

## Gewerkschaftliche Politik für Frauen im „Internationalen Jahr der Frau 1975“

---

*Maria Weber, geb. 1919 in Gelsenkirchen, ist Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Im Geschäftsführenden Vorstand des DGB leitet sie die Abteilungen Berufliche Bildung, Bildung und Frauen.*

Politik für Frauen, insbesondere für Arbeitnehmerinnen, ist Bestandteil der gesellschaftspolitischen Tätigkeit des DGB. Ihr Ziel ist, die aus der Erwerbsarbeit der Frau und aus ihrer Rolle in Familie, Beruf und Gesellschaft verursachten Probleme zu erfassen, sie zu analysieren und sie nach Möglichkeit zu lösen. Wichtige Teilziele sind demgemäß:

- die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Mann und Frau auf sozialem, gesellschaftlichem, bildungspolitischem und wirtschaftlichem Gebiete voranzutreiben,
- die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Frauen herbeizuführen,
- die Integration der Frauen in allen Bereichen des gewerkschaftlichen, sozialen, wirtschaftlichen und politischen Lebens zu fördern,
- die Frauen für die Gewerkschaften und ihre Ziele zu gewinnen und sie zu gewerkschaftlicher Aktivität anzuspornen,
- eine größere Aufgeschlossenheit und ein höheres Verantwortungsgefühl für die Lösung der Probleme der erwerbstätigen Frauen in der Öffentlichkeit zu schaffen <sup>1)</sup>.

Das von der UNO zum „Internationalen Jahr der Frau“ erklärte Jahr 1975 ist für den DGB und seine Gewerkschaften ein willkommener Anlaß, um öffentliches Bewußtsein zu bilden, die weiblichen Mitglieder zu politischem Handeln anzuregen, die Solidarität der Frauen und Männer herauszufordern und die Gesetzgeber auf die Notwendigkeit bestimmter Maßnahmen hinzuweisen.

### *Zur Lage der erwerbstätigen Frauen*

Im Mai 1973 — letzte Amtliche Statistik — gab es unter den insgesamt rd. 27 Millionen Erwerbstätigen 9,562 Millionen Frauen; davon standen 7,8 Millionen in abhängiger Arbeit. Die Erwerbsquote der Frauen im Alter zwischen

---

1) Vgl. Programmatische Forderungen des DGB im Jahr der Arbeitnehmerin (1972), in: Gewerkschaftliche Monatshefte 11/72, S. 673 ff.

15 und 60 Jahren liegt bei 51 Prozent, diejenige der Männer in der gleichen Altersgruppe bei 88 Prozent<sup>2</sup>). Somit ist heute jede zweite im erwerbsfähigen Alter stehende Frau erwerbstätig. Das hat große Bedeutung für die Frauen selbst, für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt.

In den letzten Jahren erlangte das Thema „Frauenerwerbsarbeit“ große Publizität. Die Ergebnisse unzähliger Untersuchungen sind einhellig<sup>3</sup>). In einzelnen Bereichen sind zwar Fortschritte erzielt worden, wir müssen aber bekennen, daß die Lage der Frauen noch *nicht prinzipiell* verändert werden konnte. Die meisten Probleme sind, wenn auch oft in anderem Gewand oder auf einem anderen Niveau, noch vorhanden, weil die bisher ergriffenen Maßnahmen ungenügend waren oder nicht den Kern der Hemmnisse trafen. Z. B. bezüglich der Bildung und Ausbildung, des gleichen Lohnes, der sozialen Hilfen und der Vorurteile<sup>4</sup>).

In seinem „Programm für Arbeitnehmerinnen“ hat der DGB die wichtigsten Forderungen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frau und zur Verwirklichung ihrer gleichen Rechte und gleichen Chancen niedergelegt<sup>5</sup>).

Ein wichtiges Ziel der Arbeit im „Internationalen Jahr der Frau 1975“ ist, auf die Öffentlichkeit, auf Parlamente und Parteien sowie die Kommission der Europäischen Gemeinschaften und andere Stellen hinzuwirken, damit sie sich mehr für die Lösung der Probleme der Frauen engagieren. An vorderster Stelle der Prioritätenskala steht dabei die Sicherung des Rechts auf Arbeit.

