicht vollständig: In einer Gesellschaft, in der „allgemein“ oder „neutral“ Synonyme für die Vertretung männlicher Interessen sind, ist es nicht dasselbe, ob Begriffe „geschlechtsneutral“ oder in männlicher und weiblicher Form ausgewiesen werden. Die „neutrale“ Form zu wählen, die hier alternativ angeboten wird, entspricht genau jener früheren Frauenpolitik der IG Metall, die mit Beginn der 80er Jahre zunehmend als nicht zweckdienlich erkannt wird.

A 16 (Annahme) fordert den Vorstand auf, sich für die Einstellung von Frauenbeauftragten auf allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung einzusetzen.

Mit der eigenen Organisation setzen sich die Frauen nochmals in den Abschnitten „Gewerkschaftliche Bildungs- und Kulturarbeit“ sowie „Organisationspolitik“ auseinander.

### Anträge zur Organisationspolitik und zur gewerkschaftlichen Bildungs- und Kulturarbeit

A 56 (Annahme) und A 59 (Annahme mit Änderung) stellen Anträge dazu, wie der Internationale Frauentag innerhalb der Organisation bzw. der Frauenkonferenzen vorbereitet werden soll.

Auch in den Anträgen zur Bildungs- und Kulturarbeit wird der sich ändernde Impetus der Frauenarbeit deutlich. Dazu werden die Anträge A 72-74 verabschiedet.

A 72 fordert, daß Veranstaltungen zur Frauenförderung in den Betrieben ins Bildungsangebot der IG Metall aufgenommen werden. Für diese Seminare soll auch eine Kinderbetreuung gewährleistet werden.

A 73 verlangt ein spezielles Frauenseminar auf zentraler Ebene, das sich „mit der Frauenproblematik beschäftigt“. Das Seminar soll vorzugsweise, aber nicht ausschließlich für Frauen angeboten und durch Kinderbetreuung begleitet werden. A 74 dringt darauf, gewerkschaftlicher Kulturarbeit von Laien eine größere Bedeutung beizumessen.

Beispielsweise soll gewerkschaftlichen Kulturgruppen auch auf Konferenzen der Organisation Raum zur (Selbst-)Darstellung gegeben werden - wie auf der 13. Frauenkonferenz bereits geschehen. Auch dieser Vorschlag enthält implizit eine Kritik an dem von Männern geprägten „Arbeits“-Begriff: Gewerkschaftliche Arbeit kann und soll nach Meinung der Frauen Spaß machen. Auf den Konferenzen soll die lebendige Auseinandersetzung an die Stelle des „Gockelgebarens“ treten.

An anderer Stelle der Konferenz wird ein Antrag als Material angenommen, der die Aufarbeitung des Kampfes um den Stahlstandort Rheinhausen fordert. Besonders die aktive Rolle der Frauen in diesem Kampf soll berücksichtigt werden.

### Anträge zur Gesellschaftspolitik und allgemeinen Frauenpolitik

Einen weiteren Schwerpunkt der 13. Frauenkonferenz bildet die Auseinandersetzung mit dem Paragraphen 218:

Der A 18 wiederholt die bereits auf dem 15. Ordentlichen Gewerkschaftstag erhobene Forderung, den Paragraphen 218 ersatzlos zu streichen.

Der I 2 (angenommen) erklärt Solidarität mit den Frauen, die vom Landgericht Memmingen wegen Abtreibung strafrechtlich verurteilt worden sind.

Zur „Bio-/Gen-/Reproduktionstechnologie“ wird als weitestgehender Antrag der A 76 des Frauenausschusses angenommen. Er fordert den Vorstand auf, sich beim DGB für die Erarbeitung eines Positionspapiers zu dem o. g. Problem einzusetzen. Eine Stellungnahme soll so schnell wie möglich erscheinen, damit die öffentliche Diskussion zu diesem Thema vorangetrieben werden kann. Der Antrag präzisiert darüber hinaus die Position der Frauenarbeit zur Bio-, Gen- und Reproduktionstechnologie. Leitgedanken des umfangreichen Antrages, der hier nicht referiert werden soll, sind weitgehende Verbote, Verhinderung von Mißbrauch, Bestimmungen zu Gesundheitsschutz und demokratischer Kontrolle.

Unter dem Punkt „Allgemeine Frauenpolitik“ werden unterschiedliche Anliegen zum Ausdruck gebracht.

E 3 tritt für die Zusammenarbeit mit Frauengruppen und Frauenbündnissen ein. Ebenso der A 60. Er plädiert für eine Kooperation mit den Hattinger Fraueninitiativen. Auch hier ist eine deutliche Abkehr von den Positionen der 70er Jahre festzustellen: Damals wurde von den autonomen Frauen die Übernahme gewerkschaftlicher Vorstellungen als Voraussetzung für die Zusammenarbeit verlangt. Statt dessen heißt es jetzt „gleichberechtigte Zusammenarbeit“.

Angenommen wird auch der A 63, der sich für eine Reform der Paragraphen 177 und 178 StGB einsetzt. Nach den Vorschlägen der Konferenz sollen vaginale, orale und anale Vergewaltigung rechtlich gleichbehandelt und auch die Vergewaltigung in der Ehe strafrechtlich verfolgt werden.

E 4 greift eine „geschlechtsspezifische“ Forderung aus den späten 60er und 70er Jahren wieder auf: die nach einer Bildungspolitik, die Chancengleichheit gewährleisten soll.

A 64 verlangt die Kostenbeteiligung von Unternehmen an Kindertagesstätten und Kindergärten.

Daß es der Frauenarbeit um eine Abkehr vom bisherigen, von Männern geprägten, Verhältnis zur Natur geht, wird bereits in den Anträgen zur Bio-, Gen- und Reproduktionstechnologie deutlich. Das neue Verständnis von Natur, das Mensch und Umwelt als Teile desselben Systems begriff, kommt auch in der thematischen Zusammenfassung einzelner Abschnitte zum Ausdruck. So werden „Arbeitsschutz/Umweltschutz“ zu einem Themenbereich zusammengefaßt – innere und äußere Natur des Menschen werden hier als eine behütende Einheit verstanden.

A 80 setzt sich mit Gefährdungen durch Arbeitsstoffe auseinander, die Fehlgeburten, Mißbildungen oder Unfruchtbarkeit bewirken können. Der Vorstand soll folgende Gegenmaßnahmen ergreifen: Schwerpunkte der Gefährdung ermitteln; die wissenschaftliche Forschung dazu unterstützen; das Thema mit Bildungsveranstaltungen aufgreifen; betriebliche Aktionen initiieren.

A 81 setzt sich für einen ausgedehnten Schutz von Schwangeren bei der Arbeit an Bildschirmgeräten ein.

Der Gewerkschaftsvorstand soll Forschungsprojekte zu diesem Komplex unterstützen. Auf den Gesetzgeber und die betriebliche Interessenvertretung soll er dahingehend einwirken, daß die Arbeitgeber zur Einsatz strahlungsreicher bzw. strahlungsarmer Bildschirmgeräte verpflichtet werden.

A 22 bezieht sich ebenfalls auf Bildschirmarbeit. Auch hier wird der Vorstand aufgefordert, Forschungsprojekte zu unterstützen. Darüber hinaus soll er sich auf allen Ebenen – besonders beim Abschluß von Tarifverträgen – für eine Verbesserung der geltenden Bestimmungen einsetzen.

A 83 und A 24 beziehen sich mit unterschiedlichen Schwerpunkten auf den Arbeitsschutz. Im A 83 wird der Vorstand aufgefordert, die überlastete Gewerbeaufsicht besser zu unterstützen; der A 84 verlangt eine stärkere innerorganisatorische Auseinandersetzung mit dem Thema.

## Anträge zur Tarifpolitik

Im Bereich „Tarifpolitik“ geht es um folgende Schwerpunkte: Frauenlohndiskriminierung, Arbeitszeitverkürzung und Teilzeitarbeit. Es werden zwei Anträge angenommen, die sich mit der Frauenentlohnung beschäftigen.

A 28 fordert den Vorstand auf, nochmals – durch näher konkretisierte Handlungsanweisungen – die gesamte Organisation für die laufenden betrieblichen Höhergruppierungsaktionen von Frauen in die Pflicht zu nehmen. Darüber hinaus soll 1989 eine bundesweite, öffentlichkeitswirksame Veranstaltung gegen die Lohndiskriminierung von Frauen durchgeführt werden. A 29 verlangt vom Vorstand, darauf einzuwirken, daß frauendiskriminierende Tarifverträge zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt werden. Die zuständigen Abteilungen in der Vorstandsverwaltung sollen Materialie und Arbeitshilfen zu diesem Thema erarbeiten und weitere unterstützende Aktivitäten entfalten.

Mit der Thematik der Arbeitszeitverkürzung setzen sich zwei Anträge auseinander:

A 34 fordert den Vorstand auf, die weitere Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel des 6-Stunden-Tages (bei einer 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag) zu verfolgen. Es ist „eine Rückkehr zu kollektiven tarifvertraglichen Regelungen anzustreben“, ferner sollen weitere Arbeitszeitverkürzungen für Neueinstellungen genutzt werden. Der A 40 setzt sich kritisch mit den Thesen Oskar Lafontaines zum „Sozialismus in einer Klasse“ auseinander und bestätigt den Vorstand in seiner Position.

A 36 (Annahme in geänderter Fassung) formuliert auf der Basis des Positionspapiers des Vorstandes zur Teilzeitarbeit Forderungen, die von Tarifkommissionen und Bezirksleitungen in tarifliche Regelungen umgesetzt werden sollen.

Dem A 36 als Material zugeordnet werden die Unterpunkte 4 und 7 des A 37 (4. Verbot von Spät- und Nacharbeit; 9. Verbot von Mehrarbeit für Teilzeitschäftige).

Eine betriebspolitische Forderung wird mit A 96 erhoben.

Zum ersten Mal auf einer Frauenkonferenz wird mit diesem Antrag der Problembereich Aids angesprochen. Nach A 96 soll der Vorstand auf die betriebliche Interessenvertretung dahin gehend einwirken, daß Betriebsvereinbarungen verhindert werden, die Aidskranke diskriminieren. Außerdem wird der Vorstand aufgefordert, Informationsmaterial zur Verfügung zu stellen und die Thematik gegebenenfalls auch in die internen Schulungsprogramme einzubeziehen.

Mehrere Anträge befassen sich mit arbeitsrechtlichen Fragen. Im Mittelpunkt stehen dabei Anträge zum Arbeitszeitgesetz und zur Sicherung und Ausweitung des Normalarbeitsverhältnisses. Zum Arbeitszeitgesetz wird der A 41 angenommen. Er protestiert gegen die geplante Änderung der Arbeitszeitordnung, weil sie den Beschäftigten erhebliche Verschlechterungen bringen würde. Mit bundesweiten Aktionen soll der Vorstand für die gewerkschaftlichen Forderungen mobilisieren:

„Dazu gehört:

- Einschränkung der Nacharbeit für alle Arbeitnehmer auf das notwendige Mindestmaß;
- keine Nacharbeit für Frauen im Produktionsbereich;
- keine Sonntagsarbeit;
- tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden;
- wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden an 5 Tagen in der Woche – Montag bis Freitag
- Mehrarbeit nur ausnahmsweise in engen Grenzen und Abgeltung der Freizeit.“

Der Kampf um das „Normalarbeitsverhältnis“ steht im Mittelpunkt der Anträge A 46 und A 47.

A 46 wendet sich gegen die fortgesetzte „Untergrabung“ des Normalarbeitsverhältnisses. Der A 46 benennt die Veränderungen und fordert den Vorstand auf, unverzüglich eine breite Kampagne gegen die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses zu starten.

Die Organisation soll diesen Kampf als „vorrangigen Aktionsschwerpunkt“ behandeln, die Kampagnen dazu breit und langfristig anlegen und den ganzen DGB in die Arbeit einbeziehen. Bei A 47 geht es um die Sicherung und den Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses gerade auch für Frauen. Besonders A 46 und A 47 sind Beispiele dafür, daß die von Männern geprägten gewerkschaftspolitischen Vorstellungen oft genug an der Lage der Frauen vorbeigehen. Dem „Normalarbeitsverhältnis“ liegt ein

Arbeitsbegriff zugrunde, der sich am beruflichen Lebenslauf (und Lebensstil) von Männern orientiert. Die unentgeltliche Familienarbeit der Frau wird bei einem solchen „Normalarbeitsverhältnis“ stillschweigend vorausgesetzt. Der Kampf für das „Normalarbeitsverhältnis“ ist insofern für Frauen ganz ambivalent: Einerseits sollen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen mit Recht verhindert werden, andererseits zementiert das Festhalten am „Normalarbeitsverhältnis“ bestehende (und für Frauen ungünstige) Verhältnisse. Die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen gemäß den Bedürfnissen von Frauen ist aber in diesem Kampf kein Thema.

A 52 verlangt ein gesetzliches Verbot von Überstunden. Betrieblich unbedingt notwendige Überstunden können vom Betriebsrat ausnahmsweise genehmigt werden. Sie sollen durch Freizeit abgegolten werden.

E 1 wendet sich gegen Vorschläge aus den Reihen der CDU, einen Arbeitsdienst für jugendliche Arbeitslose einzuführen.

Die Anträge A 54 und A 55 formulieren allesamt Forderungen, die in ähnlicher Form schon seit Jahren gestellt werden. A 54 verlangt die Gleichbehandlung ehelicher und nichtehelicher Lebensgemeinschaften im Arbeitsförderungsgesetz. A 55 fordert Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen, die nach einer mehrjährigen Familienphase wieder ins Berufsleben eintreten wollen.

