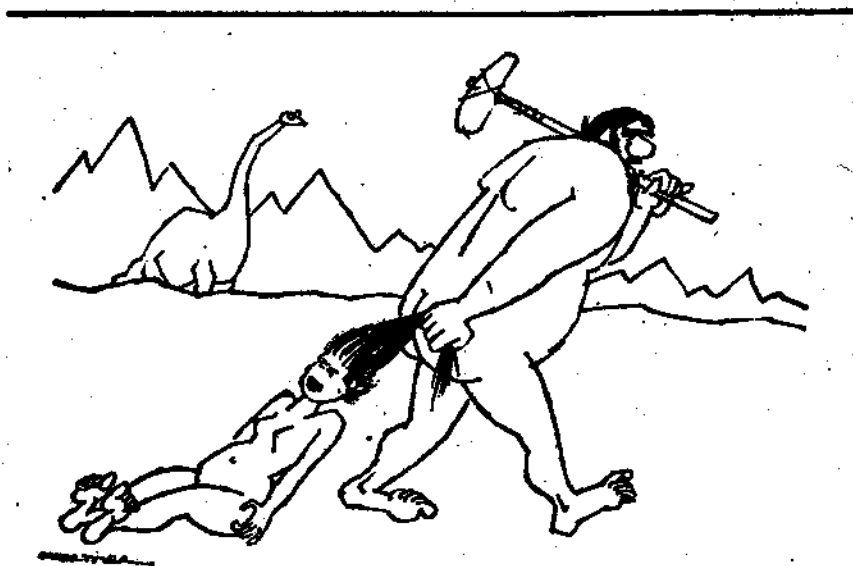


MEMORANDUM



**„Wozu brauchen Mädchen überhaupt eine Ausbildung?
Mädchen werden geheiratet, das war immer so!“**

1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025

MEMORANDUM

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

	<u>SEITE</u>
I. EINLEITUNG	I
II. ERZIEHUNG UND AUSBILDUNG	4
III. RECHT AUF ARBEIT	8
IV. SOZIALE SICHERHEIT	12
V. ARBEITNEHMER(INNEN) MIT FAMILIENPFLICHTEN	14
VI. EINIGE DENKANSTÖSSE ZUR STELLUNG DER FRAU	
INNERHALB DER GEWERKSCHAFT	16
VII. SCHLUSSWORT	20

Neue Adresse:
CID-Femmes
89-93, Grand-Rue, 4. Stock
(Eingang: 14, rue Beck)
Postanschrift:
b.p. 818
L-2018 Luxembourg
Tel.: 24 10 95 Fax: 24 10 79
E-mail: cid.femmes@ci.adm.lu



Im Verlauf der geschichtlichen Entwicklung der Produktivkräfte bildeten sich Abhängigkeits- und Unterdrückungsverhältnisse heraus, von denen die Frauen in besonderem Masse betroffen sind. Es ist Aufgabe einer Gewerkschaft, jede Form von Unterdrückung, Abhängigkeit und Bevormundung zu bekämpfen.

Insofern ist der Kampf für die Rechte der Frauen Bestandteil des gewerkschaftlichen Kampfes. "Die Emanzipation der Frau ist ein Teil des Kampfes um die Emanzipation des arbeitenden Menschen" (Otto Brenner). Dieser Kampf um Befreiung von Abhängigkeit, Unterdrückung und Bevormundung ist von Männern und Frauen gemeinsam zu führen.

Die Frauen sind in unserer Gesellschaft in- und ausserhalb des Produktionsprozesses in besonderem Masse entmündigt und ausgebeutet. Sie sind einer jahrhundertlangen doppelten Unterdrückung ausgesetzt

- einerseits durch das Kapital, das aus der Benachteiligung der Frau Extraprofite herausschlägt (Lohndiskriminierung, kurzfristige Verträge, Entlassungen, Nichteinstellung in Krisenzeiten, Einstellung zu günstigen Bedingungen für die Verrichtung der monotonsten und aufreibendsten Arbeiten, Spaltung von Männern und Frauen und dadurch Schwächung der Gewerkschaftsbewegung nach dem Motto "Teile und herrsche", usw. usf.),
- andererseits auf allgemeingesellschaftlichem Plan durch eine "Männerwelt", die Frauen als unselbständige, unmündige Wesen behandelt, die am gesellschaftlichen Leben sehr wenig Anteil haben (Politik, gewerkschaftliche Arbeit, usw.).

