

# "Es geht, man muß nur richtig wollen."

## Gespräch mit Danièle Nieves von der OGB-L-Frauenabteilung

Der OGB-L verabschiedete auf seinem 3. ordentlichen Gewerkschaftstag, Ende Januar 1993, einen Frauenförderplan. Das grundsätzliche Ziel von Frauenförderplänen ist die Aufhebung der Benachteiligungen von Frauen und die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in unserer Gesellschaft. Frauenförderpläne sind Instrumente, um die in unserer Gesellschaft *formell* anerkannte Gleichberechtigung der Frauen in die Wirklichkeit umzusetzen. Begriffe wie Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Partnerschaft usw. drohen, wie alle gesellschaftlichen Ideale, zu Floskeln zu werden, falls sie im Kurzschlußverfahren für die Realität gehalten werden. Stattdessen sollten die realen Verhältnisse permanent mit den Ansprüchen dieser Ideale konfrontiert werden. Festgestellte Defizite müssen analysiert und durch geeignete Maßnahmen abgebaut werden. Das klingt simpel, die Wirklichkeit ist etwas komplexer, da es letztlich immer auch um Machtverhältnisse geht. Um so bemerkenswerter ist die Tatsache, daß der erste Frauenförderplan in Luxemburg in einer traditionell ausgesprochenen Männerdomäne, einer Gewerkschaft, angenommen wurde. "forum" sprach mit Danièle Nieves, Sekretärin für Frauen und Jugend und Verhandlungssekretärin für den Bereich Handel.

*"forum": Danièle, neben anderen Ämtern bist du seit Januar 1987 Sekretärin der OGB-L Frauenabteilung. Wann ist die Frauenabteilung entstanden und welche Kompetenzen hat sie?*

*Danièle Nieves:* Der OGB-L ist die erste Gewerkschaft, die für den Bereich Frauenarbeit eine Frau eingestellt hat. Ich betreute vorher die OGJ-Frauengruppe, die 1985 ins Leben gerufen worden war.

Die Frauenabteilung, die 1981 geschaffen wurde, ist eigenständig, sie hat ihre eigenen Statuten. Sie ist aber, wie alle anderen Abteilungen des OGB-L, an die Beschlüsse des OGB-L gebunden, aber innerhalb dieses Rahmens verfügt sie über Bewegungsfreiheit.

Bei all Kongreß oder Gewerkschaftstag können wir Vorschläge einbringen. So wurde der Frauenförderplan von den OGB-L-Frauen eingebracht.

*"forum": Woher stammt die Idee zu einem innergewerkschaftlichen Frauenförderplan? An welchen Vorbildern habt ihr euch orientiert?*

*Nieves:* 1991 haben wir mit der Diskussion begonnen. Im September 1991 war ich in der Schweiz gewesen, bei der VHTL, das ist deren Gewerkschaft Handel, Transport und Lebensmittel, und die hat zu dem Zeitpunkt auf ihrem Kongreß einen Frauenförderplan verabschiedet. Wir hatten also deren Unterlagen sowie diejenigen der HBV (Handel, Banken und Versicherungen), der NGG (Nahrung, Genuß, Gaststätten) und der IG-Metall aus Deutschland. Die mußten wir natürlich an die Strukturen hierzulande anpassen, z.B. können wir nicht bei der Kleinheit unserer Verbände und unserer vergleichsweise geringen Mitgliederzahl eine Frauensekretärin für jede Einzelgewerkschaft vorsehen. Angelika Gebhart-Berg, die jetzt beim CFFM arbeitet, hat uns mit ihrem reichhaltigen Erfahrungshintergrund in Gewerkschaftsarbeit viel geholfen beim Aufbau und der Formulie-

rung des Textes. So kam es, daß unser Text am Anfang ziemlich "verdeutsch" war.

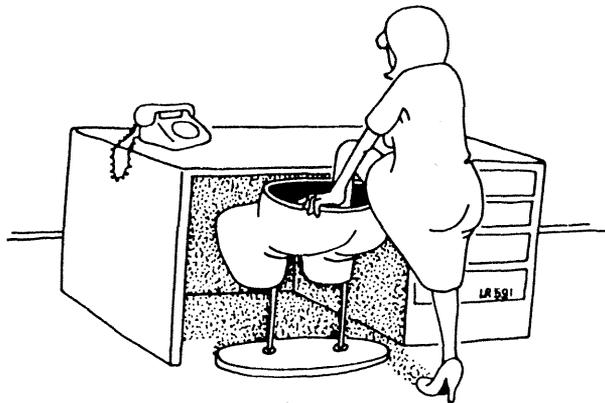
*"forum": Gibt es große Abweichungen zwischen dem ersten Entwurf und der Endfassung?*