### **Anträge zur Sozialpolitik**

Im Bereich „Sozialpolitik“ werden drei Themen angesprochen: Gegen die Möglichkeit für die Arbeitgeber, den Erholungsurlaub nach Ende des Erziehungsurlaubes um zuviel gewährte Erholungstage zu kürzen, wendet sich der A 67 zur Wehr. Der A 68 wird dazu als Material angenommen.

Gegen die geplante Strukturreform im Gesundheitswesen setzt sich der A 67 zur Wehr. Der A 68 wird dazu als Material angenommen.

Für die Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in der gesetzlichen Krankenversicherung tritt der A 69 ein. Dazu werden nochmals Voraussetzungen innerhalb der Strukturen der gesetzlichen Krankenkassen benannt. Die Anträge 13 und 14 nehmen zwei uralte Forderungen der IG Metall auf: 13 wendet sich gegen die Bedürftigkeitsprüfung bei Arbeitslosen- und Sozialhilfe. 14 spricht sich gegen ein soziales Pflichtjahr für Mädchen aus.

### **Anträge zu innen- und außenpolitischen Themen**

Auch in der 13. Frauenkonferenz 1988 werden aus aktuellem Anlaß eine Reihe von Anträgen zu innenpolitischen und außenpolitischen Themen gestellt. Sie sollen hier nur kurz wiedergegeben werden.

E 5 richtet sich gegen die Tendenz, Frauen in die Bundeswehr aufzunehmen. A 86 tritt für Frieden und Abrüstung ein, ebenso E 6. A 87 verlangt – mit vorher nicht geahnter trauriger Aktualität – ein Verbot aller Tiefflüge über Europa. 15 tritt für ein Verbot aller „Flugtage“ ein. Zur Energiepolitik werden die Anträge A 90 und A 91 gestellt. A 90 spricht sich für die Stilllegung der Nuklearbetriebe in Hanau aus, A 91 für den Erhalt der Maxhütte und für einen sofortigen Baustopp bei der atomaren Wiederaufbereitungsanlage Wackersdorf. Gegen Rechtsextremismus setzen sich die E 7 und der 16 ein; konkret wird die Unterstützung der Aktion „50. Jahrestag der Reichspogromnacht“ verlangt.

Zum Europäischen Binnenmarkt werden zwei Anträge gestellt: Mit A 89 (Annahme) wird der Vorstand aufgefordert, sich dafür einzusetzen, daß die bundesdeutschen Arbeitsschutz-Standards mit Durchsetzung des EG-Binnenmarktes nicht verschlechtert werden.

A 88 äußert die Befürchtung, daß einheitliche soziale Regelungen in der EG die geltenden Rentenbestimmungen für Frauen in der Bundesrepublik außer Kraft setzen könnten. Konkret: Daß die „vorgezogene Altersgrenze“, die zum Rentenbezug berechtigt, heraufgesetzt werden könnte. Der Antrag tritt solchen Vorhaben energisch entgegen.

Ebenso wie in A 88 wird auch innerhalb des einzigen Antrages zur Wirtschaftspolitik der neue frauenpolitische Ansatz deutlich. Es geht darum, sämtliche Lebens- und Politikbereiche auf ihre Auswirkungen auf Frauen hin zu untersuchen und Gegenmodelle zu entwerfen. Exemplarisch dafür ist auch der letzte Antrag:

Der A 92 formuliert aus frauenspezifischer Sicht Kritik an den von der IG Metall und dem DGB erarbeiteten Beschäftigungsprogrammen: „Diese Programme gehen davon aus, daß staatliche Instrumente zur Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik – so wie sie von den Gewerkschaften gefordert werden – quasi geschlechtsneutral wirken, daß also bei der Realisierung der Programme ausreichend Arbeitsplätze für Arbeitnehmerinnen gefordert werden. Dieses ist in der Regel nicht der Fall. Im Gegenteil: Die Diskussion innerhalb der IG Metall hat ergeben, daß die systematische Verbesserung der Beschäftigungschancen von Arbeitnehmerinnen konsequenter Frauenfördermaßnahmen (Frauenförderprogramme) bedarf... Die Delegierten der 13. Frauenkonferenz der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, bei allen neu zu entwickelnden Konzepten diese Ziele zu berücksichtigen und in bestehende Programme einzuarbeiten. Dieses ist u. a. auch durch personelle Beteiligung der für Frauenarbeit Zuständigen sicherzustellen.“

# Beschlußlage der Ordentlichen Gewerkschaftstage 1986 und 1989

## Der 15. Ordentliche Gewerkschaftstag 1986

Auch auf dem 15. Ordentlichen Gewerkschaftstag 1986 wird die Veränderung deutlich, die sich inzwischen in der Frauenarbeit vollzogen hat und vollzieht. Geändert hat sich die theoretische Konzeption, geändert haben sich aber auch die Schwerpunkte der Frauenarbeit. Die Anträge gewinnen – im Vergleich zu früheren Konferenzen – ein viel klareres Profil. Zwar werden auf dem 15. Ordentlichen Gewerkschaftstag weniger Anträge zur Frauenarbeit gestellt als in früheren Jahren, diese aber treffen ins Schwarze. Auch der Frauenausschuß tritt aktiver als bisher auf den Plan; er allein stellt zehn Anträge.

In der E 24 „Gewerkschaftliche Frauenarbeit“ kommt der Leitgedanke der neuen Frauenarbeit unmißverständlich zum Ausdruck. Die Frauen haben es satt, mit ihren Forderungen auf „Nebenwidersprüche“ verwiesen und somit abgeblockt zu werden:

„Eine der Hauptursachen für diese besondere Struktur der Frauenarbeitsarbeit ist die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau. Noch immer wird den Frauen die Haus- und Familienarbeit einseitig aufgebürdet. Diese Arbeitsteilung erlaubt den Männern eher eine nicht von Familienpflichten unterbrochene oder eingeschränkte Erwerbsarbeit. Damit haben gleichzeitig die Arbeitgeber eine kontinuierliche Verfügungsmöglichkeit über deren Arbeitskraft. Frauen dagegen werden wegen ihrer eingeschränkten Verfügbarkeit sowohl geringer qualifiziert, als auch an Arbeitsplätzen eingesetzt, an denen sie jederzeit als Person austauschbar sind.“

Das sind neue Töne: Hier geht es nicht mehr um den „klassischen Antagonismus“, wie er den Theorien der Arbeiterbewegung stets zugrundelag. Neben dem Widerspruch von „Kapital“ und (unabhängig vom Geschlecht definierter) „Arbeit“ rücken jetzt das Patriarchat und seine Unterdrückung der Frauen ins Blickfeld.

Das Recht auf Arbeit, ein unteilbares Menschenrecht, wird mit der E 24 speziell für Frauen eingefordert. Dabei wird, von der bereits eingelegten Position ausgehend, konservative Interessen und Ideologien energisch der Kampf angesagt. Ebenso werden Voraussetzungen genannt, die der spezifischen Situation der Frauen zwischen Familien- und Erwerbsarbeit Rechnung tragen müssen.

Nur so könne das Recht auf Arbeit auch für Frauen verwirklicht und tatsächlich die soziale Gleichheit von Frau und Mann hergestellt werden.

Im einzelnen behandelt der Antrag folgende Punkte:

- Konservative Initiativen, die die Frauen auf die Rolle von Hausfrau und Mutter festlegen wollen, werden zurückgewiesen.
- Verlangt wird eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen. Sie sei eine Voraussetzung für partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie.
- Familienergänzende Einrichtungen sollen dafür sorgen, daß Familien- und Erwerbsarbeit besser unter einen Hut zu bringen sind.
- Für den Ausbildungs- und Erwerbsbereich wird eine „positive Diskriminierung“, die bevorzugte Einstellung von Frauen verlangt.
- „Beschäftigungspolitische Initiativen im Sinne des DGB-Beschäftigungsprogramms“ sollen die Frauen besonders berücksichtigen; öffentliche Subventionen sollen an „qualitative und quantitative Auflagen“ geknüpft werden.
- Auch im Betrieb sollen Frauenförderpläne durchgeführt werden.
- In der Aus- und Weiterbildung sollen Frauen, insbesondere Teilzeitbeschäftigte und wegen Kindererziehung zeitweilig Beurlaubte, besonders berücksichtigt werden. Die Bildungsmaßnahmen müssen während der Arbeitszeit stattfinden.

(Nicht ganz klar ist in diesem letzten Punkt, ob damit auch die Struktur der Erwerbsarbeit verändert werden soll).

Zum Thema „Gewerkschaftliche Frauenarbeit“ werden mehrere Anträge angenommen, die Frauenförderpläne fordern.

Gerade in der Forderung „Die eigene Organisation muß jetzt endlich Frauenförderpläne verabschieden“ äußert sich das neue Verständnis von Frauenpolitik. Vier Jahrzehnte lang haben die Frauen argumentiert, appelliert – und fast nichts damit erreicht. Jedenfalls nicht die Gleichberechtigung in der Organisation. Jetzt reicht es ihnen: Verbindliche Beschlüsse müssen her!

Mit dem A 576 wird ein Frauenförderplan für den ehrenamtlichen Bereich angenommen. Ziel ist es dabei, „Frauen auf allen Ebenen und in allen Bereichen mindestens entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil in der Metallwirtschaft zu beteiligen.“ Als zentrales Mittel sollen bei den Gremienwahlen die weiblichen Kandidatinnen aussichtsreiche Listenplätze in ausreichender Zahl bekommen. Des weiteren wird durchgängige Berichtspflicht gefordert. Der Frauenförderplan soll Bestandteil der Richtlinien für die Tarifkommissionen, Vertrauensleute- und Personengruppenarbeit sowie des „Musterortsstatuts“ werden. Konkret wird des weiteren verlangt, „Bildungsmaßnahmen und Veranstaltungen (zu etablieren), die die Bedürfnisse von Frauen mit Kindern berücksichtigen.“ Dem Vorstand wird ein zeitlicher Rahmen zur Umsetzung des Beschlusses vorgegeben: Der Frauenförderplan soll Anfang 1987 in Kraft treten.

Mit dem A 577 wird ein Frauenförderplan für den hauptamtlichen Bereich beschlossen. Der Frauenförderplan soll die Beschäftigtenstruktur der Verwaltungsstellen berücksichtigen und „Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen aufzeigen“, eine „Berichtspflicht für Vorstand, Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen enthalten“, sowie „einen Zeitplan zur Erreichung der Ziele des Frauenförderplanes festsetzen“. Konkrete Direktiven lauten: „Die Stellen von auscheidenden hauptamtlichen Kollegen bzw. Kolleginnen in politischen Funktionen (sind) vorrangig mit Frauen zu besetzen, bis mindestens der Beschäftigtenanteil in der Metallwirtschaft erreicht ist, Vorstandsmitglieder, Bezirksleiter und Bevollmächtigte sind verpflichtet, Frauen für eine hauptamtliche Tätigkeit zu motivieren. Stellen sind so auszuschreiben, daß Frauen sich zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen.“

Als einen ersten Schritt verlangen die Delegierten die zügige Einstellung mindestens einer Frau im Betrieb der „politischen Hauptamtlichen“: In allen Verwaltungsstellen mit mindestens drei hauptamtlich Beschäftigten (den Bevollmächtigten eingeschlossen) soll bei der Besetzung freierwerdender politischer Stellen mindestens eine Frau berücksichtigt werden.

Auch für den Frauenförderplan im hauptamtlichen Bereich wird dem Vorstand eine „Realisierungsfrist“ (bis zum Jahresanfang 1987) vorgegeben.

Mit A 581 schließlich wird ein Antrag verabschiedet, nach dem betriebliche Frauenförderpläne erstellt werden sollen. Die Frauenförderpläne sollen dabei jene Schritte umfassen, die in modifizierter Form bereits auf der 12. Frauenkonferenz 1985 mit dem A 2 beschlossen wurden: Bestandsaufnahme, Zielvorgabe, Realisierung und Berichtspflicht. Der Vorstand wird aufgefordert, das Thema einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen, Arbeitshilfen dazu zu erstellen und es in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einzubeziehen.

In Großbetrieben sollen Gesamt- und Konzernbetriebsräte beispielhaft zeigen, daß und wie Frauenförderpläne durchgeführt werden können. Der Gewerkschaftsvorstand soll außerdem auf den Gesetzgeber dahin gehend einwirken, daß Frauenförderpläne politisch und gesetzlich abgesichert werden. Auch der Vorstand hat eine „Berichtspflicht“. Erfolge und Mißerfolge des Frauenförderprogramms soll er auf dem folgenden Gewerkschaftstag darstellen.

Mit der Situation der Frauen in der Organisation beschäftigen sich noch weitere Anträge. A 486 geht auf die Bildungsarbeit der IG Metall ein. Die Ortsfrauenausschüsse sollen dabei in Zukunft eine größere Bedeutung erhalten:

Sie sollen die Verwaltungsstellen mit einer eigenen Bildungsplanung unterstützen und mit eigenen Aktionen Frauen für Bildungsveranstaltungen gewinnen. Letztere sollen an den betrieblichen und gewerkschaftlichen Problemen von Frauen ansetzen. Ziffer 2 fordert die Verwaltungsstellen auf, stärker als bisher für die Einführungsseminare mit Kinderbetreuung zu mobilisieren. Unter Ziffer 3 wird verlangt, daß im Bildungszentrum Sprockhövel eine Kinderbetreuung eingerichtet wird.

Teilnehmer/innen mit Kindern sollen bei der Platzvergabe für Seminare bevorzugt berücksichtigt werden.