Die Auffassung "Politik ist Männersache" steckt noch ebenso in den Köpfen vieler Männer und Frauen wie das alte Vorurteil,

dass Frauen in der Familie unabhk6mmlich seien. Die herrschenden Ideologien vom "besonderen Wesen der Frau" und der "Rolle der Frau in Familie und Gesellschaft" rechtfertigen und verschleiern die Benachteiligung der Frauen und werden besonders in Krisenzeiten massiv strapaziert, um so den Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt wieder einmal zu erschweren. In der Erziehung werden den M6dchen Denk- und Verhaltensweisen eingepaukt, die den Interessen aller Lohnabh6ngigen widersprechen: Passivit6t, Resignation, Anpassung, und 6hnliches sind die Eigenschaften, die Frauen durch Erziehung in Familie, Schule, Massenmedien und allen m6glichen Institutionen unterstellt und eingeredet werden. Gegen diese Entm6ndigung und f6r ein gr6sseres Selbstvertrauen der Frauen eintreten, heisst in Wirklichkeit die Front der Arbeitnehmer st6rken, weil gr6ssere Selbstsicherheit und gr6sserer Einsatz und Kampfbereitschaft der Frauen zweifelsohne eine St6rkung der Lage aller Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet.

Die h6usliche Belastung schr6nkt die zeitliche Verf6gbarkeit der Frauen f6r gewerkschaftliches Engagement stark ein, weil die Kindererziehung nach wie vor als "Muttersache" und nicht als Elternsache und gesellschaftliche Aufgabe angesehen wird. Viele Frauen sehen keine M6glichkeit, zus6tzlich freie Zeit f6r Gewerkschaftsarbeit herauszuschlagen. Ausserdem gehen sie unter Umst6nden durch aktives gewerkschaftliches Engagement nicht nur den existenzbedrohenden Konflikt mit dem Patronat ein, sondern werden auch im privaten Bereich oft nicht verstanden, ja sogar in ihren Aktivit6ten behindert.

Das Aufs-Spiel-Setzen des "h6uslichen Friedens" und die Verantwortung f6r die Versorgung der Familie lassen die Frauen immer wieder resignieren und zweifeln an der Richtigkeit ihrer Forderungen und ihres Engagements.

Wer trotz alledem nicht resigniert, nicht eingesch6chtert wurde, der hat f6r sich selbst schon einen Prozess der Pers6nlichkeitsentwicklung durchgemacht. Dies durchzusetzen,

ist nicht leicht. Deshalb muss die gewerkschaftliche Frauenarbeit auch Hilfestellung geben für die Bewältigung der persönlichen Probleme, die aus gesellschaftlich bedingten Vorurteilen resultieren.

Die Belange der Arbeitnehmerinnen können nicht allein durch Gesetzestexte, allgemeine Lohnverhandlungen und Kollektivverträge befriedigend geregelt werden. Sie sind in hohem Masse ein gesellschaftliches Problem, welches nur durch die Bewusstseinsbildung bei Männer und Frauen -und dies vor allem auch innerhalb der Gewerkschaft- aus der Welt geschafft werden kann. Deshalb steht den Frauen innerhalb der Gewerkschaft das Recht zu, sich als Frauen zusammenzuschliessen und sich gegenseitig den Rücken zu decken, um so selbstsicherer und wirksamer gegen bestehende Vorurteile anzugehen und ihren spezifischen Anliegen Gehör zu verschaffen.

ERZIEHUNG UND AUSBILDUNG

Besteht das Recht auf Arbeit für alle Menschen, also auch für Frauen, so bedingt dies unumgänglich das Recht auf Bildung. Gleiche Bildungsmöglichkeiten und Begabungsförderungen für Mädchen und Jungen sind Voraussetzungen für mehr Chancengleichheit. Diese Chancengleichheit gilt es von klein auf zu fördern; sie beginnt beim Kleinkind und nicht erst beim Jugendlichen, der knapp vor dem Eintritt ins Berufsleben steht.

Zu den Merkmalen, welche das Risiko der Arbeitslosigkeit wesentlich erhöhen (also z.B. Unqualifikation, fortgeschrittenes Alter, Invalidität, Ausländer sein usw.) gehört auch das Merkmal "Frau sein".

Auch in Luxemburg stellt man fest, dass die Zahl der Arbeitssuchenden ständig wächst, dass vor allem Jugendliche ohne Berufsausbildung wenig Chancen auf einen stabilen Arbeitsplatz haben und, dass unter diesen Jugendlichen die Mädchen überrepräsentiert sind.