Nieles: Es gibt Unterschiede. Aber wir als Frauen sind erstmal froh, daß wir unseren Förderplan durchgesetzt haben und damit eine Grundlage haben, auf der wir arbeiten können. Teilweise hatten wir uns in unserem Entwurf Ziele gesetzt, die unrealistisch waren. So hatten wir die Realisierung von Forderungen an präzise Termine gebunden, z.B. bis zum Tag X muß eine Vollzeitsekretärin für Frauen eingestellt sein. Die Forderung ist stehen geblieben, aber das Datum ist gestrichen worden. Andere konkrete Punkte sind drin geblieben: daß Ort und Zeit von Tagungen so gewählt werden sollen, daß Frauen mit Kindern teilnehmen können, daß eine Kinderbetreuung organisiert wird, etc.

*"forum": Wie war der Entstehungsprozeß?*

Nieles: Wir leiteten unseren Entwurf an den geschäftsführenden Vorstand und der reichte ihn weiter an die Exekutive. Im geschäftsführenden Vorstand wurde er unter Rücksprache mit mir nochmals überarbeitet. Es wurde an einzelnen Punkten und Formulierungen geändert, jedoch das Prinzipielle betreffend herrschte nur Zustimmung.

Es hat über ein Jahr gedauert bis er durch alle Gremien begutachtet war und so aussah, daß er nicht allzu sehr aneckte. Eigentlich sollte er vom Nationalvorstand verabschiedet werden. Aber weil es so lange gedauert hat, stand plötzlich der Gewerkschaftstag vor der Tür und es wurde beschlossen, ihn da einzubringen. Er wurde also von der Abteilung Frauen, mit



Unterstützung des Vorstandes, auf dem Gewerkschaftstag vorgelegt und einstimmig angenommen.

Löffler  
in: Publik-Forum

Eigentlich stellt der Frauenförderplan eine Quotenregelung dar, pro Einzelgewerkschaft, pro Abteilung. Anders wär das bei uns nicht vorstellbar.

*"forum": Im Editorial derselben OGB-L-aktuell Nummer, in der der Förderplan abgedruckt ist, steht folgende Formulierung: "Wichtig ist, unserer Meinung nach, daß im OGB-L eine Grundlage geschaffen worden ist, die es den Frauen erlaubt, ihre Forderungen in den Gremien wirksam zu vertreten und durchzusetzen. Es liegt nun an ihnen diese Möglichkeit für ihre Interessen zu nutzen." Schließlich liegt es doch auch an den männlichen Kollegen, ob sich etwas für mehr Gleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Gewerkschaft tut. Für mich klingt diese Formulierung großväterlich-drohend, nach dem Motto: Jetzt liegt der Ball bei Euch. Wehe, wenn Ihr scheitert, habt Ihr den endgültigen Beweis Eurer Unfähigkeit geliefert. Das ist eine typische Reaktion, wenn Frauen, oder irgendeine andere be-*

## Benachteiligungen beseitigen! Chancengleichheit herstellen! Frauen im OGB-L

Am 8. Dezember 1981 wurde die legale Basis für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Luxemburg geschaffen.

Trotz dieses Gleichstellungsgesetzes und des damit verbundenen Diskriminierungsverbotes bestehen noch immer Benachteiligungen für Frauen in vielen gesellschaftlichen Bereichen. Eine wirkliche Chancengleichheit von Frauen bleibt noch zu schaffen.

Zeitgleich, ebenfalls 1981, zwei Jahre nach der Gründung des OGB-L, wurde die Frauenabteilung ins Leben gerufen.

Aufgabe der Frauenabteilung ist es, der Gleichberechtigung von Frauen im Arbeitsleben mehr Nachdruck zu verleihen: Benachteiligungen zu thematisieren und zu beseitigen, Chancengleichheit herzustellen und Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß Frauen ihre Lebens- und Berufsplanung selbstbestimmt gestalten können.

Seither sind mehr als zehn Jahre vergangen.