Ziffer 4 fordert ergänzend zum Seminarprogramm der Organisation regionale Frauenseminare mit Kinderbetreuung. In diesen Veranstaltungen soll die „Situation als Frau und Arbeitnehmerin in dieser Gesellschaft“ thematisiert werden. Das Ziel: Im „kollektiven Lernprozeß“ entdecken die Frauen Gemeinsamkeiten ihrer Situation, sie unterstützen sich gegenseitig, erwerben besondere Kenntnisse und setzen sich verstärkt mit der Arbeit der Gewerkschaft auseinander.

Dieser Absatz 4 wird aber nun als Material an den Vorstand angenommen.

A 667 fordert, die schriftlichen Äußerungen der Organisation über sich selbst zu überarbeiten. „daß sich Frauen als Gewerkschaftlerinnen angesprochen fühlen“.

Wie dieser Auftrag erfüllt werden soll, bleibt weitgehend dem Vorstand überlassen. Auf die Problematik, daß Frauen in patriarchalen Zusammenhängen „verschwinden“, wenn sie nicht explizit als Frauen genannt werden, wurde an anderer Stelle schon hingewiesen. Dieser Gefahr wirkt A 667 nicht konsequent entgegen.

Mit der Diskriminierung der Frauen im Erwerbsleben, mit ihrer Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Lohnsituation setzen sich folgende Anträge auseinander:

A 538 verlangt vom Vorstand, der Benachteiligung von Mädchen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für gewerblich-technische Berufe entgegenzutreten.

Im Zusammenhang mit der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe soll eine breite Kampagne mit dem Ziel durchgeführt werden, daß junge Frauen verstärkt in diesen „neugeordneten Berufen“ ausgebildet werden. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden soll dem Frauenanteil derjenigen angeglichen werden, die insgesamt in der Metallwirtschaft beschäftigt sind. Vertrauensleute, Betriebsräte und Jugendvertreter sowie die gewerkschaftlich organisierten Ausbilder sollen darauf hinwirken, „daß eine bestimmte Ausbildungsplatz-Anzahl für junge Frauen reserviert wird“. Außerdem sollen sie Mädchen gezielt durch Ansprache und Werbung zu einer Bewerbung motivieren.

A 212 setzt sich mit den Auswirkungen der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Arbeit der Frauen auseinander. Der A 212 greift in entschärfter Form auf den A 12 zurück, der auf der 12. Frauenkonferenz 1985 verabschiedet wurde (vgl. die Besprechung zur 12. Frauenkonferenz 1985).

Im dem neuen Antrag 212 geht jedoch der Gesichtspunkt verloren, daß die betriebliche Rationalisierung in erster Linie Frauen trifft (während die Arbeitsplätze von Männern erhalten bleiben). Allerdings werden Gegenmaßnahmen aus frauenspezifischer Sicht gefordert. Diese Intention des Antrags kommt aber nicht zum Tragen, da er als Material E 10 bis 12 zugeordnet wird. Diese Entschliefungen enthalten kaum frauenspezifische Aspekte.

In E 10 und J . . . findet sich überhaupt kein Hinweis auf Frauen. In E 12 – Tarifpolitik – heißt es u.a. unter „Ziele“: „3. Sicherung und Verbesserung von Eingruppierung und Qualifikationsniveau“ und weiter unten: „Für die abhängig beschäftigten Männer und Frauen in den unteren Lohngruppen gilt es, überdurchschnittliche Verbesserungen durchzusetzen.“

Mit dem Problem der Entlohnung und Eingruppierung der Frauen setzen sich die Anträge A 237 und A 294 auseinander.

Im A 237 wird der Vorstand aufgefordert, die Abschaffung der Frauenlohndiskriminierung, „auch im Interesse einer solidarischen Tarifpolitik verstärkt in Angriff zu nehmen und die Gesamtorganisation für die Durchsetzung von Strukturforderungen zu mobilisieren“. Im Zentrum der Betrachtung stehen dabei die Kriterien der angeblich „einfachen Tätigkeiten“ oder „geringen Belastungen“; sie öffnen der Diskriminierung von Frauen Tür und Tür. Der Vorstand wird aufgefordert, alle Eingruppierungen auf mittelbare oder unmittelbare Diskriminierungen von Frauen zu überprüfen und in Zukunft keinen Abschluß derartiger Tarifverträge mehr zuzulassen. Die Arbeitssysteme in diesem Bereich sollen so umgestaltet werden, daß abwechslungsreiche Arbeitsinhalte entstehen und Qualifikationen gefördert werden. Als vorrangiges tarifpolitisches Ziel wird „die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich mit vorher genau definierten Arbeitsbedingungen“ verlangt. Der allgemeiner und aggressiver zugleich formulierte A 294 wird als Material zu E 12 und E 24 angenommen.

Drei Anträge beziehen sich auf die Rahmenbedingungen weiblicher Erwerbstätigkeit. Sie verlangen die verstärkte Einrichtung von Kindergärten und Kindertagesstätten, um besonders Frauen die Möglichkeit zu geben, ihr Recht auf Arbeit tatsächlich wahrzunehmen.

Nach A 573 (angenommen) soll der Vorstand dahingehend auf den DGB Einfluß nehmen, daß in allen Städten, Gemeinden und Kreisen der Bundesrepublik Gleichstellungsstellen für Frauen eingerichtet werden.

Darüber hinaus „muß darauf eingewirkt werden, daß der DGB und die Gewerkschaften vor Ort die Tätigkeit der Gleichstellungsstellen unterstützen“.

Aus aktuellem Anlaß wird in mehreren Anträgen nochmals der Themenbereich Paragraph 218 behandelt. Es geht hier immer wieder darum, konservative Attacken gegen die geltende Regelung zurückzuweisen.

Angenommen wird der A 570, in dem es u. a. heißt:

„Die Delegierten des 15. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall fordern:

1. Ersatzlose Aufhebung des seiner Entstehungsgeschichte nach in erster Linie bevölkerungspolitisch motivierten strafrechtlichen Verbots des Schwangerschaftsabbruchs. Dieses Verbot hat stets mehr zur Bedrohung und Demütigung der zum Schwangerschaftsabbruch entschlossenen Frauen als zum wirklichen Schutz des werdenden Lebens gedient.
2. Anerkennung der alleinigen Entscheidungskompetenz der Frau, weil weder Staat noch Parteien, Kirche, Ärzte, nicht einmal die Lebenspartner den Frauen diese schwerwiegende Entscheidung abnehmen können.
3. Aufhebung der Zwangsberatung und der Wartezeiten, weil in der Bundesrepublik Schwangerschaftsabbrüche wegen dieser Verfahren im Vergleich zu Ländern mit einer liberalen Praxis zwar nicht seltener, aber sehr viel später und deshalb für die Frau am risikoreichsten durchgeführt werden ...

Die Delegierten des 15. ordentlichen Gewerkschaftstages lehnen alle Pläne und Initiativen ab, die darauf abzielen, die Kosten für den Schwangerschaftsabbruch bei der Notlagenindikation nicht weiterhin durch die gesetzlichen Krankenkassen zu finanzieren. Sie unterstützen mit der Annahme dieses Antrages die Beschlufassung der 12. Frauenkonferenz der IG Metall vom November 1985 und fordern die Männer in der IG Metall auf, sich mit den Frauen im Kampf um die Streichung des § 218 StGB zu solidarisieren. Auch in der Bundesrepublik müssen endlich die Voraussetzungen geschaffen werden, daß Frauen einen Schwangerschaftsabbruch zu dem von ihnen gewünschten frühestmöglichen Zeitpunkt ohne Strafandrohung vornehmen lassen können.“

## Der 16. Ordentliche Gewerkschaftstag 1989

Anknüpfend an die E 24 des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages 1986 verdeutlicht die E 18 („Gewerkschaftliche Frauennarbeit“) 1989 die neuen frauenspezifischen Leitlinien. Rechnung getragen wird darin dem veränderten Selbstverständnis der Frauen: „Sie sind erwerbsorientiert wie nie zuvor; sie wollen beides: Familie und Beruf, und zwar nicht nacheinander, sondern gleichzeitig. Sie sind bereit zum Engagement, auch in den Gewerkschaften. Dies zeigen die überproportionalen Zuwächse weiblicher Mitglieder in der IG Metall.“

Für die Arbeit der Organisation bedeutet dies

- gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an der Willensbildung und Entscheidungsfindung;
- Bereitschaft zu neuen Formen und Inhalten gewerkschaftlicher Arbeit;
- Berücksichtigung der Doppelbelastung von Frauen, etwa bei der Terminplanung von Veranstaltungen;
- schnellstmögliche Umsetzung der vom Vorstand beschlossenen Richtlinien für Frauenerforderung im ehrenamtlichen Bereich;
- besondere Veranstaltungen für Frauen, z. B. betriebliche/örtliche Frauentreffs.

Der gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen soll entgegen gewirkt werden durch - stärkere Berücksichtigung der Frauen bei qualifizierter beruflicher Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung;



- systematische Eingruppierungsüberprüfungen und Höhergruppierungsaktionen;
- überdurchschnittliche Anhebung der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen, Abschaffung der „Leichtlohngruppen“;
- Festlegung von Mindestarbeitsinhalten;
- gemeinsame Entgelttarifverträge;
- tarifvertragliche Regelungen zur Absicherung bei Teilzeitarbeit;
- Durchsetzung des gewerkschaftlichen Konzepts von Elternurlaub mit Rückkehrrecht;
- Absicherung einer Arbeitszeitverkürzung für besondere Lebenssituationen;
- ausreichendes Angebot öffentlicher Einrichtungen zur Kinderbetreuung;
- Forcierung der betrieblichen Frauenförderung.

Zum Komplex „Gewerkschaftliche Frauenarbeit“ werden darüber hinaus folgende Einzelanträge angenommen:

Der A 664 fordert den Vorstand auf, ein „Frauenpolitisches Programm“ zu erstellen, das neben den Perspektiven und Forderungen an die Organisation sowie an staatliche Institutionen und den Gesetzgeber auch Durchsetzungsstrategien, Maßnahmen, Zeitvorgaben und Verzahnungen mit allen Politikbereichen sowie Verantwortlichkeiten festlegt.

Der A 667 verlangt, daß bei der Abteilung Frauen beim Vorstand der IG Metall Eckpunkte für betriebliche Frauenförderpläne und andere Handlungshilfen erstellt und den Verwaltungsstellen zur Verfügung gestellt werden (angenommen als Material an den Vorstand). Abgelehnt wird dagegen ein Passus des Antrags (ebenso wie in Antrag 668), in dem die personelle Verstärkung der Abteilung Frauen gefordert wird.

Als Material zur E 18 wird der Antrag A 668 verabschiedet, der die Betriebsräte und Vertrauenskörper nochmals zu Initiativen für Frauenförderpläne auf betrieblicher Ebene auffordert. Abstand genommen wird in der Diskussion von einer Initiative in einem als erledigt angesehenen Antrag, die betriebliche Frauenförderung bereits zu diesem Zeitpunkt zum Bestandteil der Tarifpolitik zu machen.

Mit A 670 wird einmal mehr der § 218 thematisiert. Verabschiedet wird ein Passus des Antrags, der sich gegen die Absichten der Bundesregierung ausspricht, durch ein Beratungsgesetz die mühsam erkämpfte Reform des § 218 StGB auszuhöheln und rückgängig zu machen. Im (geänderten) Absatz 2 wird die ersatzlose Aufhebung des strafrechtlichen Verbots des Schwangerschaftsabbruchs verlangt. Konkrete Handlungsvorschläge (bundesweite Kampagne, zentrale Demonstration, Bündnispolitik) werden als Material an den Vorstand verwiesen.

Angenommen wird der Antrag 672, in dem ein „Soziales Pflichtjahr“ für Mädchen abgelehnt und Forderungen für den Pflegebereich aufgestellt werden.

Ein gefestigtes Selbstverständnis, Selbstbewußtsein und Durchsetzungsvermögen der Frauen in der Organisation wird auch bei anderen Antragskomplexen deutlich. Mit Antrag 2 wird gefordert, die Satzung der IG Metall einer umfassenden sprachlichen Revision zu unterziehen. Die weibliche Form (Funktionär/Funktionärin etc.) steht zukünftig überall gleichberechtigt neben der männlichen.

In der E 1 zur „Allgemeinen Gewerkschaftspolitik“ ist der Gedanke durchgesetzt, daß die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen für Frauen und Männer gleichermaßen erleichtert werden muß.

Im A 287 zur „Strukturpolitik und Frauenförderung“ (angenommen als Material zu E 7) wird gefordert, daß die strukturpolitischen Vorstellungen der IG Metall Frauenförderkomponenten enthalten müssen. Konkreter: daß Beschäftigungschancen für Frauen auch über staatliche, regionale und kommunale Strukturmaßnahmen abgesichert werden sollen. Der Vorstand soll eine nach Regionen und Branchen gegliederte systematische Bestandsaufnahme über die Entwicklung der Frauenbeschäftigung und den Anteil der Frauen an der Berufsausbildung im Organisationsbereich der IG Metall erstellen. Die Bestandsaufnahme selbst soll Grundlage für eine Ergänzung der strukturpolitischen Ansätze der IG Metall werden.

Zum Komplex „Energie- und Umweltpolitik“ legt der Frauenausschuß beim Vorstand einen umfassenden Antrag zur Bio-, Gen- und Reproduktionstechnologie vor (A 331, angenommen), in dem weitgehende Verbot-, Sicherheits- und Kontrollmaßnahmen – auch in Form regulierender Gesetze – verlangt werden. Nachdrücklich wird der DGB-Bundesvorstand daran erinnert, daß unverzüglich das bereits 1986 auf dem DGB-

Bundeskongreß beschlossene „Memorandum zur Bio- und Gentechnologie“ veröffentlicht werden muß.