Eine weitere Tatsache ist, dass die Wünsche jener Mädchen, die sich zu einer Berufsausbildung entscheiden, sich auf eine sehr geringe Anzahl von Berufen konzentrieren (Dienstleistungssektor, Handel, Sozialbereich). Untersuchungen in der BRD haben ergeben dass:

- 65 % der Mädchen sich auf 10 verschiedene Berufe verteilen
- 65 % der Jungen sich jedoch auf 25 verschiedene Berufe verteilen.

Dies hat zur Folge, dass sich eine grosse Anzahl von Mädchen um eine geringe Anzahl von Lehrstellen bemüht und das Risiko der Arbeitslosigkeit also wiederum steigt, dies umso mehr als die sogenannten weiblichen Berufe stärker krisengefährdet

sind. Weiter sind ein Grossteil dieser Ausbildungen zeitlich kürzer, was sich bei der späteren Berufstätigkeit durch geringeren Lohn und weniger Aufstiegschancen spürbar macht. Wir wissen, dass die Erwerbstätigkeit der Frauen in den letzten Jahren stark zugenommen hat und dadurch die gesellschaftliche Stellung der Frauen mitverändert wurde. Wir sind der Meinung, dass es die Pflicht einer Gewerkschaft ist, diesen Wandel zu erleichtern. Berufliche Tätigkeit sichert nicht nur die Existenz vieler Frauen, sondern sie könnte ebenfalls dazu beitragen, dass Frauen ihre sozialen Fähigkeiten entwickeln und Impulse zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit erhalten.

Wenn auch niemand die biologischen Unterschiede zwischen Mann und Frau bestreitet, so ist doch bekannt, dass die Verhaltensweisen der Menschen grösstenteils durch Erziehung und Lernprozesse geprägt werden. "Als Mädchen wird man nicht geboren, zum Mädchen, zur Frau wird man erst gemacht". Männer und Frauen lernen durch Erziehung ihr geschlechtsspezifisches Verhalten; der Unterschied ist, dass sogenannte männliches Verhalten in unserer Gesellschaft einen höheren und positiver bewerteten Platz einnimmt.

Mädchen werden immer noch verstärkt auf eine Rolle als Hausfrau und Mutter vorbereitet und weniger darauf, in ihrem späteren Leben eine selbstbestimmende und eigenverantwortliche Rolle zu spielen.

Erziehungsmassnahmen, welche der Chancengleichheit entgegenwirken, finden wir auf allen Altersstufen, so in dem unterschiedlichen Spielmaterial, das Kindern angeboten wird; in unterschiedlichen Beschreibungen für Mädchen und Jungen (erstere sind lieb, nett, schön, letztere eher selbständig, stark, tapfer); in immer noch unterschiedlichen Lehrplänen und Praktiken der Schulen (so wird beispielsweise das Prinzip der gemischten Klassen in verschiedenen Schulen umgangen).

Ein kleines Land wie Luxemburg, das nicht auf Rohstoffe zurückgreifen kann, ist wirtschaftlich umso mehr verpflichtet, qualifizierte Arbeitskräfte auszubilden. Es wäre unverantwortlich, auf den Beitrag von 50 % der Bevölkerung zu verzichten mit dem Argument, dass Mädchen sich für eine ganze Anzahl von Berufen im handwerklich-technischen Bereich nicht eignen. Geht man davon aus, dass sich unser Land in Zukunft eine noch höhere Arbeitslosigkeit, vor allem bei Frauen und Jugendlichen nicht leisten kann, so müssen wir die technischen Fähigkeiten und damit die Bereitschaft der Mädchen und Frauen, in diesen Bereichen zu arbeiten, fördern, statt sie im Keim zu ersticken.

Wir wissen durch Modellversuche im Ausland, dass sich Mädchen sehr wohl für gewerblich-technische Berufe eignen und Freude daran finden. Eine Voraussetzung dazu ist natürlich, sie durch ein adäquates Bildungsangebot darauf vorzubereiten.

Erst wenn niemand mehr "Frauen- und Männerberufe" unterscheidet, weil Berufe nicht mehr nach Rollenvorstellungen ergriffen werden, ist die tatsächliche Gleichstellung der Frau im Berufsleben erreicht.