#### *Sicherung des Rechts auf Arbeit*

Wie schwach und traditionell die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt ist, zeigt sich besonders deutlich in der Zeit der Rezession. In den meisten Sektoren des Arbeitsmarktes wird die Frau als Arbeitskraftreserve betrachtet, die sehr praktisch als Konjunkturregulator zu verwenden ist. Viele Vorurteile verfestigen eine spezielle Art von „Frauenfeindlichkeit“, wie z.B. die abwertend gemeinte Rede von den Frauen als Doppelverdienern. Mit solchem und ähnlichem sozialen Druck soll Frauen in Zeiten der Rezession die Aufgabe ihrer Erwerbsarbeit schmackhaft gemacht bzw. sollen die Folgen von Arbeitslosigkeit verniedlicht werden. Das hat ganz sicher seinen Einfluß auf die Beschäftigung der Frauen nicht verfehlt. Der Anteil der Frauen unter den Arbeitslosen ist seit Jahren überproportional hoch, Ende September 1975 betrug die Arbeitslosenquote der Frauen 5,5 Prozent, diejenige der Männer 3,7 Prozent<sup>6</sup>).

---

2) Statistisches Bundesamt, in: „Die Frau in Familie, Beruf und Gesellschaft“, Ausgabe 1975, S. 87.

3) Etwa: Mitteilungen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat der EG vom 12. 2. 1975.

4) Vgl. dazu z. B. die Protokolle der DGB-Bundesfrauenkonferenzen.

5) Vgl. dazu auch M. Weber: Programmatische Forderungen des DGB im Jahr der Arbeitnehmerin (1972), in: Gewerkschaftliche Monatshefte 11/72, S. 673 ff.

6) Errechnet nach den Presse-Informationen der Bundesanstalt für Arbeit vom 3. 10. 1975.

Aus Tradition, Vorurteilen und vielleicht auch aus finanziellen Gründen bedienen sich die Arbeitgeber vielfach unterschiedlicher Regeln und Maßstäbe bei der Anstellung von Mann und Frau. Die Existenz eines weiblichen und eines männlichen Arbeitsmarktes ist offenkundig: Frauen werden für einen sehr eingegengten Sektor gesucht, vorwiegend für schlecht bezahlte Tätigkeiten mit keinen oder nur geringen Aufstiegschancen. Nur in wenigen Berufen haben Frauen und Männer die gleichen Arbeitsaufgaben, so daß sie wegen dieser Trennung des weiblichen und männlichen Arbeitsmarktes kaum zu gleichen Bedingungen in das Arbeitsleben eintreten können. Diese schwache Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt wirkt dann auch eher dämpfend auf die Bildungsmotivation der jungen Mädchen. Um aus diesem fatalen Kreislauf herauszukommen, sind permanente Anstrengungen bei den Frauen und Mädchen wie bei ihren Eltern, Lehrern und den Arbeitgebern nötig.

Um eine solche Entwicklung in Gang zu setzen, hat der DGB bei den Beratungen des „Sozialen Aktionsprogramms“ der Europäischen Gemeinschaften auf die Aufnahme der Verpflichtung hingewirkt, Aktionen zu unternehmen, „um gleiche Bedingungen für Männer und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen“.

Als ersten Schritt zur Erfüllung dieses Auftrages wird in Brüssel derzeit eine „Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen“ beraten<sup>7)</sup>.

Der DGB begrüßt diese relativ allgemein gehaltene Richtlinie, an deren Beratung seine Vertreter im Wirtschafts- und Sozialausschuß der EG mitgewirkt haben. Er wünscht aber, daß ihr ein Katalog von konkreten Maßnahmen beigegeben wird, aus dem ersichtlich ist, was alles unter dem Abbau von Diskriminierungen zu verstehen ist und was positiv unterstützend für den besseren Zugang der Frauen zur Beschäftigung, Bildung und zum Aufstieg getan werden kann<sup>8)</sup>. Der DGB ist der Auffassung, daß diese Richtlinie und der gewünschte Maßnahmenkatalog den im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2) postulierten Grundsatz von der Gleichberechtigung von Mann und Frau konkretisieren hilft. Er sieht darin einen Schritt, der gemäß dem ausdrücklichen Verfassungsauftrag in Art. 117 Abs. 1 GG vom Gesetzgeber schon längst hätte durchgeführt werden müssen<sup>9)</sup>.