Der Antrag 493 befaßt sich im Rahmen der Tarifpolitik mit der Frauenentlohnung. Er fordert den Vorstand, die Bezirksleitungen und Tarifkommissionen auf, aktiv zu werden mit dem Ziel, alle frauendiskriminierenden Bestandteile in den Tarifverträgen zu beseitigen. Vertrauensleute, Betriebsrats-, Ortsverwaltungs- und Tarifkommissionsmitglieder sollen aktiv Höhergruppierungsaktionen für Frauen unterstützen und vorantreiben. Darüber hinaus soll der Vorstand in Zusammenarbeit mit den Bezirksleitungen je nach tarifpolitischer Situation weitere Aktivitäten (z. B. Fachtagungen) einleiten. Der Antrag wird mit einigen – nicht grundsätzlichen – Änderungen verabschiedet.

Zwei weitere Anträge beschäftigen sich mit sozialpolitischen Fragen. A 580 (angenommen als Material zur E 15) kritisiert den Entwurf zum Rentenreformgesetz 1992, da er die Benachteiligung von Frauen zementierte und verschärfte. Der Vorstand der IG Metall soll gemeinsam mit dem DGB vor allem auf folgende Forderungen bei den Parteien und beim Gesetzgeber drängen:

- Keine Heraufsetzung der Altersgrenze für den Rentenbezug auf 65 Jahre;
- keine Einführung von Rentenabschlägen für vorgezogenen Rentenbezug ab dem 60. bzw 62. Lebensjahr;
- Fortschreibung der Rente nach Mindesteinkommen über 1991 hinaus;
- Verlängerung der anerkannten Kindererziehungszeiten auf 3 Jahre, unabhängig vom Zeitpunkt der Geburt des Kindes, für alle Zugangs- und Bestandsrenten.

Zum Erziehungsgeld/Erziehungsurlaub verlangt A 625 – wie auch A 624, der angenommen wird und damit ähnliche Passagen in A 625 erledigt –, daß die Zeit des Erziehungsurlaubs auf die Zeit der Betriebszugehörigkeit angerechnet wird (wichtig für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung).

Verabschiedet wird die erste Passage des A 625. Der IG Metall-Vorstand soll über den DGB-Bundesvorstand dahin gehend auf den Gesetzgeber einwirken, daß das Bundeserziehungsgeldgesetz geändert wird. Gestrichen werden soll die Bestimmung, daß nach Ende des Erziehungsurlaubs bereits genommener Urlaub bzw. das dafür gezahlte Urlaubsentgelt vom Arbeitgeber zurückverlangt werden kann, wenn vor Beginn des Erziehungsurlaubs der volle Jahresurlaub schon „verbraucht“ wurde.

# Frauen im Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit in der ehemaligen DDR

## Vorbemerkung

Die DDR-Normalbiographie sah die kontinuierliche außerhäusliche Vollzeitbeschäftigung für Männer und Frauen nach Abschluß ihrer Ausbildung bis zum Rentenalter vor.

Dieser offiziell proklamierte Wert wurde durch die Installierung einer Vielzahl staatlicher und betrieblicher Regel-, Kontroll- und Stützsysteme in der DDR durchgesetzt und bestimmte die Alltagswirklichkeit der erwerbsfähigen Bevölkerung.

Ende der 80er Jahre gingen mehr als 91 Prozent aller Frauen zwischen 15 und 60 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach oder befanden sich in einer Berufsausbildung (Lehre oder Studium).

Im Herbst 1990 waren es – einer Umfrage von INFAS zufolge – noch 86 Prozent.

Die Einbeziehung von DDR-Frauen in das Erwerbssystem wurde durch verschiedene Strategien der Qualifizierung von Frauen begleitet, zum Beispiel in Gestalt des Frauenstudiums, verschiedener Formen der betrieblichen Weiterbildung oder staatlicher Appelle zur Gewinnung von Frauen für technische Facharbeiterberufe bzw. technikwissenschaftliche Studienrichtungen.

Es ging dabei programmatisch um die Überwindung traditioneller Bildungsdefizite und um bessere Chancen für Frauen im Berufsleben.

Vor allem aber handelte es sich bei diesen frauenspezifischen Aus- und Weiterbildungsprogrammen um Strategien, die auf die Anpassung der Qualifikationsstruktur des weiblichen Arbeitskräftereservoirs an ökonomische und technische Erfordernisse zielten.

Im Jahre 1988 verfügten immerhin 87 Prozent aller berufstätigen Frauen in der ehemaligen DDR über eine abgeschlossene Facharbeiterinnenausbildung und/oder eine höhere berufliche Ausbildung. In den Altersjahrgängen bis 40 gibt es heute keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im formalen beruflichen Ausbildungsniveau mehr.

Diese Zahlen werden vor der „Wende“ über Gebühr strapaziert, um die Erfolge der DDR-Frauenpolitik zu demonstrieren und die Gleichberechtigung beider Geschlechter als verwirklicht auszugeben. Ausgebildet blieb dabei die Tatsache, daß der Erwerb höherer Bildungs- und Qualifikationsabschlüsse bei Frauen keineswegs zu einer Aufweichung der geschlechtsbezogenen Berufsstruktur geführt hat.

## 1. Berufseinstiege und -verläufe von Mädchen und Frauen

Schon bei der Berufswahl wurde geschlechtsbezogen rekrutiert und ausgesondert: Trotz insgesamt vergleichsweise besserer Schulabschlüsse von Mädchen konzentrierten sich von den Schulabsolventinnen, die 1987 eine Facharbeiterinnenausbildung aufnahmen, mehr als 60 Prozent auf nur 16 von insgesamt 259 Ausbildungsberufen (vgl. Problemstudie des Zentralinstituts für Berufsbildung, Berlin 1989, S. 27). Berufe wie „Facharbeiter für Schreibechnik“, „Fachverkäufer“ oder „Facharbeiter für Textiltechnik“ wurden trotz der durchgängig männlichen Berufsbezeichnungen fast ausschließlich von Mädchen erlernt.

Diesen Berufen ist gemeinsam, daß sie zu den am schlechtesten bezahlten überhaupt gehörten und ausgesprochen selten berufliche Aufstiegschancen eröffnet haben.

Es handelte sich hier weniger um sogenannte Wunschberufe als vielmehr um Berufseinstimmungen, die auf die regional begrenzten Angebotsstrukturen zurückzuführen waren: So gab es Regionen, in denen lediglich drei Ausbildungsberufe für Mädchen angeboten wurden.

Seit Mitte der 70er Jahre waren in der DDR die Anteile von Mädchen in attraktiv gelohnten und gut bezahlten technischen Berufsfeldern rückläufig.

Bis zu diesem Zeitpunkt hatte es, eingebettet in die generelle Qualifizierungsoffensive, verschiedene bildungspolitische Strategien gegeben, um auch Frauen in bestimmte technische Ausbildungsgänge zu lenken. Danach setzte eine gegenläufige Tendenz ein: So geht aus der bereits zitierten Studie des Zentralinstituts für Berufsbildung hervor, daß sich der Frauenanteil im Beruf des Wartungsmechanikers für Datenverarbeitung in den letzten fünfzehn Jahren von immerhin 30,1 Prozent auf 18,4 Prozent oder beispielsweise im Facharbeiterberuf für Bedien-, Meß-, Steuer- und Regeltechnik von 25,9 Prozent auf 8,4 Prozent verringert hat.

An Fachschulen, wo überdurchschnittlich häufig Frauen für Dienstleistungsberufe (mittleres medizinisches Personal, Krippen- oder Kindergärtnerinnen) ausgebildet wurden, mußten vergleichsweise lange Ausbildungszeiten durchlaufen werden. Diese Zeitinvestitionen schlugen sich allerdings später nicht in einer entsprechenden Bezahlung oder guten Aufstiegschancen nieder.

Trotz unterschiedlicher Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassungen haben die Berufsbildungs- und Wirtschaftssysteme der beiden deutschen Staaten offenkundig ähnliche Effekte einer geschlechtsspezifischen Zuordnung hervorgerufen.

In beiden Gesellschaften gibt es sowohl im Familien- als auch im Beschäftigungssystem eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, zwischen denen das Berufsbildungssystem eine Mittlerposition einnimmt.

Tendenzen geschlechtsbezogener Aufgliederung lassen sich auch innerhalb des Hochschulbereichs finden. Obwohl die DDR mit einem Frauenanteil von 51,9 Prozent im Jahre 1987 auch im internationalen Vergleich eine Spitzenposition einnahm, war eine geschlechtsspezifische Verteilung auf verschiedene Wissenschaftszweige und Fachrichtungsgruppen in den Universitäten und Hochschulen offenkundig.

Die Überpräsenz von Frauen in den pädagogischen und wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungsgruppen korrespondierte mit vergleichsweise geringen Durchschnittseinkommen, die in den künftigen Frauenberufen mit Hochschulabschluß gezahlt wurden.

Darüber hinaus erfolgte seit Jahren eine Verdrängung von Frauen aus jenen Berufsfeldern mit Hochschulzertifikat, auf die Frauen in Zeiten von Arbeitskräftemangel ihren Fuß gesetzt hatten.

Das Beispiel DDR zeigt also sehr eindrücklich, daß Berufseinstimmung und Berufsabschluß keine individuelle Entscheidung waren, wie das durch den Begriff der Berufswahl nach wie vor suggeriert wird. Mehr noch: Patriarchalische verfaßte Gesellschaften wie die DDR setzten – je nach Bedarf – ganz unterschiedliche „korrektive“ Strategien ein, um hierarchische Geschlechterverhältnisse aufrechtzuerhalten.

Nehmen wir die Situation von Frauen im Fach „Informatik“ im deutsch-deutschen Vergleich:

In den Alt-Bundesländern haben Untersuchungen ergeben, daß in der gymnasialen Oberstufe sich aus keinem Fach die Mädchen so sehr zurückziehen wie aus dem Fach „Informatik“. Daraus wird häufig der Schluß gezogen, daß ein stärkeres Interesse der Mädchen über entsprechende Ermutigungsstrategien und spezifische Computerkurse für Mädchen in der Schule herausgebildet werden kann und damit der Zugang zum Informatikfach erleichtert und eine anschließende Berufskarriere eröffnet würde.

Die DDR-Erfahrung verdeutlicht nun allerdings, daß Mädchen dorthin zwar bestimmte subjektive Barrieren durchaus überwinden hatten, die Realisierung entsprechender Studienwünsche dennoch in den letzten Jahren zunehmend schwieriger wurde.

Seit geraumer Zeit war ein Trend zu verzeichnen, Frauen aus einem inzwischen von Männern als attraktiv erkanntem, beruflichen Aufstieg und Technikbeherrschung verheißendem Berufsfeld gezielt zu verdrängen.

Ein konsequenter Leistungsvergleich der Schulabschlußnoten zwischen Jungen und Mädchen bei der Entscheidung über die Studienplatzvergabe fand letztlich nicht statt.

So waren im Jahre 1987 von den umgelenkten Studentinnen schon beim ersten Studienwunsch 41 Prozent auf technische Fachrichtungsgruppen orientiert, wobei sich ein Viertel aller umgelenkten Studentinnen ausdrücklich für Informationsverarbeitung/Informatik beworben hatte.

Unter der Hand wurden von Mädchen bessere Leistungen als von Jungen verlangt, um einen entsprechenden Studienplatz zu erhalten.

Ähnliche „korrigierende“ Zulassungspraktiken zuungunsten von Frauen kamen seit Mitte der 70er Jahre bei der Vergabe von Medizinstudienplätzen zur Anwendung. Bis zu diesem Zeitpunkt waren – sofern keine politischen „Bedenken“ der Behörden geltend gemacht wurden – die schulischen Leistungen von Mädchen und Jungen entscheidend, um für diese Fachrichtung zugelassen zu werden:

Angesichts der vergleichsweise größeren Schulerfolge von Mädchen absolvierten sie bis zu diesem Zeitpunkt deutlich häufiger als Jungen ein Medizinstudium.

Als junge Ärztinnen wurden sie aber nach der Familiengründung in besonders auffälliger Weise mit den hinlänglich bekannten Schwierigkeiten konfrontiert, ihren Beruf in Einklang mit Familie und Kind zu bringen.

Ausfallzeiten durch die Geburt und Krankheit von Kindern gaben den Anlaß für eine stillschweigenden Kurswechsel in der staatlich gelenkten Zulassungspraxis:

Während sich Mädchen fortan nur noch bei Super-Leistungsdurchschnitten zwischen 1,0 bis 1,3 eine Chance auf einen Medizinstudienplatz ausrechnen konnten, wurden Jungen mit deutlich schlechteren Leistungen bis zu 2,5 immatrikuliert. Ein reeller Wettbewerb zwischen männlichen und weiblichen Schulabsolventen anhand ihrer Schulzeugnisse fand nicht mehr statt.

Aber auch dort, wo Frauen Zugang zu männlichen Berufsfeldern erlangt hatten, bedeutete das noch längst nicht, daß ihnen dieselben beruflichen Entwicklungsperspektiven geboten wurden wie Männern.

Mädchen, die häufig gleich gute oder bessere Noten auf ihrem Lehrbrief als „Elektronikfacharbeiter“ vorweisen konnten, wurden spätestens nach Abschluß der Ausbildung von anspruchsvollen und interessanten Arbeitsinhalten ausgegrenzt: Programmieren und Einrichten war Männersache.

Die jungen Frauen setzte man dagegen fast ausschließlich – trotz gleicher Ausbildung – für die Leiterplattenbestückung ein. Ihre mit dem Ergreifen eines vermeintlich zukunftsreichen Technikberufs verbundenen Erwartungen wurden bei Eintritt in das Berufsleben jäh enttäuscht.

Die Betriebe begründeten den Einsatz von Frauen auf diesen monotonen Arbeitsplätzen größtenteils mit ihrer hohen Fingerfertigkeit.