Um diesem Ziel näher zu kommen, wehrt sich die Frauenabteilung des OGB-L gegen jede Argumentation im Namen sogenannter wirtschaftlicher Ueberlegungen, welche erneut stereotype Rollenideologien für Mädchen und Jungen zum Leitbild machen will, und fordert:

- Gleiche Lern- und Lehrinhalte für Mädchen und Jungen auf allen Schulstufen
- Gleiche Zugangschancen für Mädchen und Frauen zu allen Bildungsbereichen
- Verstärkte Förderungsmaßnahmen, um die technischen Fähigkeiten der Mädchen auszubauen
- Vom Staat unterstützte Modellversuche für Mädchen in gewerblich-technischen Betrieben

- Einführung während der letzten Jahre der Schulpflicht, eines systematisch aufgebauten Faches "Arbeitslehre" mit Vorbereitung auf die Arbeitswelt und Hinführung zur Berufswahlreife
- Ausbau der Elternarbeit mit dem Ziel, vor allem Arbeitnehmereltern von der Wichtigkeit einer Berufsausbildung ihrer Töchter zu überzeugen
- Fortbildungskurse für ungelernte Arbeiterinnen sowie Anpassungs- und Umschulungskurse für Frauen, deren Arbeitsplätze gefährdet sind (Diese Kurse sollen in die Arbeitszeit integriert werden)

- Ausbau der Erwachsenenbildung, um Frauen nach einer Arbeitsunterbrechung den Einstieg ins Berufsleben wieder zu erleichtern
- Ausbau der Kindertagesstätten, um auch Müttern die Möglichkeit zu bieten, berufstätig zu bleiben.

RECHT AUF ARBEIT

Frauen stellen mehr als die Hälfte der Bevölkerung (185.551 von 363.661, STATEC, 15.10.79). Ihr Anteil an der Zahl der Erwerbstätigen beträgt jedoch nur etwa ein Drittel (46.797 von 149.567).

Erwerbstätigkeit ist jedoch die Voraussetzung für materielle Unabhängigkeit, sie steigert das Selbstvertrauen und die Bereitschaft der Frauen zu gewerkschaftlichem und politischem Engagement.

- Ausserhäusliche Erwerbstätigkeit der Frau war, abgesehen von Kriegszeiten, nie völlig unumstritten. Zu Beginn der Industrialisierung wurde die Frauenarbeit zu dem Zwecke eingesetzt, die Löhne zu drücken und die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Auf der anderen Seite wurde die Verantwortung für Kindererziehung und Hausarbeit immer den Frauen zugewiesen. Ihre Einbeziehung in den Produktionsprozess ist weitgehend abhängig von Mangel bzw. Ueberfluss an Arbeitskräften. So werden die Frauen immer wieder als Reserve oder "Konjunkturpuffer" zwischen Haushalt und Betrieb hin- und hergeschoben.

- Durch die anhaltende Wirtschaftskrise werden fortwährend Arbeitsplätze vernichtet. Von diesem Abbau sind in besonderem Masse die Frauen betroffen. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass Frauen vorwiegend in krisenanfälligen Bereichen (Textilindustrie ...) beschäftigt sind, sowie in Sektoren, die starken Rationalisierungsmassnahmen ausgesetzt sind (Dienstleistungssektor ...). So werden vor allem in Verwaltung, Handel und im Bereich von Sekretariatsarbeiten zahlreiche Arbeitsplätze durch das Einsetzen von Mikroprozessoren vernichtet. Personalabbau findet ebenfalls im sozialen und schulischen Bereich statt. In vielen staatlichen Laufbahnen werden

.../...

vorzugsweise Männer eingestellt, es sei denn, es handelt sich um zeitlich begrenzte Arbeitsstellen. Desweiteren werden durch Privatisierung im öffentlichen Dienst Arbeitsplätze vernichtet, die vorwiegend von Frauen eingenommen wurden.

- Laut einer EG-Studie aus dem Jahre 79 verdienen Frauen in Luxemburg im Durchschnitt 35 % weniger als Männer. Zum Teil ist es auf mangelhafte Qualifikation zurückzuführen, dass viele Frauen in die unteren Lohnkategorien eingestuft werden. Aber sogar wenn Frauen über die erforderte Qualifikation verfügen, bleiben gutbezahlte Arbeitsplätze in der Regel den männlichen Arbeitnehmern vorbehalten.