Der Frauenanteil in der Gesamtorganisation des OGB-L ist stetig gestiegen und liegt heute bei etwa 23%. Der Anteil weiblicher Mitglieder reicht von weniger als einem Prozent bis zu mehr als 80 Prozent je nach Syndikat. Dies entspricht noch nicht dem Anteil der Frauen in der Arbeitswelt. Zudem ist der Anteil der Frauen, die gewerkschaftliche Mandate sowohl innerhalb wie außerhalb der Organisation ausüben zu niedrig.

Wenn also auf den ersten Blick eine positive Bilanz zu verzeichnen ist, so kann uns die aktuelle Situation nicht zufriedenstellen. Es muß noch viel im Interesse einer besseren Vertretung der Frauen und einer stärkeren Mitarbeit der Frauen im OGB-L und in allen gesellschaftlichen Bereichen getan werden.

Auch in unserer eigenen Organisation müssen wir uns die Frage stellen, wie wir der oben beschriebenen Problemstellung und unserem gewerkschaftlichen Anspruch

gerecht werden können. Das nachstehende Frauenförderprogramm soll eine Antwort auf die gestellten Fragen sein und ein Instrument sein um unsere Ziele zu erreichen. Hiermit will der OGB-L aber auch über seine Strukturen hinaus ein Signal setzen für eine bessere Vertretung der Frauen auf allen Ebenen unserer Gesellschaft.

### Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich

#### I. Zielbeschreibung

Ziel des OGB-L ist es, laut Kongreßbeschuß vom 1. und 2. Dezember 1989, bestehende Benachteiligungen der Frauen zu beseitigen und damit die Gleichstellung der Frauen in Beruf und Gesellschaft so schnell wie möglich zu verwirklichen. Die Gleichstellung der Frau muß gewollt sein. Sowohl gesamtgesellschaftlich als auch innergewerkschaftlich muß die Bereitschaft bestehen, Einfluß zu teilen.



Hogli  
in: taz

nachteiligte Gruppe, etwas durchsetzen konnte. Ist sie repräsentativ für die Haltung der Kollegen innerhalb des OGB-L?

Nieles: Es ist natürlich unserer Meinung nach absolut notwendig, daß auch die Kollegen dazu beitragen, die Frauen zur Übernahme von Ämtern zu bewegen.

Wir haben jetzt einen Brief an die Sekretäre des OGB-L geschickt, damit sie bei den diesjährigen Generalversammlungen den Frauenförderplan behandeln und Frauen motivieren, aktiv zu werden. Laut Statuten der Frauenabteilung haben wir für jede regionale Abteilung sowie jede Fachabteilung das Anrecht auf eine Vertreterin innerhalb des Nationalvorstandes. Das hat in der Regel auch geklappt. Aber gelegentlich lief das so, daß eine Frau bequatscht wurde in der Art: "Mach du das doch, die wollen unbedingt eine Frau". Das nenne ich aber nicht motiviert.

Ich sage den Kollegen immer, daß sie auf die Frauen zugehen müssen, sie ansprechen. Wir haben das große Problem, daß den Frauen das Selbstbewußtsein fehlt, um sich von sich aus für bestimmte Ämter zu bewerben. Auch wenn eine Frau schon jahrelang den Posten der Vizepräsidentin eines Syndikats innegehabt hat, also die nötige Kenntnis, Erfahrung und Kompetenz besitzt, ist Überzeugungsarbeit notwendig, damit sie sich für den Präsidentenposten bewirbt.

Gegenüber der Haltung, die du beschrieben hast, muß hervorgehoben werden, daß es der Frauenförderplan des OGB-L und nicht derjenige der Frauenabteilung ist. Er ist vom Gewerkschaftstag verabschiedet und damit verbindlich für alle Kollegen des OGB-L und nicht nur für die Frauen. Insofern ist es für unsere Sache von Gewinn, daß der Frauenförderplan vom Gewerkschaftstag verabschiedet worden ist und nicht nur vom Nationalvorstand. Das beste

Kolleginnen und Kollegen sind nach Qualifikation, Motivation sowie nach aktiver Mitarbeit im OGB-L, zu wählen. Dieses Prinzip soll nicht durchbrochen werden. Erfahrungen haben aber gezeigt, daß gewerkschaftliche Qualifikation oft erst in der Funktion erworben und bewiesen werden kann. Diese Chance muß auch Frauen verstärkt und vorurteilsfrei eröffnet werden.

Ziel ist den Anteil von Frauen bei den Militanten sowie in den Gremien und Organen des OGB-L zu erhöhen, so daß der Anteil von Frauen an der Mitgliedschaft widergespiegelt und damit zugleich dem seit Jahren anhaltenden Mitgliederzugang Rechnung getragen wird. Dies bedeutet zugleich die arbeitsplatzbezogenen Interessen der Frauen verstärkt zur Geltung zu bringen.