Derartige arbeitsorganisatorische Praktiken seitens der Betriebe, die das Profil bestimmter Technikererufe geschlechtsbezogen zum Nachteil der Frauen zugeschnitten haben, wurde von seiten der Frauen mit einem dramatisch hohen Fluktuationsverhalten quittiert, so daß sich die Betriebe bald einem empfindlichen Arbeitskräftemangel gegenübersehen.

Erst unter diesem Druck fanden sich die Betriebsleitungen dazu bereit, über eine andere Arbeitsorganisation zu verhandeln.

Auch im Zuge der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien im Versicherungsgewerbe sowie in den produktionsnahen Dienstleistungsbranchen wurden geschlechtsspezifische Aufteilungen eher fortgeschrieben als abgebaut. In der Regel profitierten qualifizierte Angestellte – überwiegend männlich – in kundennahen, dispositiven Tätigkeiten und EDV-Experten von der Einführung neuer Technologien sichtlich mehr als weibliche Angestellte in der Vorgangssachbearbeitung bzw. in zentralisierten Assistenz- und Abwicklungsfunktionen (S. Kreher „Zur Arbeitssituation von Frauen in Versicherungen und produktionsnahen Dienstleistungsbereichen“ in: Soziale Lage und Arbeit von Frauen in der DDR, Arbeitspapier 6/1990 des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, S. 41 f.).

Diese Befunde verdeutlichen, daß die Interessen bestimmter Beschäftigtengruppen – hier von Frauen – im Zuge der Einführung moderner Technologien oder bei der Erschließung moderner Berufsprofile nicht von selbst beachtet und auch nicht politisch durchgesetzt wurden.

Vielmehr dominierte die Tendenz, technologische Neuerungen in herkömmliche geschlechtsbezogene Arbeitsteilungs- und Herrschaftsstrukturen zu integrieren.

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen waren in diesem Prozeß in erster Linie „verlängerter Arm“ der staatlichen Leitung. Eine engagierte Interessenvertretung für verschiedene Interessengruppen fehlte.

Die geschlechtsspezifischen Auswahlmechanismen im Ausbildungs- und Berufssystem der DDR produzierten schließlich auch – trotz des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ – ökonomisch nachteilige Effekte für Frauen: So konzentrierten sich von den 15- bis 25jährigen berufstätigen Frauen 65 Prozent in den unteren Nettoeinkommensgruppen bis 700 Mark, obwohl lediglich 6 Prozent von ihnen einer Teilzeiterbeschäftigung nachgingen.

Männliche Beschäftigte in diesen Altersjahrgängen waren dagegen nur mit 27 Prozent in diesen unteren Einkommensgruppen vertreten.

## 2. Hürdenlauf – strukturelle Barrieren für den beruflichen Aufstieg von Frauen

Chancenungleichheit war für Frauen auch auf den mittleren und oberen Leitungsebenen vorhanden.

Wenngleich der Anteil von Frauen in leitenden Positionen von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik in der ehemaligen DDR fast ein Drittel aller Leitungsfunktionen ausgemacht hat, handelte es sich dabei größtenteils um Leitungsfunktionen mit geringem Status, minimalen Entscheidungsbefugnissen und wenig Geld auf der unteren Ebene.

Das trifft auch auf Funktionen innerhalb des Gewerkschaftsbundes FDGB zu, wo Frauen zudem vergleichsweise häufig ehrenamtlich eingesetzt wurden.

Lediglich in den frauendominierten Dienstleistungsberufen sah es etwas günstiger aus. So waren bis 1990 reichlich zwei Drittel der Führungspositionen im Handel (einschließlich von Verkaufsstellenleiterinnenpositionen) von Frauen besetzt.

Im Bildungswesen mit einem Frauenanteil von fast 80 Prozent wurde allerdings nur jede vierte Schule von einer Direktorin geleitet, wohingegen jeder zweite arbeitsintensive stellvertretende Direktorenposten mit einer Frau besetzt war.

Untersuchungen des Zentralinstituts für Hochschulbildung und der Akademie der Wissenschaften der DDR haben gezeigt, daß Frauen auch im Wissenschaftsbetrieb in ihrer beruflichen Karriere systematisch benachteiligt wurden.

Nachwuchswissenschaftlerinnen hat man weniger hochkarätige bzw. innovative Forschungsthemen übertragen als ihren männlichen Kollegen. Frauen wurden im DDR-Wissenschaftsbetrieb auffallend häufiger mit Routineaufgaben betraut; mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit war für Lehrtätigkeit und studentische Betreuungsaufgaben gebunden.

Seit Einführung des Babyjahres (einjährige bezahlte Freistellung der Mutter nach Geburt eines Kindes) wurden leistungsmäßig schwächere männliche Diplomanden bei der Einstellung für eine wissenschaftliche Laufbahn gegenüber Absolventinnen mit sehr guten und guten Studienleistungen häufig bevorzugt.

Trotz dieser widrigen Umstände hatten Frauen in den letzten Jahren doppelt so häufig wie Männer ihre Promotion A abgeschlossen. Mehr noch: Auf eine Promotion B (entspricht der Habilitation in der Bundesrepublik) durch einen männlichen Wissenschaftler kommen sechs entsprechende Qualifikationsabschlüsse bei Frauen (!).

Doch auch durch diese ausgezeichneten qualifikatorischen Voraussetzungen von Frauen im Hochschulbereich haben sich ihre Anteile innerhalb der Graduierungspyramide nicht vergrößert. Im Gegenteil. Frauen wurden trotzdem häufiger seltener für eine Berufung vorgeschlagen. Auf 7 Dozenten kam eine Dozentin, auf 19 Professoren eine Professorin. Infolge des hohen Anteils von Frauen, die in den nächsten Jahren in den Ruhestand treten, rechnet man insgesamt sogar mit einem Rückgang der Hochschullehrerinnenquote (vgl. K. Döbbling u. a. „Wozu Forschungen über Frauen im Hochschulforschung?“ in: Forum Wissenschaft 1/1990, S. 27).

Soziologische Untersuchungen, die in der DDR durchgeführt wurden, geben schließlich darüber Auskunft, daß sich Frauen sehr häufig wegen ihrer ungeborenen Zuständigkeit für Haushalt und Kindererziehung gegen die Übernahme einer Führungsposition entschieden haben.

Vor allem ist die Einstellung des Ehemannes in diesem Zusammenhang nicht zu unterschätzen und – wie empirisch nachgewiesen werden konnte – abhängig von seiner eigenen beruflichen Stellung. Vor allem Ehemänner ohne Führungsposition standen

den Karriereplänen ihrer Ehefrau größtenteils skeptisch bis ablehnend gegenüber. Vielfach schien dabei die „Sorge“ um das harmonische Familienleben, vor allem aber die dann notwendig werdende stärkere Beteiligung des Mannes im Haushalt und bei der Kindererziehung, seine Ablehnung zu begünstigen.

Auch der Einfluß der öffentlichen Meinung im Nachbarschafts- und Kollegenkreis sollte in diesem Zusammenhang nicht unterschätzt werden. Bei Männern ohne eigene Führungsposition ließ sich diesbezüglich eine Art „Pantoffelheld-Syndrom“ beobachten. Dahinter verbergen sich Identifikationsprobleme mit der veränderten Position der Frau sowie Probleme bei der Neubestimmung der Stellung des Mannes in der Familie selbst.

Auch aus solchen Gründen ergab sich die Zurückhaltung von verheirateten Frauen gegenüber einer eigenen beruflichen Karriere.

Hinzu kam, daß Funktionspläne von Führungskräften in der ehemaligen DDR alleamt an der männlichen Normalbiographie orientiert waren und die Zuständigkeit der Frau für Haushalt und Kinder nicht berücksichtigt haben.

Dennoch konnten Betriebe in der ehemaligen DDR nicht wie etwa in den USA darauf setzen, daß Ehefrauen ihre gesamte Lebenszeit zur Reproduktion des Arbeits- und Leistungsvermögens von Mann und Kind(ern) einbringen.

Zum Teil erklärt sich die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen aber auch aus einer weiblichen Verweigerungshaltung. Viele Frauen haben sich ganz bewußt nicht auf die patriarchalischen Leitungshierarchien eingelassen.

Diejenigen, die den Versuch gewagt haben, in diesen Strukturen zu bestehen, sind oft gescheitert. Sie wurden mit der Arroganz der Macht gegenüber den Interessen von unterschiedlichen sozialen Gruppierungen, von Arbeitern, Intellektuellen, von Frauen und Kindern konfrontiert.

Sie haben die Erfahrung gemacht, daß in diesen männlich geprägten Macht- und Zeitstrukturen kein Platz ist für weibliche Sehnsüchte und ganzheitliche Lebensmodelle.

Zur Aufarbeitung von 40 Jahren DDR-Frauenförderung gehört aber auch die Tatsache, daß sich ein Teil der weiblichen Führungskräfte in diesen menschenverachtenden Strukturen durchaus eingerichtet hatte.

Besonders in den Politik- und Ideologiebereichen zeichneten sich Leiterinnen durch Überanpassung aus. Sie gingen unheilige Allianzen mit männlicher Macht ein, identifizierten sich damit und haben Machtmißbrauch in ihrem Einflußbereich gegen Kritik verteidigt.

Die insgesamt auffällige Unterrepräsentanz von DDR-Frauen in Führungspositionen der Industrie, Wissenschaft und Politik hat eines deutlich gemacht:

Mit einer nahezu vollständigen Integration von Frauen in das Beschäftigungssystem, der stetigen Erhöhung des Bildungs- und Qualifikationspotentials von Frauen und einer flächendeckenden Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen sind noch keine hinreichenden Bedingungen gegeben, um die Teilhabe von Frauen an relevanten Entscheidungen in der Gesellschaft zu erreichen. Die männerorientierten Strukturen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik werden dadurch nicht in Frage gestellt.

### 3. Die alleinige Zuständigkeit der Frauen für den Reproduktionsbereich „Familie“

Für Männer wie für Frauen – unabhängig von sozialem Status und Familienstand – wurde über die Vollzeitverwerbsarbeit die Basis ihrer sozialen Integration in die Gesellschaft geschaffen. Andere Möglichkeiten der individuellen Lebensgestaltung waren offiziell nicht vorgesehen und wurden sowohl ideologisch als auch materiell diskriminiert.

So erklärt sich zum Beispiel der vergleichsweise geringe Anteil von Hausfrauenbiographien in der DDR, der in den letzten Jahren bei 3 Prozent lag, schon allein aus der staatlichen Lohn- und Preispolitik: Die ökonomische Reproduktionsfähigkeit einer 3- bis 4-köpfigen Familie setzte infolge des insgesamt geringen Lohnniveaus die doppelte Erwerbstätigkeit von Vater und Mutter voraus. Selbst in Phasen der Kleinkinderbetreuung konnten sich keine Alternativen zur Vollzeitbeschäftigung in nennenswertem Umfang durchsetzen: Frauen zwischen 20 und 35 Jahren sind bisher durchschnittlich oder sogar überdurchschnittlich häufig vollzeitbeschäftigt gewesen; die Mehrheit

von ihnen arbeitete sogar 43,75 Stunden pro Woche. Das entsprach der gesetzlichen Wochenarbeitszeit.

Der geringfügige Anteil von 14 Prozent teilzeitbeschäftigter Frauen rekrutierte sich vornehmlich aus Müttern mit Schulkindern bzw. aus älteren weiblichen Berufstätigen mit gesundheitlichen Problemen.

Im übrigen bedeuteten Arrangements der Vereinbarung von Beruf und Familie in Form von Teilzeitarbeit – anders als in westlichen Industrieländern – in der Regel lediglich eine Verkürzung des Arbeitstages um ein bis zwei Stunden.

Das war zum einen auf das Diktat und die vermeintliche Logik des gesellschaftlichen Berufssystemsystems mit insgesamt rigiden, familienfeindlichen Arbeitszeitverhältnissen in der DDR zurückzuführen, zum anderen hätte eine weitergehende Reduzierung der Erwerbsbeteiligung von Frauen das Familienbudget in nicht vertretbarem Umfang geschmälert.

Aus diesen Gründen heraus konnten sich denkbare alternative Mischformen der Balance von Beruf und Familie in den Biographien von Frauen nicht etablieren:

DDR-Frauenbiographien waren bislang in der Regel Vollzeitverwerbsbiographien. Als Resultat der weitgehenden Reglementierung von Kindheit, Jugend und Erwachsenenexistenz, die Abweichungen von der zentralistisch verordneten „Berufslaufbahn“ als Vollzeitbeschäftigung nur im Ausnahmefall zuließ, ergab sich eine hohe Uniformität in der Lebensgestaltung der DDR-Bevölkerung, die indessen immer auch schicht- und geschlechtsspezifisch gebrochen war.

Die auffälligsten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Erwerbsbiographien resultieren aus der seit 1976 für Mütter nach Geburt des 2. Kindes und seit 1986 auch für Mütter nach einer Erstgeburt eingeführten bezahlten Freistellung zur Pflege und Betreuung ihres Kindes für die Dauer von 12 Monaten bei Ausbildungs- und Arbeitsplatzgarantie und aus der einheitlichen Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für Mütter mit zwei und mehr Kindern auf 40 Stunden bei vollem Lohnausgleich gegenüber der generellen Wochenarbeitszeit von 43,75 Stunden.

Solche Regelungen sollten den erwerbstätigen Müttern die Vereinbarkeit von Beruf, „Mutterschaft“ und Haushalt – für den die wöchentlich in „zweiter Schicht“ weitere 40 Stunden Lebenszeit investiert haben – erleichtern, gleichzeitig aber wurden damit ihre Zuständigkeit für die familiäre Reproduktion festgeschrieben.