---

7) Vorentwurf einer Richtlinie des Rates, zitiert nach der Drucksache des Deutschen Bundestages 7/3316 vom 3. 3. 1975.

8) Stellungnahme der Fachgruppe Sozialfragen über die „Mitteilungen der Kommission an den Rat über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben“. EWG. WSA. Dossier SOZ/3.

9) Vgl. Irene Maier, Die Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsleben, in: Neue juristische Wochenschrift 1974, Heft 38, S. 1685 ff.

*Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*

Die Forderung nach der Verwirklichung des Grundsatzes: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit steht ständig an vorderster Stelle der Prioritätenskala. In den letzten Jahren konnte als Folge permanenter Aufklärung ein starkes öffentliches Interesse dafür geweckt werden. Trotzdem ist die Lohndiskriminierung nicht beseitigt<sup>10</sup>). Sie hat bei der Entlohnung der Arbeiterinnen ihre Hauptursache in den noch in vielen Tarifbereichen bestehenden „Leichtlohngruppen“ sowie in den „freiwilligen“ Zulagen, die Männern und Frauen unterschiedlich hoch gewährt werden, und in der falschen Bewertung der Arbeitsleistung der Frauen.

Mehrere DGB-Gewerkschaften führen als besonderen Beitrag zum „Internationalen Jahr der Frau“ Aktionen „Gerechte Eingruppierung“ durch. Dabei sprechen sie vor allem die Betriebsräte an. Diese haben nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht bei der Lohnfindung. Einige Gewerkschaften arbeiten an Dokumentationen über die Entwicklung der Frauenlöhne in ihren Tarifbereichen, um die spezifischen Probleme ihrer Wirtschaftszweige aufzuzeigen.

Eine wesentliche Hilfe zur Lösung der Lohnprobleme erwartet der DGB von dem kürzlich vom Bundesarbeitsminister vorgelegten Forschungsbericht und der „Gutachterlichen Stellungnahme zum Problem der arbeitswissenschaftlichen Beurteilung von Belastungen und Beanspruchung an unterschiedlichen Arbeitsplätzen“ der Professoren *W. Rohmert* und */ . Rutenfranz*<sup>11</sup>).

Bei den Angestellten ist die Frage der gerechten Entlohnung mehr ein Problem der Zuweisung von Tätigkeiten und des beruflichen Aufstiegs: Trotz gleicher Ausbildung und gleichem Leistungsvermögen haben weibliche Angestellte geringere Chancen, in Aufstiegslaufbahnen zu kommen.

*Ausbau eines eigenständigen Versichertenrentenanspruchs der Frau*

Bereits nach der Rentenreform von 1957 hatte der DGB immer wieder auf Mängel des geltenden Rechts hingewiesen, durch die Frauen benachteiligt werden. Solche Mängel liegen für die selbstversicherte Arbeitnehmerin z. B.

- in der auf die Rente fortgewälzten Lohndiskriminierung,
- in den für die Frauen gegenüber den Männern wesentlich geringeren Tabellenwerten, die bei bestimmten Ausfallzeittatbeständen angerechnet werden,
- in der Tatsache, daß die in der Rentenversicherung verbliebenen Beitragsanteile nach der Heiratsersatzung bei der heute möglichen Nachversicherung nicht wieder aufleben,

10) Vgl. dazu einen ausführlichen Bericht in: *frauen und arbeit*, Mitteilungsblatt der Abteilung Frauen beim DGB-Bundesvorstand, Heft 2/3, V.5.

11) Im Juli 1975 vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung veröffentlicht. Vgl. auch den Beitrag von Rohmert in diesem Heft, S. 708—717.

- im lückenhaften Versicherungsverlauf als Folge der Aufgabe der Erwerbsarbeit wegen der Kindererziehung,
- in den für Männer und Frauen unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen zum Bezug einer Hinterbliebenenrente.