In zahlreichen Betrieben wird die gesetzliche Bestimmung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit umgangen, weil der Arbeitgeber vergleichbare Arbeitsgänge nicht als gleichwertige Tätigkeiten anerkennt. Dies geschieht vor allem in Betrieben ohne Kollektivvertrag.

Arbeitgeber kalkulieren oft von vornherein ein, dass die Frau wegen der Kindererziehung ihre Karriere für längere Zeit unterbrechen könnte. Dies gilt oft als Argument um den Frauen nur die Arbeitsplätze mit den geringeren Aufstiegschancen zuzugestehen. Nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit haben es Frauen schwer, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, der ihrer Qualifikation entspricht.

- Gesellschaftliche Einrichtungen, die den Frauen eine volle Berufstätigkeit ermöglichen könnten, fehlen weitgehend. Dies ist eine der Ursachen für die hohe Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen. Teilzeitarbeit kann unter Umständen ein Mehr an Lebensqualität bringen. Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten muss sich jedoch mit unqualifizierten Tätigkeiten zufriedengeben und Teilzeitarbeitsplätze sind besonders anfällig für Konjunkturschwankungen, da sie vorzugsweise geschaffen werden, um punktuellen Erfordernissen des Produktionsprozesses entgegenzukommen. Die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen in

Krisenzeiten geht nicht zuletzt auf Kosten von Ganztagsstellen. Oft werden Ganztagsstellen in Teilzeitarbeitsstellen umgewandelt. Für den Unternehmer ist dies ein hervorragendes Mittel, bei gleicher Arbeitsleistung (der Druck für den Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin erhöht sich) die Lohnkosten zu reduzieren. Teilzeitarbeit bedeutet desweiteren wenig bzw. keine Aufstiegschancen sowie unzureichende soziale Sicherheit (Renten unter dem Existenzminimum; Nachteile bei der Regelung der Urlaubszeit und der freien Tage usw.).

- Angesichts der Tatsache, dass nur ein relativ geringer Prozentsatz von Frauen erwerbstätig ist, muss ihr Anteil an der Zahl der Arbeitslosen als überdurchschnittlich hoch bezeichnet werden (1981: 51,4 %; Jan.-Mai 1982: 46,0 %; weibliche Jugendliche im Mai 82: 57,8 % - Quelle: Arbeitsmarktverwaltung). Wie hoch die weibliche Arbeitslosigkeit wirklich ist, vermag jedoch auch die Statistik nicht nachzuweisen. Viele weibliche Arbeitskräfte, die ihren Arbeitsplatz verlieren, melden sich erst gar nicht bei der Arbeitsmarktverwaltung. Viele Hausfrauen geben ihre Pläne von einer Rückkehr in den Beruf und der damit verbundenen wirtschaftlichen Unabhängigkeit schnell auf, da ihre Hoffnungen auf einen Arbeitsplatz ohnehin fast aussichtslos sind. Für getrennt lebende oder geschiedene Frauen hat die Aussichtslosigkeit ihrer Bemühungen nach langer Arbeitsunterbrechung einen Arbeitsplatz zu finden, besonders schwerwiegende Folgen.

Um gegen die oben erwähnten Misstände auf dem Arbeitsmarkt vorzugehen, fordert die OGB-L Frauenabteilung:

- *Recht auf Arbeit für Mann und Frau, unabhängig vom jeweiligen Zivilstand*
- *Kurzfristige Massnahmen zur Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze*

- Zugang für Frauen zu allen Berufen und Ausbildungsstätten, gleiche Einstellungs- und Aufstiegschancen
- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- Verbot der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, Verbot von Leiharbeiterfirmen
- Aufhebung der steuerlichen Benachteiligung von berufstätigen Ehepartnern
- Gesetzliche Massnahmen zum Schutz der Teilzeitarbeitnehmer(innen).

SOZIALE SICHERHEIT

Die eigenständige soziale Sicherheit der Frau ist im allgemeinen unvollkommen, da das System der Sozialversicherungen auf dem Prinzip des Familienoberhauptes aufgebaut ist.

Unsere zivile Rechtsgebung kennt seit der letzten Eherechtsreform den Begriff "Familienoberhaupt" nicht mehr, sondern beruht vielmehr auf dem Prinzip der Partnerschaft. Die Gesetze betreffend die soziale Sicherheit müssen dem angepasst werden, d.h. die Frau soll selbständig abgesichert sein.