Die Frauenfrage galt in der DDR als historisch gelöst. Das hat dazu geführt, daß die Geschlechtszugehörigkeit als soziale Strukturkategorie von der Gesellschaft für nicht mehr existent oder zumindest nicht mehr relevant ausgegeben wurde.

Mittels ideologiegeleiteter Proklamationen wurde versucht, darüber hinwegzutäuschen, daß die DDR-Gesellschaft auf einer systematischen Geschlechterungleichheit beruhte und daß auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit kollektiv und individuell unterschiedliche Lebenschancen zugewiesen wurden.

Es steht inzwischen außer Zweifel, daß nicht das Streben nach Gleichberechtigung oder gar Gleichstellung von Mann und Frau das wirklich entscheidende Motiv für die nahezu vollständige Integration der DDR-Frauen in das Beschäftigungssystem gewesen ist, sondern der permanente Arbeitskräftemangel in der unrentablen DDR-Planwirtschaft.

Aus diesem Grund wurde die Erwerbsbeteiligung von Frauen über die Festlegung der Pflicht zur Arbeit (nicht nur des Rechts auf Arbeit) weitgehend sichergestellt und darüber hinaus durch eine Vielzahl von staatlichen und betrieblichen Stütz- und Regelsystemen gefördert. Dazu gehörten die Garantien eines Ausbildungs- und Arbeitsplatzes, aber auch arbeits-, familien- und sozialpolitische Regelungen, die die Arbeitskraft der Frauen zugleich mit Blick auf ihre Verantwortlichkeit für den Reproduktionsbereich „Familie“ verwertet haben.

Die frühzeitige Einbindung von Frauen in berufliche und familiäre Strukturen, verknüpft mit ihrer Zuständigkeit für Haushalt und Kinder, war für die geschlossene DDR-Gesellschaft eine durchaus funktionale Integration der weiblichen Bevölkerung.

Ein wesentliches institutionalisiertes Stützsystem, das vom Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Reproduktion geleitet war, bestand in der Installation eines flächendeckenden Kinderbetreuungssystems mit Krippen-, Kindergarten- und Hortplätzen, in dem 80 bis 90 Prozent aller Kinder der entsprechenden Altersjahrgänge (vollendetes 1. bis 10. Lebensjahr) untergebracht waren. Anders wäre die hohe Er-

werbsbeteiligung der 20- bis 35jährigen Frauen, die biographisch mit der Gründung einer eigenen Familie und der Geburt von Kindern synchron oder zeitlich nur geringfügig verschoben verlief, auch nicht zu bewältigen gewesen.

Lebensläufe von DDR-Frauen zeichneten sich – unabhängig vom Familienlauf – dadurch aus, daß Berufsausbildung bzw. Berufseinstieg, Haushaltsgründung und Geburt von Kindern gleichzeitig geschah. Obwohl durch diesen, auch gesellschaftlich normierten und institutionell gestützten Lebensentwurf der Vereinbarung von Beruf und Familie die wesentlichen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen von Frauen beim Berufszugang, bei der Bezahlung und den Aufstiegschancen im Beschäftigungssystem nachweislich nicht nennenswert verringert worden sind, ist darin häufig ein emanzipatorisches Moment von weiblicher Existenz gesehen worden.

Auch von seiten der westlichen Frauenbewegung gab es zum Teil solche Einschätzungen, offensichtlich vor dem Hintergrund des hier gesellschaftlich favorisierten Lebensentwurfs für Frauen, der sich durch phasenweise Verknüpfung von Berufs- und Familienarbeit auszeichnet.

Kaum in den Blick genommen wurde dagegen der Kontrollaspekt, der in der frühzeitigen Einbindung von DDR-Frauen in Vollzeitberufstätigkeit und in der Zuständigkeit für Kind und Familie bereits zu Beginn ihres zweiten Lebensjahrzehnts begründet liegt.

Eine ausgedehnte Jugendphase, in der Frauen auf Orientierungssuche für künftige Lebensmuster und sinnstiftende Lebensinhalte gehen und über selbstbestimmte Stationen ihrer künftigen biographischen Reise nachdenken konnten, wurde durch die lückenlose Regelung von weiblicher Lebensgestaltung verhindert.

Durch viele familien- und sozialpolitische Maßnahmen wurden die frühzeitige Geburt von Kindern stimuliert, die Vergabe von Wohnraum mit der Familiengründung erleichtert und Kindertagesstätten zur Verfügung gestellt, damit Frauen nach dem Babyjahr wieder in das Erwerbsleben zurückkehren konnten.

Der hohe Anteil alleinerziehender lediger DDR-Mütter verdeutlicht zugleich, daß es für Frauen aufgrund dieser alles in allem verlässlichen Stützsysteme möglich war, ihren Kinderwunsch zu erfüllen und eine – wenn auch bescheidene – Existenz ohne Kindesvater aufzubauen.

In der Tat hat dieses weibliche Lebensmuster ein ambivalentes Spannungsverhältnis zwischen Reglementierung und Emanzipation für Frauen hervorgerufen. Darin liegt auch die Tatsache begründet, daß trotz der Mehrfachbelastung von berufstätigen Frauen nach wie vor eine relativ ausgeprägte Berufsorientierung besteht und Berufstätigkeit in der Lebensplanung der jungen Frauengeneration zentral platziert ist, wenn gleich nicht mehr in der völligen zeitlichen Vereinnahmung.

So ergab eine empirische Erhebung bei Berufseinsteiger/innen, die im Juni 1991 in den neuen Bundesländern durchgeführt wurde, daß die künftige Berufsarbeit auch unter den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen eine zentrale Bezugsgröße darstellt. Männliche und weibliche Befragte betrachten ihre künftige Berufstätigkeit gleichermaßen als wichtig: Die überwältigende Mehrheit der befragten Jugendlichen – Mädchen noch um einige Prozentpunkte häufiger als Jungen – streben persönlich ein berufliches Fortkommen an. Eine interessante Tätigkeit auszuüben, die den eigenen Neigungen entspricht, halten 55,2 Prozent der Jungen und 61,3 Prozent der Mädchen für die Hauptsache in ihrem künftigen Berufsleben. Es zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede.

Die prinzipielle Bedeutung von Arbeit ist bei zwei Dritteln der Jungen mit der eindeutigen Orientierung auf eine Vollzeitbeschäftigung verbunden. Ein Drittel von ihnen kann sich allerdings auch vorstellen, Teilzeit zu arbeiten. Als Hauptbegründung geben diese männlichen Auszubildenden an, in ihrer freien Zeit vielfältigen Interessen nachgehen zu wollen. Allerdings liegen diese Interessen kaum im Bereich ihrer künftigen Familie.

Demgegenüber gibt mehr als die Hälfte der befragten Mädchen an, sich eine Teilzeitarbeit mit Blick auf ihre künftige Familie und die Kinder durchaus vorstellen zu können. Die Bereitschaft, sich auf dieses Arbeitszeitmodell einzulassen, ist allerdings – den Aussagen der Mädchen zufolge – nicht mit einem mangelnden Interesse an ihrem Beruf zu verwechseln.

Von den Befragten, die sich persönlich nicht vorstellen können, Teilzeit zu arbeiten, geben Jungen am häufigsten an, dann nicht genügend Geld zu verdienen. Mädchen dagegen, für die eine Teilzeitarbeit nicht in Frage kommt, geben zu mehr als 75 Prozent an, daß ihnen ihr Beruf viel zu wichtig sei.

Hier wirken sich offenkundig Sozialisationseffekte unter DDR-Verhältnissen in ihrer Ambivalenz aus: Einerseits waren Frauen selbstverständlich berufstätig, andererseits wurde ihre alleinige Zuständigkeit für die Reproduktionsinstanz „Familie“ nicht aufgebrochen. Umgekehrt identifizierten sich Jungen nach wie vor mit der Rolle des Haupterhérs für ihre künftige Familie.

Reproduktionsarbeit, die wesentlich in der Familie anfällt, wurde in der DDR – ungeachtet der hohen Frauenerwerbsquote – wesentlich von Frauen geleistet.

Diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wurde durch die größtenteils frauen- und mütteradressierte Sozial- und Familienpolitik und durch das nur auf Frauen bezogene Vereinbarkeitskonzept verfestigt statt abgebaut.

Aus der geschlechtsbezogenen Benachteiligung von Frauen bezüglich Berufszugang, Einkommen und Aufstiegsmobilität im Bildungs- und Beschäftigungssystem und der Zuständigkeit der Frau für die innerfamiliäre Reproduktionsarbeit, ergaben sich in der DDR-Vergangenheit geschlechtsspezifisch variierende Familienbiographien:

Nach fünf- bis achtjähriger Ehedauer war das Gefühl im beruflichen Entwicklungsstadium zuungunsten der Ehefrau offenkundig (gemessen an der Höhe des Einkommens, der Ausübung von Führungspositionen und der Häufigkeit von Dienstreisen). Spätestens nach der Geburt von Kindern nämlich mußten DDR-Frauen ihre beruflichen Karrierepläne aufgeben oder zurückstellen. Sie mußten sich – trotz gleicher Bildung, Qualifikation und Schichtlage der Ehepartner – im Beruf zurücknehmen, weil sie für Kinder, Haushalt und Familienatmosphäre zuständig waren.

Zwar haben die Frauen auch nach der Geburt von Kindern durch Vollzeitberufstätigkeit durchschnittlich zwischen 30 und 40 Prozent des Familieneinkommens erarbeitet und blieben auch aus Gründen außerfamiliärer Kommunikationsbeziehungen erwerbstätig; Karrierebegleitung durch partnerschaftliche Arbeitsteilung indessen konnten sie nur in seltenen Fällen erwarten. Bestenfalls noch war mit einem „mithelfenden“ Ehemann zu rechnen.

Ungeachtet dieser gängigen Praxis waren dieselben Ehepaare der Meinung, daß es zu einer guten Partnerschaft gehöre, wenn beide im Berufsleben gleichermaßen vorankommen. Offenbar übervog bei den Befragten, die ihre Beziehung größtenteils als „partnerschaftlich“ einschätzten, die Verdrängung von sozialer Realität, oder aber sie hielten an der Illusion fest, sich doch noch vermittels ihres guten Willens über die strukturelle Gewalt der gegebenen gesellschaftlichen Verhältnisse, die letztlich auch Familienverhältnisse prägen, hinwegsetzen zu können.

Indessen gilt als erwiesen, daß es auch in einer späteren Familienphase, wenn die Kinder größer sind, nicht mehr zu einer Angleichung des Berufsstatus der Ehepartner gekommen ist.

Die krisenhafte Entwicklung der DDR-Gesellschaft hatte allerdings in den letzten Jahren zu einer Geschlechterneueilung „nach unten“ geführt, die mit der Überlastung der Reproduktionsinstanz Familie zusammenhing.

Betrug das tägliche Freizeitdefizit von verheirateten Frauen gegenüber ihren Männern in den 70er Jahren noch reichlich eine Stunde, so hat es sich in den 80er Jahren auf zwanzig Minuten reduziert. Diese Annäherung resultiert nun aber nicht, wie man vordergründig annehmen könnte, aus einem steigenden Freizeitvolumen von Frauen. Vielmehr kommt dieser Effekt durch die Verringerung der frei verfügbaren Zeiteile bei den Ehemännern zustande (U. Meier „Differenzierungskriterien innerfamiliärer Arbeitsteilung“ in: Blickpunkt Jugend und Familie, Hrsg. H. Bertram u.a., München 1989, S.341f.).

Unter den Bedingungen der Mangelwirtschaft in der DDR übernahmen die Familienväter die immer problematischer werdende Organisation bestimmter Außenbeziehungen, was ihnen eine hohe Wertschätzung im Familien- und Verwandtschaftszusammenhang einbrachte.

Sie waren für die komplizierte Beschaffung von Ersatzteilen, hochwertigen Konsumgütern und Waren des täglichen Bedarfs zuständig oder trugen durch Nebenberufstätigkeit zur Aufbesserung des Familienbudgets bei.

Die individuellen und sozialen Ressourcen zur familiären Reproduktion waren – trotz Babyjahr und verschiedener sozialpolitischer Vergünstigungen – nahezu ausgeschöpft. Auch darin offenbarte sich symptomatisch die tiefe Krise gesellschaftlicher Verhältnisse in der DDR.

Insgesamt bleibt festzuhalten: Erst das Zusammenwirken der Geschlechterhierarchie im Berufs- wie im Familiensystem garantierte die Reproduktion der Gesellschaftsstruktur in der ehemaligen DDR als Ganzes.

Zwar blieb den Frauen durch die Bereitstellung von flächendeckenden Kinderbetreuungseinrichtungen – anders als im Westen – die Herstellung der Balance zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit nicht gänzlich privat bzw. individuell überlassen; ein Vereinbarkeitsproblem wurde indessen nur für Frauen formuliert.

Zudem hatte sich die Reproduktionsinstanz „Familie“ als überaus funktional erwiesen. So gelang es, die unzureichende Ausstattung des öffentlichen Dienstleistungssektors ein Stück weit zu kompensieren.

Mit der alleinigen Zuständigkeit der Frau für die geleistete Reproduktionsarbeit wurde es im Grunde überhaupt erst möglich, Frauen und Männer – und zwar in Ost und West – zu unterschiedlichen Konditionen in das Erwerbssystem zu integrieren und die berufliche Benachteiligung von Frauen auf diesem Wege fortzusetzen (vgl. F. Maier „Patriarchale Arbeitsmarktstrukturen“ in: Feministische Studien, 1/1991, S. 107-115).

Im Westen wird die Bezahlung niedrigerer Löhne an Frauen, ihr Ausschluß aus einer eigenständigen sozialen Sicherung und die Verbreitung ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse mit der Versorgung durch den Ehemann als Hauptnährer gerechtfertigt.