Der DGB begrüßt es, daß das Bundesverfassungsgericht mit seiner Entscheidung am 12. März 1975 dem Gesetzgeber auferlegt hat, bis 1984 das Versicherungssystem im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Mann und Frau zu ändern. Es wird nicht verkannt, daß diese Änderung des Rentenversicherungsrechts eine der schwierigsten Reformen ist. Deshalb hat der DGB im Mai 1975 Überlegungen und Modelle zur Rentenversicherung der Frau veröffentlicht<sup>12)</sup>. Diese werden innerhalb der Organisation in vielen Veranstaltungen in den Wintermonaten 1975/76 behandelt werden. Es ist notwendig, die Probleme, die mit dieser Reform einhergehen, frühzeitig in der Mitgliedschaft zu erörtern und eine breite Übereinstimmung für die Zielrichtung der Lösung herbeizuführen.

#### *Förderung der Partnerschaft von Mann und Frau*

Die Stellung und Rolle der Frau im Arbeitsleben wie in der Gesellschaft wird maßgeblich geprägt von ihrem familiären Stand und ihren familiären Aufgaben. Auch in unserer Zeit wird die Frau in aller Regel stärker als der Mann mit familiären Aufgaben belastet. Das hindert sie, sich in gleichem Maße wie der Mann in Beruf und Gesellschaft zu engagieren. Aus der grundsätzlichen Gleichwertigkeit der Arbeitsleistungen von Mann und Frau und ihrer Gleichberechtigung ergibt sich jedoch als vernünftige Familienverfassung die partnerschaftliche Familie. Frauen und Männer sollen Partner in allen Lebensbereichen sein: in der Familie, in der Arbeitswelt, in der Gesellschaft. Sie sollen mit gleichen Chancen Zugang zur Bildung, Ausbildung, zur Beschäftigung und zum Aufstieg erhalten und eine gleichwertige soziale Sicherung auf- und ausbauen können. Über die Arbeitsteilung in den Familien sollen sie frei entscheiden und somit ihre Tätigkeitsbereiche nach Neigung, Fähigkeiten und persönlichen Notwendigkeiten wählen und kombinieren können.

Dieses Ziel ist nicht zu hoch gesteckt. Wie anders sollten die Benachteiligungen der Frauen, die ganz entscheidend von ihrer vorwiegend an Heim und Herd orientierten sozialen Stellung und Rolle geprägt wurden und heute noch gestützt werden, verschwinden? Erst dann, wenn Mann und Frau die Aufgaben generell austauschen können, erst dann wird die Möglichkeit erschwert, Frauen im Beruf zu diskriminieren, weil sie Frauen sind und eine Familie haben. Dann wird es auch nicht mehr als Besonderheit empfunden und deshalb psychologisch wie tatsächlich erschwert, wenn z. B. ein Mann seine Berufsarbeit unterbricht, um einen kranken Angehörigen zu versorgen.

---

12) Rentenversicherung der Frau, in: frauen und arbeit, Heft 5 '75.

Unsere Forderung nach Gleichberechtigung ist deshalb nicht identisch mit einer Nur-Gleichstellung der Frauen mit den Männern zu deren Lebens- und Arbeitsbedingungen. Die vorwiegend von ihm geschaffene und an seinen herkömmlichen Vorstellungen und Bedürfnissen ausgerichtete Arbeitswelt entspricht nicht den Erfordernissen von Frauen. Sie muß deshalb auf beide ausgerichtet werden. Das hat nicht zuletzt die Debatte über die Humanisierung der Arbeit in den letzten Jahren deutlich gemacht<sup>13</sup>). Deshalb sind für uns die Arbeitsbedingungen erst dann human, wenn es von der Arbeitsorganisation her allen Arbeitnehmern ohne Nachteil möglich ist, berufliche und familiäre Belange miteinander in Einklang zu bringen<sup>14</sup>).

Das Bild über die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit Familienpflichten wird aber erst dann zutreffend, wenn man zu den verheirateten erwerbstätigen Frauen die verwitweten und geschiedenen und diejenigen ledigen Frauen hinzurechnet, die Pflegedienste an alten oder kranken Angehörigen leisten. Solche Dienste stehen an Beanspruchungen und Belastungen denen der Kindererziehung ganz sicher nicht nach. Das geht bei ganztägiger Erwerbstätigkeit und alleiniger oder überwiegender Sorge um den Haushalt und die Familie vielfach zu Lasten der Gesundheit dieser Frauen, und sie müssen auf vieles verzichten, was ihnen Freude bereiten oder ihr Leben bereichern würde.