Die OGB-L Frauenabteilung schlägt dem OGB-L vor, in den Diskussionen, um die anstehende Rentenreform den folgenden Ueberlegungen unbedingt Rechnung zu tragen:

- die Frau, welche durch die Geburten und die Erziehung der Kinder immer noch vorrangig gezwungen ist, ihre berufliche Karriere zu unterbrechen oder sogar abubrechen, soll das Recht haben, sich persönlich bei den Rentenversicherungen zu versichern resp. weiterzuversichern,
- im Falle der Selbstversicherung der nicht berufstätigen Frau, sollen die effektiv zu leistenden Beiträge weitgehendst dem Einkommen und der Kinderzahl der Familie angepasst werden und das Versicherungskapital soll durch fiktive Beiträge aufgestockt werden,
- im Falle der Berufsunterbrechung oder -aufgabe sollen die von ihr erworbenen Rechte bei den Sozialversicherungen erhalten bleiben und Rückkäufe von Versicherungszeiten jederzeit ohne Stageklausel möglich sein,

.../...

- für die Erziehung jedes ihrer Kinder sollen der Frau 6 Jahre Versicherungszeit angerechnet werden, dies sowohl für die Rentenberechnung als auch für die Berechnung der Majorationen (Versicherungszeiten),
- für jedes Kind soll ein sogenanntes Babyjahr (Versicherungsbeitrag) angerechnet werden, dessen Finanzierung vom Staat getragen werden soll.

Darüberhinaus sind wir der Meinung, dass die gesetzliche Regelung der Hinterbliebenenrente bei Scheidungen zu verbessern ist (z.B. Witwerrente für den Mann).

Bei den Krankenkassen sollen die noch bestehenden Diskriminierungen (z.B. Nichtfortzahlung des Krankengeldes bei Klinikaufenthalt der berufstätigen Ehefrau) aufgehoben werden.

FORDERUNGEN ZUR ERLEICHTERUNG DER LAGE

BERUFSTÄTIGER MÜTTER

Um die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Mann und Frau im Beruf zu gewährleisten, müssen unbedingt Massnahmen zur Erleichterung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin mit Familienpflichten getroffen werden, um ihnen die Ausübung ihres Rechts auf freie Wahl der Beschäftigung sowie auf Ausbildung und Aufstieg in ihrem Beruf zu ermöglichen.

Wir fordern daher:

- dass das bestehende Mutterschaftsgesetz so ausgebaut wird, dass es der Mutter oder dem Vater erlaubt, ein Jahr nach der Geburt eines Kindes zu Hause zu bleiben, ohne dass die Beschäftigungsgarantie auf dieselbe Arbeitsstelle verloren geht,
- dass der Staat während dieser Zeit die Beiträge zu Renten und Krankenversicherung übernimmt,
- dass gegebenenfalls während dieses Sonderurlaubs ein angemessenes Entgelt aus öffentlichen Mitteln für den ausfallenden Verdienst gezahlt wird,
- dass die "allocation de maternité" auch an berufstätige Frauen ausgezahlt wird,
- dass in allen Wohnvierteln öffentliche, vom Staat finanzierte Kindertagesstätten errichtet werden, in welchen die Aufenthaltskosten nach sozialen Kriterien geregelt sind, die rund um die Uhr geöffnet haben, und die nur qualifiziertes Personal beschäftigen dürfen, wobei ein(e) Erzieher(in) nicht mehr als 5 Kinder betreuen darf,
- dass von Eltern, welche von dem Sonderurlaub keinen Gebrauch machen wollen oder können, alle Kindertagesstätten Kinder ab zwei Monaten aufnehmen sollen,

.../...

- dass bei Krankheit eines Kindes oder eines anderen Familienmitgliedes der Mann oder die Frau einen ausserordentlichen Urlaub erhalten.

FORDERUNGEN ZUM SCHUTZ DER FAMILIE

Der OGB-L fordert:

- dass für grössere Kinder und Jugendliche staatliche Ganztagschulen, Kantinen, staatliche Internate und Jugendzentren eingerichtet werden,
- dass bei Krankenhausaufenthalt eines Kindes der Aufenthalt für eine begleitende Person kostenlos ist,
- dass Verhütungsmittel von der Krankenkassen bezahlt werden,
- dass adäquate Sexualaufklärung in allen Schulen stattfindet und auch Erwachsene diese bei Familienplanstellen finden können,
- dass alles getan wird, um die Sicherheit der Kinder im Verkehr zu gewährleisten, z.B. ein sicherer Schulweg durch Schaffung von Fussgängerwegen, sichere Schulhöfe und Spielplätze.