Das Beispiel DDR zeigt, daß diese gesellschaftlichen Strukturprinzipien auch bei einer nahezu vollständigen Integration der Frauen in das Erwerbsleben unangetastet bleiben, insofern die Zuständigkeit der Frau für die familiäre Versorgungswirtschaft fortgeschrieben wurde – abgestützt durch das betont mütteradressierte Vereinbarkeitskonzept. So wurde der „Gefahr“ vorgebeugt, daß die ökonomische Selbstständigkeit der Frau den patriarchalen Zuschnitt der Familie untergraben könnte.

#### 4. Umstrukturierung von weiblichen Lebensläufen: Frauenexistenz zwischen Risiko und Chance

Die bisher in der DDR für Frauen vorhandenen staatlichen und betrieblichen Stützsysteme bei der Erhaltung der familiären Reproduktionsarbeit werden sich im Zuge der massiven sozialökonomischen und politischen Umstrukturierungsprozesse bei der Einführung von Marktwirtschaft auflösen.

Zuallererst geht mit dem Verlust der Garantien auf Ausbildung und Beschäftigung – unter Einschluß vormals kalkulierbarer und planbarer Stationen im weiblichen Lebenslauf – auch ein Verlust sozialer Integration einher. Zum Beispiel werden die vielfältigen, nun entstehenden Übergangsrisiken vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem zu dramatischen Veränderungen beim Berufsstart junger Frauen führen.

Der bruchlose Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und von dort in ein kontinuierliches Beschäftigungsverhältnis wird demzufolge nicht mehr das typische Muster des individuellen Lebenslaufs von Frauen bilden. Stattdessen ist im Zuge der Neuverteilung von Lebenslagen, die in den Ländern der ehemaligen DDR stattfindet, mit einem erheblichen Individualisierungsschub zu rechnen.

Das betrifft neben weiblichen Jugendlichen selbstverständlich auch andere Frauengruppierungen und ihre Lebensführung.

Darin liegen Chancen und Risiken zugleich.

Chancen insofern, als der staatlich verordnete uniforme Entwurf von weiblichen Vollerwerbsbiographien überwunden wird, so daß auch andere sinnstiftende Lebensinhalte und selbstbestimmte Arrangements weiblicher Lebensführung möglich werden, die vielfältige Interessenlagen von Frauen, Kindern und Familien zulassen.

Wenn gegenwärtig allerdings die sozialen Risiken sehr viel häufiger thematisiert werden als die neuen Möglichkeiten jenseits durchgängiger Erwerbsbiographien von Frauen, so hat das vor allem mit der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklung im Gefolge des rapiden wirtschaftlichen und politischen Umbruchs in der ehemaligen DDR zu tun:

Traditionelle Integrationsmuster brechen weg, ohne daß bereits alternative Strukturen in den Bereichen Ökonomie, Politik, Kultur und Alltag entstanden wären.

Der Verlust des Arbeitsplatzes bzw. die ersten Erfahrungen eines gescheiterten Berufseinstiegs führen bei vielen Frauen in dieser Umbruchphase zu erheblichen Identitätskrisen, aber auch zu Problemen ihrer Existenzsicherung.

Als Folge dieser Entwicklung ist bereits schon ein deutlicher Geburtenrückgang in den neuen Bundesländern festzustellen. In Fachkreisen macht derzeit zur Kennzeichnung dieses sozialen Phänomens der Begriff vom „Wende-Knie“ die Runde.

Zukunftsfängste und gedrückte Stimmungslagen nach der „Wende“ sind keineswegs unbegründet. Gerade Frauen befürchten und werden durch die momentane Realität darin bestätigt, daß sie die Verliererinnen der deutschen Einheitsrunde könnten.

So gibt die bereits erwähnte Untersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher in den neuen Bundesländern darüber Auskunft, daß in den untersuchten Regionen ein überproportionales Angebot an gewerblichen Ausbildungsstellen zu verzeichnen ist, was beispielsweise durch diverse Ausbildungsoffensiven der örtlichen Industrie- und Handelskammern zustande kommt.

Diese Initiativen sind aber vornehmlich männlichen Auszubildenden zugute gekommen: 63,4 Prozent von ihnen befinden sich in gewerblich-technischer Ausbildung in einem Industriebetrieb, wohingegen der Anteil bei den befragten Mädchen deutlich niedriger, nämlich bei 27,7 Prozent liegt. 17,2 Prozent der männlichen Befragten absolvieren eine gewerblich-technische Ausbildung in einem Handwerksbetrieb. In dieser Form der Ausbildung befinden sich demgegenüber nur 6,9 Prozent der Mädchen.

Mädchenspezifische Ausbildungsinitiativen sind derzeit eher die Ausnahme. Infolgedessen befinden sie sich erheblich seltener als Jungen in einer von ihnen gewünschten Berufsausbildung. Nahezu 60 Prozent der weiblichen Auszubildenden erlernen gegenwärtig einen Beruf, den sie ursprünglich nicht angestrebt haben.

Bei den männlichen Befragten betrug dieser Anteil weniger als 44 Prozent, obwohl sie deutlich schlechtere schulische Abschlussergebnisse erlangt haben als Mädchen.

Hier zeigen sich auch in der Phase der wirtschaftlichen Umstrukturierung nach wie vor (oder bereits wieder) geschlechtsspezifische Einmündungen in den Arbeitsmarkt, die verschiedene Formen der sozialen Benachteiligung von Mädchen und Frauen nach sich ziehen.

Mädchen sehen auch deutlich seltener als Jungen die Chance, nach Abschluß ihrer Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben. Es ist von daher kaum überraschend, daß Mädchen deutlich häufiger als Jungen der Meinung sind, daß das Leben nach der Wende viel schwieriger und unsicherer geworden sei. Gegenwärtig verzichten bereits viele Frauen auf die Inanspruchnahme des ihnen gesetzlich zustehenden Erziehungsurlaubs aus Angst vor Verlust ihres Arbeitsplatzes.

Der Übergang zu marktwirtschaftlichen Strukturen erzeugt aber auch Unsicherheiten, weil jugendliche unter anderen gesellschaftlichen Umständen sozialisiert worden sind:

So schätzen die befragten 17- bis 18jährigen Berufseinsteigerinnen in den neuen Bundesländern rückblickend ein, daß sie in der Schule vor allem auf Anforderungen wie Pünktlichkeit und Ordnung, Disziplin sowie Einordnung in das Kollektiv vorbereitet worden seien. Dagegen wurden gerade jene Fähigkeiten, die unter marktwirtschaftlichen Verhältnissen gefragt sind, nämlich Durchsetzungsvermögen zu haben, Initiativen zu ergreifen und Verantwortung zu übernehmen, nach den Urteilen der Befragten in der DDR-Schule kaum erworben.

Der in Gang gesetzte Individualisierungsprozeß der Lebensführung in den neuen Bundesländern ist gegenwärtig gerade für Frauen mit erheblichen Risiken begleitet, die nicht in kurzer Zeit auf verwaltungstechnisch-administrativem Wege gelöst werden können. In jedem Fall entsteht zunächst ein akuter Handlungsbedarf in bezug auf die Existenzsicherung jener Frauen, die vorübergehend oder längerfristig aus dem Erwerbssystem herausfallen:

1. Für die vergleichsweise hohe Zahl von alleinerziehenden Müttern mit Kindern besteht vorläufig keine echte Wahlmöglichkeit zwischen Beruf und Kind(ern).

1989 gab es mindestens 300 000 Alleinerziehende. Der Anteil der Ein-Eltern-Familien liegt mit 18 Prozent höher als in der Bundesrepublik; es sind fast ausschließlich Mütter mit ihren Kindern (96 Prozent). Etwa jedes 6. Kind wächst in Ein-Eltern-Familien auf. Auffällig ist darüber hinaus der hohe Anteil lediger Mütter innerhalb der Gruppe von

Alleinerziehenden. Er liegt mit 28 Prozent etwa doppelt so hoch wie in der Bundesrepublik.

Schließlich hat sich der Anteil alleinerziehender Mütter in der DDR nach der Übersiedlung vieler Väter, die ihre Familie zeitweise oder für immer verlassen haben, weiter erhöht. Nach Schätzungen des früheren Ostberliner Familienministeriums zahlen 20 000 von ihnen keine Alimente. Deshalb bleibt die Erwerbsbeteiligung für die zurückgelassenen Frauen aus wirtschaftlichen Gründen notwendig.

2. In Anbetracht der Tatsache, daß Ehefrauen in der DDR durch eigene Erwerbsbeteiligung zwischen 30 und 40 Prozent zum Haushaltsbudget beigetragen haben – wohingegen die er Anteil in der Bundesrepublik lediglich 18 Prozent ausmacht – ist auch künftig damit zu rechnen, daß Frauen und Mütter auf den Arbeitsmarkt drängen.

Die Übernahme des Unterhalts nach dem Modell der „Versorgerehe“ kann folglich aufgrund der historischen Entwicklung in der DDR nicht greifen. Zum einen sind Familienväter dazu nicht in der Lage, weil sie zunächst ebenfalls sehr häufig von Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit betroffen sind, zum anderen kann die Sicherung der Familienexistenz durch ein Einkommen wegen des noch niedrigen Lohnniveaus nicht geleistet werden.

Das betrifft Ehepaare mit einem Kind und erst recht mit zwei und mehr Kindern.

3. Es ist zu erwarten, daß die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Zuge der weiteren Aufgliederung des Arbeitsmarktes zunehmend auch in Gestalt von ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, Heimarbeit), von Nebenerwerbstätigkeit usw. erfolgt, und zwar mit allen Risiken, die bereits aus den alten Bundesländern bekannt sind.

Außerdem kann von einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung und von flexiblen Arbeitszeitangeboten ausgegangen werden, was aber bei entsprechender sozialer Absicherung durchaus auf die Interessen von Frauen und Familien mit Kindern treffen und biographische Neuorientierungen erleichtern könnte, um die Balance zwischen Beruf und Familie unter den neuen Bedingungen herzustellen. Hier eröffnet sich gerade auch für die gewerkschaftliche Frauenarbeit ein breites Handlungsfeld, um schrittweise solche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen durchzusetzen, die es schließlich Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, einer Berufstätigkeit nachzugehen, ohne auf das Leben mit Kindern zu verzichten.

Insgesamt ist in den nächsten Jahren mit einer rückläufigen Erwerbsbeteiligung von Frauen in der ehemaligen DDR, vor allem als Vollzeitbeschäftigung, zu rechnen. Das ist derzeit aber keine bewußte Lebensentscheidung von Frauen in den neuen Bundesländern, sondern eine Folge der Massenarbeitslosigkeit, die Frauen auch dort schon häufiger trifft als Männer.

Das ergab sich auch bei der bereits zitierten Befragung von Berufseinsteiger/innen in den neuen Bundesländern.

Die Mütter der Jugendlichen waren deutlich häufiger arbeitslos als ihre Väter und befanden sich auch vergleichsweise oft in Kurzarbeit mit null Arbeitsstunden.

Vor diesem Hintergrund ist auch die nach wie vor hohe Mobilitätsbereitschaft von Jugendlichen in den neuen Bundesländern zu sehen, und zwar unabhängig von der Schichtzugehörigkeit ihrer Eltern bzw. ihrem Bildungs- und Qualifikationsgrad.

Mädchen kalkulieren einen Umzug aus beruflichen Gründen im Durchschnitt sogar noch etwas häufiger ein als Jungen. Offensichtlich schätzen Mädchen die Arbeitsmarktchancen in ihrer Region schlecht ein und sehen in einer räumlichen Veränderung deshalb eine für sich denkbare Strategie, um ihren Berufswunsch zu realisieren.

Wir haben es hier mit einer jungen Generation „auf gepackten Koffern“ zu tun, die im Falle mangelnder Beschäftigungsperspektiven in ihrer Region abwandern wird.

Die ohnehin schon jetzt mit wirtschaftlichen Strukturproblemen ringenden östlichen Bundesländer würden dann weiter geschwächt werden. Hier sind wirksame wirtschafts- und bildungspolitische Konzepte gefragt, bei deren Ausarbeitung und Durchsetzung auch den Gewerkschaften in den neuen Bundesländern eine große Rolle zukommt. Im übrigen messen die Auszubildenden in Ostdeutschland den Gewerkschaften eine ganz zentrale Bedeutung bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit bei.

Betrachtet man die Familie als Konsumeinheit, so werden weitere Probleme, insbesondere für alleinerziehende Mütter, junge und kinderreiche Familien, sichtbar:

a) Familien mit kleinen Kindern verfügen in der ehemaligen DDR ebensowenig wie alleinerziehende ledige oder geschiedene Mütter über höhere Sparguthaben. Deshalb hat die soziale Komponente der Währungsunion, die den Umbruch von Sparguthaben favorisierte, keine nennenswerten Effekte bei diesen sozialen Gruppen hervorgebracht.

b) Junge Familien und alleinerziehende Mütter dürften durch die Inanspruchnahme des zinslosen Ehekredits in Höhe von 7000 Mark – eine familienpolitische Regelung, die in der DDR seit Mitte der 70er Jahre galt und sehr häufig in Anspruch genommen wurde – und durch andere Einrichtungskredite vergleichsweise häufig verschuldet sein. Hinzu kommen die vielfältigen neuen Kreditangebote von Banken, Versandhäusern und Handelsketten im Zuge der Einführung marktwirtschaftlicher Verhältnisse. Deshalb wird sich in Anbetracht der erwarteten hohen Arbeitslosenzahl und der Unfreiheit der ehemaligen DDR-Bürger im Umgang mit diesen Angeboten die Verschuldungsarmut sehr rasch auch in den Ländern der ehemaligen DDR verbreiten, insbesondere bei den genannten sozialen Gruppen.

c) Der Wegfall der Preissubventionen für Waren und Dienstleistungen des täglichen Grundbedarfs, höhere Miet- und Stromkosten, die Erhöhung der Verkehrstarife und die schon in Kraft gesetzte Verteuerung der öffentlichen Kinderbetreuung werden bei jungen Familien. Alleinerziehenden und kinderreichen Familien zu einer finanziellen Mehrbelastung führen, die weder durch die Verbilligung langlebiger Konsumgüter (Pkw, Unterhaltungselektronik) noch durch das derzeitige Kindergeld ausgeglichen werden.