## II. Maßnahmen

### 1. Voraussetzungen zur Teilnahme an Gewerkschaftsarbeit verbessern

Frauen sind trotz gewerkschaftlichem Engagement oft an der Teilnahme an Veranstaltungen oder an der Mitarbeit in Gremien und Organen gehindert, weil ihnen auch nach heutigem gesellschaftlichen Verständnis neben dem Beruf immer noch der größte Teil der Kinderbetreuung und der Hausarbeitsarbeit obliegt.

Es ist deshalb darauf hinzuwirken, daß die Bedingungen zur Teilnahme von Frauen an Gewerkschaftsarbeit auf möglichst allen Ebenen verbessert werden (zum Beispiel durch günstige Veranstaltungszeiten, durch Angebote von Kinderbetreuung bei größeren Veranstaltungen). Auf das Angebot der Kinderbetreuung bei Seminaren und Veranstaltungen ist deutlich hinzuweisen, um es besser nutzen zu können.

Frauen sollen auch bevorzugt persönlich für Seminare und Schulungsveranstaltungen angesprochen und motiviert werden.

Solche und ähnliche Maßnahmen sind in Zusammenarbeit mit der Frauenabteilung zu entwickeln.

Als unterstützende Maßnahme ist die Einstellung einer hauptamtlichen Sekretärin für Frauenfragen so schnell wie möglich anzustreben.

2. Probleme und Interessen der Kolleginnen zum Inhalt von Versammlungs- und Gremienarbeit machen

Auf allen Ebenen des Gewerkschaftsbundes gilt es sich regelmäßig mit den besonderen Problemen und Interessen der beschäftigten Frauen zu befassen, um die Frauen sowohl als Gewerkschaftsmitglieder wie auch für die aktive gewerkschaftliche Mitarbeit zu gewinnen.

Das Thema Frauenförderung ist bis zur vollen Umsetzung des Frauenförderprogramms auf der Tagesordnung zu halten.

### 3. Mehr Frauen für unsere Arbeit gewinnen

Gewerkschaftliche Qualifikation wird durch ehrenamtliche gewerkschaftliche Tätigkeit auf dem Arbeitsplatz und in der Gewerkschaft erworben. Deshalb ist die Erhöhung des Frauenanteils an dieser Arbeit die Grundlage der Frauenförderung. Kolleginnen sollen gezielt angesprochen werden um mitzuarbeiten und verstärkt vorgeschlagen werden, um verantwortliche Mandate im OGB-L zu übernehmen.

### 4. Kolleginnen vorrangig als Kandidatinnen aufstellen

Bei der Aufstellung von Kandidaten/innen für interne Organisationswahlen sollen Kolleginnen bei gleicher Qualifikation so lange Vorrang erhalten, bis ein Stand erreicht ist, der den jeweiligen Frauenanteil an der Mitgliedschaft widerspiegelt.

### 5. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

In das Bildungsangebot des OGB-L ist das Thema "Gleichstellung der Frau" verstärkt einzubeziehen; es soll integraler Bestandteil der Bildungsarbeit werden, um das Bewußtsein für die Problematik zu stärken und die Umsetzung dieses Frauenförderprogramms zu unterstützen.

wäre ein Kongreß gewesen, aber dann hätten wir noch einige Jahre warten müssen. Immerhin ist der Gewerkschaftstag mit einem Kongreß gleichgestellt.

Nochmal zur Besetzung des Nationalvorstandes mit Frauen: Für die Regionalsektion Rodange beispielsweise fehlte eine Frau und der regionale Sekretär sagte mir, es gäbe keine. Ich sagte ihm, ja gut, es gibt keine im Regionalvorstand, aber in den lokalen Sektionen gibt es vielleicht Frauen, die interessiert wären. Auf der Petinger Regionalversammlung hatte ich Gelegenheit über die Frauenabteilung und den Frauenförderplan zu sprechen und im Anschluß fragte ich in die Runde, ob eine Frau bereit sei, ihre Region im Nationalvorstand zu vertreten, und siehe da, sofort meldeten sich zwei Frauen, die seitdem sehr aktiv sind. Mit diesem Beispiel will ich deutlich machen, daß man die Frauen motivieren muß, ermutigen muß. Es geht, man muß nur richtig wollen.