Die Abtreibung ist eine Gewissensfrage. Aus diesem Grunde muss jede Frau die Möglichkeit haben, eine solche vornehmen zu lassen, ohne sich strafbar zu machen. Desweiteren fordert der OGB-L,

- dass die Kosten einer auf ärztliche Verordnung vorgenommenen Sterilisation von der Allgemeinheit zu tragen sind,
- dass in allen staatlichen Krankenhäusern Sterilisationen auf Wunsch des Patienten (der Patientin) vorgenommen werden können,
- dass bei Arbeitslosigkeit keinem(r) Arbeitnehmer(in) mit Familienpflichten zugemutet werden darf, eine von der Arbeitsmarktverwaltung angebotene Arbeitsstelle anzunehmen, die einen Wohnungswechsel oder allzulange Anfahrtszeiten bedingen würde,

.../...

- dass die Arbeitslosenunterstützung zügiger ausbezahlt werden, damit für die im Haushalt des/der Arbeitslosen lebenden Personen keine Entbehrungen entstehen.

EINIGE DENKANSTÖSSE ZUR STELLUNG DER FRAU

INNERHALB DER GEWERKSCHAFT

Die Präsenz der Frauen in den Luxemburger Gewerkschaften war lange Zeit praktisch inexistent. Dies war hauptsächlich dadurch bedingt, dass die freigewerkschaftliche Tätigkeit sich, räumlich gesehen, besonders auf die Grossindustrie konzentrierte. Durch die zahlenmässige Verlagerung der Arbeitsplätze auf andere Sektoren stieg die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen an und ist noch immer im Steigen begriffen. Dadurch steigt auch die Verantwortung der Gewerkschaft gegenüber den Frauen, sowie die Einsicht der Frauen, dass es notwendig ist, selbst Verantwortung zu übernehmen.

Frauen und Männer werden im Arbeitsleben oft gegeneinander ausgespielt, sei es dass der Unternehmer die oft billige weibliche Arbeitskraft als Druckmittel gegen Lohnforderungen einsetzt, sei es, dass Männer und Frauen um Arbeitsplätze konkurrieren.

Die Arbeitnehmerinnen müssen für die gewerkschaftlichen Arbeiten motiviert werden, um mitzuhelfen, die Salariatsorganisationen zu vergrössern und sie im verstärkten Masse für die Forderungen der berufstätigen Frauen einzusetzen.

Den Frauen wird oft vorgeworfen, sich nicht für Gewerkschaftsarbeit zu interessieren. Das hat mehrere Gründe:

- Da die berufstätigen Frauen durch zusätzliche Kinder- und Haushaltsbetreuung überlastet sind, ist es ihnen oft unmöglich, an gewerkschaftlichen Tätigkeiten ausserhalb der Arbeitszeit teilzunehmen.

.../...

- Aufgrund ihrer Erziehung und durch den Einfluss der Umwelt, welche die Frau noch immer in den Haushalt verbannt, sehen viele Frauen ihre Berufstätigkeit als zeitlich begrenztes Uebel an. Sie arbeiten oft in kleinen Betrieben, sind wenig informiert und haben Angst sich zu wehren.

- Die Gewerkschaftsprogramme tragen den Frauen bei ihren beruflichen Problemen oft ungenügend Rechnung. Schlechtere Ausgangsbedingungen in einer vorwiegend männlichen Organisation, eingefahrene Traditionen, sowie Vorurteile bei männlichen Kollegen erschweren den Frauen die gewerkschaftliche Arbeit.

Um diese Misstände zu beseitigen sind Gründungen von Frauenabteilungen in den Gewerkschaften unbedingt erforderlich. Sie erleichtern den Frauen den Zugang zu Gewerkschaftsarbeit und ermöglichen ihnen, bei gesellschaftspolitischen Problemen schnell und gemeinsam im Sinne der Berufstätigen und der Frauen im allgemeinen zu handeln.

Da die Gewerkschaften heutzutage keineswegs mehr als reine Lohnforderungsorganisationen angesehen werden können, sondern zu den lebendigen Kräften einer Nation gezählt werden, müssen sie mithelfen die Stellung der Frau nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch in der Gesellschaft zu verbessern und in fairer Zusammenarbeit der vollen Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen zuzuführen.