*Deshalb: Familienergänzende Einrichtungen weiter ausbauen*

Die Bewältigung der familiären Aufgaben kann erheblich erleichtert werden durch ein qualitativ und quantitativ ausreichendes Angebot an familienergänzenden Hilfen der Gesellschaft, wie Kindergärten und Ganztagschulen, wie sie der DGB seit langem fordert, und zwar wegen ihrer Doppelfunktion: Entlastung der Familien einerseits, Ausgleich von sozialen Erziehungs- und Bildungsbarrieren andererseits.

Es ist anzuerkennen, daß im Kindergartenbereich in den letzten Jahren vieles getan worden ist und in manchen Gemeinden sogar der Bedarf gedeckt werden konnte. Es gibt aber noch großen Mangel in vielen Neubaugebieten, in denen sich erfahrungsgemäß vorzugsweise junge Leute ansiedeln, und auf dem Lande. Kaum einen Schritt weitergekommen sind wir hingegen mit der Einrichtung von Ganztagschulen, obwohl sie von mehr Eltern — auch nichterwerbstätigen Müttern — gefordert werden. Wegen der veränderten Lerninhalte und Lehrmethoden sehen sie sich meistens nicht mehr in der Lage, ihren Kindern bei den Schulaufgaben zu helfen. Die Einführung der Ganztagschule wird somit auch zu einer wichtigen Schwelle für die Bildungschancen der Arbeitnehmerkinder.

---

13) Vgl. Irene Maier, Die Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsleben, a.a.O., S. 1685 ff.

14) Vgl. Podiumsdiskussion auf der 8. DGB-Bundesfrauenkonferenz 1974; im Protokoll dieser Konferenz. S. auch Mitteilungen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 12. Februar 1975 an den Rat der EG.

Ein großes Problem besteht, wenn alte Menschen versorgungs- und/oder pflegebedürftig werden und kein Heimplatz mit adäquater Betreuung/Pflege zur Verfügung steht. Dann ist es fast unvermeidlich, daß sie von Familienmitgliedern, häufig im gemeinsamen Haushalt, betreut werden. Angesichts der Belastungen, die mit der Versorgung und/oder Pflege chronisch kranker alter Menschen verbunden sind, fordert der DGB:

- ein Netz ambulanter Dienste und sozialer Hilfen;
- die Erleichterung der Hauspflege durch den verstärkten Einsatz von ausgebildeten Hauspflegekräften;
- eine qualitativ und quantitativ ausreichende Zahl von Pflegeheimplätzen<sup>15)</sup>.

*Förderung der politischen Aktivität der Frauen*

Ein weiteres wichtiges Ziel der gewerkschaftlichen Politik für Frauen ist ihre Einbeziehung in die gesellschaftspolitische Arbeit, vornehmlich im Bereich der Arbeitswelt. Den Betriebs- und Personalratswahlen kommt deshalb eine große Bedeutung zu. Bei den im ersten Halbjahr 1975 durchgeführten Betriebsratswahlen hat sich — wie die Zwischenergebnisse aus einigen Bereichen zeigen — der positive Trend von 1972<sup>16)</sup> erneut bestätigt.

*Mehr weibliche Mitglieder*

Ein untrügliches Zeichen für die Zustimmung zur gewerkschaftlichen Politik für Frauen ist aus der Mitgliederstatistik zu entnehmen. Die Mitgliederbewegung der Frauen ist positiv.

| Weibliche Mitglieder:<br>(jeweils am Ende des Jahres) |           | Zunahme   | Anteil der Frauen<br>am Gesamtzuwachs |
|-------------------------------------------------------|-----------|-----------|---------------------------------------|
| 1970                                                  | 1 027 150 | + 43 076  | 18,7 %                                |
| 1971                                                  | 1 050 488 | + 23 338  | 14,9 %                                |
| 1972                                                  | 1 115 266 | + 64 778  | 55,4 %                                |
| 1973                                                  | 1 179 762 | + 64 506  | 34,6 %                                |
| 1974                                                  | 1 284 500 | + 104 738 | 43,9 %                                |