Aus dieser absehbaren Entwicklung heraus ergibt sich die dringende Notwendigkeit, die ausgebauten Infrastruktur an Kinderkrippen und Kindergärten finanziell sicherzustellen und in die Verantwortung von Kommunen und freien Trägern zu übergeben, aber auch betriebliche Kinderbetreuungsangebote zu erhalten.

Das ist auch eine wesentliche Voraussetzung für den Umbau und die qualitative Verbesserung der Kinderbetreuung sowie für die Durchsetzung alternativer Bildungskonzepte, die an die Stelle der auf Staatstreue und Disziplinierung ausgerichteten Bildungsinhalte treten werden.

Wenig hilfreich ist dagegen die Empfehlung des bundesdeutschen Kinderarztes J. Pechstein, der aus den offenkundigen Mängeln der staatlichen Kinderbetreuungssysteme in der DDR-Vergangenheit den Schluß zieht, nun auf Kinderkrippen überhaupt zu verzichten und ihre Auflösung sogar als dringendste familienpolitische Aufgabe bezeichnet. Das geht an den elementaren Lebensbedürfnissen von Frauen, Eltern und Kindern eindeutig vorbei.

Diese Forderung ignoriert ebenfalls, daß auch in den alten Bundesländern zirka ein Drittel der Mütter mit Kindern unter 3 Jahren vorwiegend aus finanziellen Gründen berufstätig bleiben (müssen), wobei ihre Kinder aufgrund des chronischen Mangels an Krippenplätzen und Tagespflegestellen in neun von zehn Fällen unter völlig ungeklärten Verhältnissen betreut werden.

Es steht außer Frage, daß das keine wünschenswerten Verhältnisse für die neuen Bundesländer sind, zumal dort ein vergleichsweise höherer Anteil von Müttern den Lebensunterhalt für sich und ihre Kinder erarbeiten muß.

Der Abbau von Kinderbetreuungseinrichtungen würde für Frauen in Ostdeutschland bedeuten:

- sinkende Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt;
- eingeschränkte Möglichkeiten, an Umschulungsprogrammen teilzunehmen;
- wachsende Unzufriedenheit mit der eigenen Lebenssituation;
- Gefahr des Abgleitens in soziale Armut.

Eine solche Entwicklung hat auch – längerfristig gesehen – weitere entscheidende Nachteile: Sie wird psycho-soziale Belastungen und reale Existenzsorgen bei vielen Familien mit Kindern verstärken. Soziale Kontakte von Kindern und damit Chancen ihrer gesellschaftlichen Integration werden im Falle einer unfreiwilligen Reprivatisierung deutlich eingeschränkt. Außerdem ist abzusehen, daß nach einer Umstellung der DDR-Wirtschaft gerade die jüngeren qualifizierten Frauen mit ihrer ausgeprägten Erwerbsorientierung wieder den Einstieg ins Erwerbsleben finden werden, womit sich dann die Betreuungsfrage erneut stellt (vgl. DJI-Gutachten „Entwicklungsbedin-

gungen und -perspektiven der Jugendhilfe in der früheren DDR“, München 1990, S. 82 ff.).

Angesichts solcher Tatsachen ist es mehr als zynisch, wenn im Interesse von Kindern und Müttern die Abschaffung familienergänzender Betreuungsformen für Kleinkinder gefordert wird. Derartige Forderungen widersprechen auch zentralen Ergebnissen des 8. Jugendberichts der Bundesregierung:

Für die Bundesrepublik wie für die Länder der ehemaligen DDR trifft zu, daß den außerhäuslichen Betreuungs- und Bildungseinrichtungen im Zusammenhang mit Veränderungen Lebensverläufen von Frauen, zurückgehenden Kinderzahlen in Familie und Nachbarschaft sowie der Entwertung des öffentlichen Areal als Spielraum für Kinder eine wachsende Bedeutung beigemessen werden muß.

Für die Entwicklung der Kinder ist es wichtig, Lebensräume außerhalb der Familie zu haben, in denen sie soziale Kompetenzen entwickeln, Initiative ergreifen, Ziele und Regeln im Spiel selbständig entwickeln können und wo sie Formen des Aushandelns, der Kooperation und der Solidarität mit anderen Kindern erproben.

Frauen in den neuen Bundesländern sind aus finanziellen Gründen, aber auch zwecks Erwerb neuer qualifikatorischer Voraussetzungen durch Umschulung und Weiterbildung geradezu auf außerhäusliche Betreuungsangebote angewiesen, um sich den Herausforderungen des marktwirtschaftlich verfaßten Systems zu stellen. Deshalb verwundert es nicht, wenn 89 Prozent der DDR-Frauen der Meinung sind, daß Krippen und Kindergärten für alle erhalten werden sollen. Und auch für arbeitslose Frauen ist die Sicherung der Unterbringung ihrer Kinder in Kindereinrichtungen erforderlich: Es ist erwiesen, daß erzwungenes Hausfraundasein infolge von Arbeitslosigkeit die Familienbeziehungen, also auch die Mutter-Kind-Beziehung, beeinträchtigt, zumal dann, wenn andere Außenkontakte behindert werden.

So entsteht in der jetzigen Umbruchsituation für junge Frauen und Mütter die Gefahr der „Privatisierung“ ihrer Probleme und der Verstärkung patriarchaler Rollenmuster infolge ihrer Zuständigkeit für familiäre Reproduktionsarbeit und Kindererziehung, zumal es in den Ländern der ehemaligen DDR bisher keine informellen Stützsysteme und familienbezogene Nachbarschaftshilfen gegeben hat, auf die sie jetzt zurückgreifen könnten.

Dieses Defizit hat schon in der Vergangenheit dazu geführt, daß Mütter während der bezahlten Freistellung nach der Geburt eines Kindes fast durchgängig die häusliche Isolation beklagten. Es steht deshalb außer Frage, daß sich neben verlässlichen Angeboten öffentlicher Kinderbetreuung und des Erhalts von Betriebskindergärten auch neue familienbezogene Netzwerke und Selbsthilfeinitiativen herausbilden müssen, was von freien Trägern, aber auch durch staatliche Politik gefördert werden muß.

Allerdings ist Vorsicht geboten bei einem allzu nachdrücklichen Plädoyer für Selbsthilfeinitiativen. Erst recht aber ist zu warnen, wenn Selbsthilfe als Ersatz für eine öffentliche Infrastruktur der Kinderbetreuung favorisiert wird. Alle, die gerade auch unter den derzeit prekären Wirtschaftsbedingungen in der Ex-DDR sehr schnell und sehr einseitig auf derartige Selbsthilfeaktivitäten setzen, verkennen, daß sie eher von einer Avantgarde der Mittelschicht getragen wird, nicht jedoch in allen Bevölkerungsschichten greifen. Insbesondere vermag das persönliche Netzwerk nicht für Frauen aus sozial schwachen Verhältnissen und für alleinerziehende Frauen die täglichen Belastungen im Alltag hinreichend abzufedern. Das gilt erst recht in den neuen Bundesländern. Diese Frauen sind auf eine qualifizierte öffentliche Tagesbetreuung als Ergänzung zur Familie geradezu angewiesen.

## 5. Ein Blick in die Zukunft: Neue Herausforderungen an eine facettenreiche Frauenpolitik

Die frauen- und familienpolitische Diskussion in Deutschland-Ost und Deutschland-West zeichnet sich gegenwärtig in vielen Punkten durch konträre Positionen aus.

Fast alle Frauen in der ehemaligen DDR haben in der Vergangenheit die einjährige bezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes bei Garantie des Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes in Anspruch genommen. Dennoch stellen sie sich eine künftige, an ihren Interessen orientierte Politik anders vor. Maßnahmen wie das Babyjahr nämlich waren ihnen in der Vergangenheit als „Geschenkpaket von oben“ ohne vorherige öffentliche Diskussion verordnet und demographisch begründet worden. Außerdem

gibt es eine deutliche Kritik an der Qualität der staatlichen Kinderbetreuung, ein Unbehagen über die hohe Verweildauer von Kindern in Krippe, Kindergarten und Hort, am Inhalt der Bildungspläne, nicht jedoch grundsätzlich an außerhäuslicher Kinderbetreuung.

Frauen müssen sich jetzt häufig gegen den Vorwurf aus der konservativen Ecke wehren, es mangle ihnen an Verantwortung, Liebes- und emotionaler Bindungsfähigkeit gegenüber ihren Kindern. Sie werden heute auch mit dem Argument konfrontiert, daß gestörte Familienbeziehungen, hohe Scheidungsquoten und Jugendkriminalität in der ehemaligen DDR auf ihre Berufstätigkeit zurückgehe, anstatt die gesellschaftlichen Ursachen für diese zweifellos vorhandenen sozialen Phänomene in der DDR-Vergangenheit zu benennen.

Bei der Neuverteilung von Lebenslagen, die in den neuen Bundesländern stattfinden wird, geht es folglich gerade darum, jungen Familien und alleinstehenden Müttern in der Sozialpolitik eine gebührende Aufmerksamkeit zu widmen und ihnen angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen zu ermöglichen.

Das ist kein Plädoyer für die Fortschreibung der zentralistischen Strategie einer lebenslangen Berufstätigkeit für alle Frauen. Allerdings ist auch das Phasenmodell in Frage zu stellen, das von einer Aufeinanderfolge von Familien- und Berufsrollen ausgeht und in der Bundesrepublik die soziale Diskriminierung von Frauen festigt hat.

Künftig sind solche frauen- und familienpolitischen Konzepte gefragt, die das Bedürfnis nach mehr Zeit für die Familie aufgreifen und zugleich das Interesse von Frauen in Deutschland-Ost und Deutschland-West an einer sinnvollen Berufstätigkeit ernst nehmen.

Zu einer solchen vorwärtsweisenden Politik gehört auch die Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitsumwelt unter Einschluß der Installation verlässlicher Angebote von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Einführung frauenbezogener Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme.

Desweiteren ist die Qualitätsverbesserung der öffentlichen Kinderbetreuung, aber auch die Installation einer nachbarschaftlichen Infrastruktur (Familien- und Elterninitiativen) für diejenigen Frauen angesagt, die sich für eine längere Familienphase in ihrer Biographie entscheiden wollen. Auf diese Weise kann eine differenzierte Frauen- und Familienpolitik die Verschiedenartigkeit von Lebensentwürfen und gesellschaftlichen Strukturen in den Ländern der ehemaligen DDR begleitend unterstützen.

Das ist zugleich ein Prozeß der Abkehr von der staatlichen „Übersteuerung“ der Gesellschaft.

Er ist mit einer vorübergehenden Verunsicherung breiter Bevölkerungsschichten in den neuen Bundesländern verbunden, bevor eine Neuorientierung und entsprechende Lernprozesse einer eigenverantwortlichen Lebensgestaltung Platz greifen können.

Zum Gelingen dieser Entwicklung kann die differenzierte Rekonstruktion der Lebensverhältnisse von DDR-Frauen durchaus beitragen.

Zum einen ist eine nüchterne Bestandsaufnahme vonnöten, weil DDR-Frauen und Mütter im Zuge der Umstrukturierung der DDR-Gesellschaft vormalige soziale Verhältnisse teils über Gebühr aufwerten und in ihrem patriarchalen Zuschnitt unterschätzen.

Zum anderen ist der Versuch, die vorherrschenden Geschlechterverhältnisse in der Ex-DDR nachträglich transparent zu machen, auch mit Blick auf eine frauenbezogene Arbeitsmarktpolitik dringend angezeigt.

Allerdings ist im Hinblick auf berufliche Karrieren von Frauen im vereinten Deutschland eher Skepsis angesagt. Selbst bei optimistischer Annahme eines Wirtschaftsaufschwungs in den neuen Bundesländern und den absehbaren Nachwuchssorgen infolge der geburtschwachen Jahrgänge, die in den nächsten Jahren in die berufliche Ausbildung einmünden, werden sich geschlechtsspezifische Unterteilungen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem nur schwer auflösen. Solange nämlich die traditionellen Zuschreibungen der Familienarbeit an Frauen fortbestehen – und damit die gegensätzliche Logik von Arbeits- und Familienwelt – wird sich auch künftig an der nach Geschlecht hierarchisierten Gesellschaftsstruktur im Prinzip nichts ändern.

Dann wird es bei Teilfortschritten für Frauen im Erwerbsleben bleiben, die am Ende immer wieder Gefahr laufen, zurückgenommen zu werden; sei es wegen einer verin-

dernten Konjunkturlage, sei es, weil politisch einflußreiche Kräfte den Bestand der patriarchalen Familie bedroht glauben.

Es wird vor diesem Hintergrund äußerst hilfreich sein, die Alltagsrealität von DDR-Frauen zwischen Beruf und Familie und die Erfahrungen der bundesdeutschen Frauenbewegung systematisch zusammenzuführen und vergleichend zu analysieren. Auf dieser Grundlage können dann frauenpolitische Strategien entworfen werden, die unter den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen greifen und mit der Fiktion gründlich aufräumen, daß die Frauenemanzipation in Deutschland-West und Deutschland-Ost schon weit fortgeschritten sei.