Da die sogenannten Frauenprobleme eigentlich Gesellschaftsprobleme sind, und daher alle, Männer wie Frauen angehen, müssen sie auch in den Programmen und Forderungen der Gewerkschaftler gleiche Aufmerksamkeit erhalten.

Das Missverhältnis zwischen der Zahl der Frauen, die in einem Syndikat oder einer Sektion organisiert sind, und der Zahl ihrer Vertreterinnen im Vorstand ist auf allen Ebenen augenfällig. Auch könnte man z.B. einführen, dass bei jeder Wahl,

die innerhalb der Gewerkschaft geschieht (Sektions- und Regionalvorstände, Syndikatsleitungen, Abteilungsvorstände, Benennung von Delegierten, usw., besonders in Betriebssektionen) ein gesonderter Appell an die Frauen formuliert wird, ihre Kandidatur zu stellen. Lokalsektionen sollten, in Zusammenarbeit mit der Frauenabteilung, Zusammenkünfte der Frauen und Aktivitäten speziell für Frauen auf lokaler Ebene organisieren.

Bei der Festlegung und Organisierung von Versammlungen, Seminaren, Kongressen sollte Rücksicht auf die Lage der Frauen genommen werden. Belegschaftsversammlungen sollten grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfinden können.

Andere Termine sollten zu Tageszeiten festgesetzt werden, an denen auch Hausfrauen abkömmlich sind (nicht etwa um 17 oder 18 Uhr).

Bei grösseren Zusammenkünften und Veranstaltungen (Gewerkschaftstage, Kongresse, Militantensammlungen, Seminare, Meetings usw...) sollte man daran denken, eine Kinderkrippe zu organisieren.

Besonderes Gewicht sollte auf die Bildungsarbeit für Frauen gelegt werden, damit sie die Möglichkeit bekommen, erstens, mehr über ihre Rechte und Möglichkeiten zu erfahren, und zweitens, sich sicherer zu fühlen in Sachfragen, die sie auf diese Weise aufarbeiten können. Wir müssten uns über Massnahmen Gedanken machen, um die Mitwirkung der Frauen an aller Bildungsarbeit anzuregen, zu erleichtern und zu gewährleisten.

Darüberhinaus darf bei der gewerkschaftlichen Schulung und Propaganda die Frage der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frauen in Betrieb, Gewerkschaft und persönlichem Bereich nicht vergessen werden/bleiben.

Da unter den gegebenen Umständen viele Frauen gezwungen sind, ihre Berufstätigkeit zeitweilig aufzugeben (oder aber wegen des Fehlens einer optimalen Alternative für die Kinder bewusst darauf verzichten, berufstätig zu sein), müssen auch diese Frauen ermutigt werden, in der Gewerkschaft als vollwertiges Mitglied aktiv zu sein, sich innerhalb der Gewerkschaft, mit Frauen, die in der gleichen Lage sind, zusammenzusetzen und ihren Forderungen als Hausfrau und Frau gleichberechtigt Gehör zu verschaffen.

Wenn wir sagen, dass die Gewerkschaftsprogramme den Problemen der Frauen mehr Rechnung tragen sollten, meinen wir damit nicht nur die Berücksichtigung der spezifischen Forderungen der Frauen, sondern auch das Miteinbeziehen von Argumenten, welche die Situation der Frau betreffen. Ein Beispiel: Für die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung gibt es eine Menge guter Gründe. Meist jedoch wird ökonomisch argumentiert. Dabei dürfte man unseres Erachtens in der Propaganda für diese Forderung einen wesentlichen Aspekt nicht vergessen, nämlich die resultierende Möglichkeit einer besseren Aufteilung der Arbeit im Haushalt (auf beide Partner), die Vergrößerung der Freizeit, also auch der Möglichkeit für die Frau, freie Zeit für sich selbst, für ihre Interessen und für ihr gewerkschaftliches und politisches Engagement herauszuschlagen.

Selbstverständlich treten die Probleme, die in diesem Kapitel erwähnt wurden, nicht nur in Gewerkschaften auf, sondern in allen Organisationen und Bereichen in denen Frauen in der Minderheit sind.

.../...

SCHLUSSWORT

Nur Gewerkschaften, die Männer und Frauen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, gleichberechtigt organisieren, können einen wesentlichen Beitrag liefern im Aufbau einer gesicherten und friedlichen Zukunft, in der gleichwertige und emanzipierte Menschen die Befriedigung ihrer Bedürfnisse und Interessen selbst in die Hand nehmen.