Der hohe Anteil der Frauen unter den neuen Mitgliedern insgesamt von 55,4 Prozent im Jahre 1972 ist ein deutlicher Beweis für die These, daß Frauen bereit sind, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Sie müssen gezielt angespro-

15) Vgl. Zur Lebenslage älterer Menschen in der Bundesrepublik Deutschland. Analyse der Mängel und Vorschläge zur Verbesserung. Studie des Wirtschafts- und Sozial-wissenschaftlichen Instituts des DGB, Bund-Verlag, Köln 1975, S. 173.

16) Vgl. frauen und arbeit, Heft 5 '73, S. 7. Bei den Betriebsratswahlen 1975 ist z. B. im Bereich der Gewerkschaft Textil— Bekleidung der Anteil der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden von 40 Prozent auf 45,2 Prozent gestiegen. Frauen stellen im Bereich dieser Gewerkschaft 50 Prozent der gesamten Betriebsräte. Im Bereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sind 1975 31,3 Prozent der Betriebsräte Frauen. Auch in Wirtschaftssektoren mit geringem Anteil weiblicher Beschäftigten konnten erhebliche Zunahmen verzeichnet werden, so etwa im Bereich der IG Bergbau und Energie und in den Tarifgebieten der Gewerkschaft Holz und Kunststoff. Nähere Einzelheiten zu den Betriebsratswahlergebnissen 1975 in: Gewerkschaftliche Monatshefte 10/1975, S. 607—636.

chen werden, wie das z.B. 1972 durch die DGB-Aktion „Jahr der Arbeitnehmerin“ insbesondere geschehen ist.

### *Ausblick*

Gewerkschaftliche Politik für Frauen ist notwendig. Erfolge auf gesellschafts-politischem Felde sind meistens nur langfristig zu erringen. Ob eine gesellschafts-politische Forderung „richtig“ ist oder „ankommt“ und ob die Analyse der Situation den Kern erfaßt hat, zeigt sich häufig nur daran, daß in der öffentlichen Meinung eine ganz bestimmte Tendenz weiter beobachtet werden kann. Es zeigt sich auch an der Zielrichtung der Politik im allgemeinen, an der Aktions-bereitschaft der betroffenen Gruppe und an dem Urteil, das sich die Betroffenen — Kolleginnen und Kollegen — selbst davon gebildet haben. Die Mitglieder-entwicklung zeigt einen Aufwärtstrend. Bei den Betriebsratswahlen haben die Frauen gut abgeschnitten. In der europäischen Politik wie in derjenigen unseres Landes ist etwas in Bewegung geraten und in Bewegung gehalten worden zugunsten der Frauen. Das alles ist ein Beweis dafür, daß unser Vorgehen richtig ist.

Von den für Oktober/November 1975 geplanten vielfältigen öffentlichkeits-wirksamen Veranstaltungen ist eine weitere Popularisierung der DGB-Forderungen und die Durchdringung der vielschichtigen Probleme vom Anspruch der Gleichberechtigung her zu erwarten. Insbesondere versprechen wir uns von dem Symposium des DGB am 6.17. November in Leverkusen eine eingehende Dis-kussion mit Fachleuten aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Rechtsprechung. Diese Tagung ist dem Thema gewidmet: *Arbeitschancen — Lohn-gleichheit — Vorurteile — Probleme der Frauen = Probleme der Gesell-schaft*. Es sind — wie aufgezeigt wurde — die alten und doch noch immer hoch-aktuellen Themen.

Wenn wir in diesem „Internationalen Jahr der Frau“ erreichen, daß mehr Menschen die gesamtgesellschaftliche Bedeutung dieser Probleme begreifen und sie sich für ihre Lösung engagieren, dann wären wir einem wichtigen Ziel gewerkschaftlicher Politik für Frauen ein Stück nähergekommen. Deshalb appelliere ich erneut an die Solidarität der Frauen und Männer: Lassen Sie uns solidarisch dafür sorgen, daß die Frauen gleiche Rechte und gleiche Chancen erhalten!