*"forum": Insofern ist die Verabschiedung des Frauenförderplans der Beweis dafür, daß ein Wille vorhanden ist. Die Frage ist nur, ob er auch beim jedem einzelnen vorhanden ist oder ob manche sich nicht nur mit Zähneknirschen einem bestimmten Konformitätsdruck unterordnen.*

Nieles: Also, ich würde meinen, von den meisten Hauptamtlichen wird die Sache wirklich getragen. Wo ich noch Probleme sehe, das ist bei unseren Militanten in den Betrieben. Da herrscht noch oft in den

Köpfen die Befürchtung, du mußt jetzt deinen Platz räumen für eine Frau...

*"forum": Was ja durchaus der Fall sein kann.*

Nieles: Ja, selbstverständlich. Wenn man den Frauenförderplan ernst nimmt und im Nationalvorstand pro Syndikat x Frauen vertreten sein müssen, müssen Männer ihre Plätze für Frauen räumen, soweit man nicht die Mitgliederzahl dieses Gremiums erhöht. Ich denke beispielsweise an die Abteilung Gesundheitswesen, für die zur Zeit nur eine Frau im Nationalvorstand sitzt, obwohl hier die Frauen in der Mehrheit sind.

Man muß ganz klar sehen, daß dieser Frauenförderplan durchgesetzt werden konnte, weil er vom geschäftsführenden Vorstand mitgetragen wurde. Und Andrée Gerson, die ihn auf dem Gewerkschaftstag präsentierte, hat das auch mit viel Kompetenz getan. Sie war ganz deutlich und klar in ihren Aussagen, aber auch ohne unnötige Polemik.

*"forum": Kolleginnen sollen vorrangig als Kandidatinnen aufgestellt werden. Klappt das?*

Nieles: Darum geht es natürlich, daß die Frauen in den einzelnen Gremien vertreten sind. Zur Zeit finden allerortens die Generalversammlungen statt, wo die Sektionsvorstände gewählt werden. Und wie falsch frauenfördernde Maßnahmen teilweise verstanden werden, geht aus der Äußerung eines Kollegen hervor, der meinte, es würde von ihm verlangt

Kolleginnen sind generell verstärkt zu Seminar-Mitarbeiterinnen zu qualifizieren sowie gezielter und systematischer als bisher für die Teilnahme an Seminaren anzusprechen.

#### 6. Gewerkschaftliche Publikationen und Schriften

Alle gewerkschaftlichen Publikationen und Schriften sollen in Form und Inhalt sowohl Männer als auch Frauen ansprechen.

#### 7. Berichterstattung

Jeweils vor und nach den internen Organisationswahlen werden Statistiken erstellt, die den Anteil der weiblichen Mitglieder in den Gremien und Organen ausweisen. Den Beschlußorganen ist Bericht zu erstatten wie sich der Frauenanteil verändert hat. Die Frauenabteilung hat zu diesen Berichten Stellung zu nehmen.

Daneben berichten die einzelnen für die Betreuung der Organe und Gremien zuständigen Sekretäre/innen - jeweils bezogen auf die jeweiligen Mandatsperioden -, was sie zur gezielten Umsetzung des Frauenförderprogramms getan haben, wo Schwierigkeiten vorhanden sind und welche Ursachen diese haben. Diese Berichte werden dem Nationalvorstand zugestellt. Der Nationalvorstand hat daraus die erforderlichen Schlußfolgerungen zu ziehen.

#### III. Vorschläge für Wahlen außerhalb des OGB-L

Dieses Frauenförderprogramm gilt entsprechend auch für Vorschläge und Wahlen in Gremien außerhalb des OGB-L, zu denen der OGB-L und seine Strukturen vorschlagsberechtigt sind (zum Beispiel Personalvertretungen, Gremien der Sozialversicherungen, Berufskammern usw.).

#### Frauenförderungsplan des OGB-L für den hauptamtlichen Bereich

1. Bei der Einstellung von Gewerkschaftssekretären/innen sind unter der Voraussetzung gleichwertiger Qualifikationen und unter Berücksichtigung der statuarischen Rechte der verschiedenen Strukturen Frauen so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein Stand erreicht ist, der den Frauenanteil an der Mitgliedschaft widerspiegelt.

2. Im Rahmen der Bemühungen, mehr Gewerkschaftssekretärinnen zu gewinnen, muß Kolleginnen verstärkt die Möglichkeit zur Mitarbeit und damit zum Erwerb gewerkschaftlicher Qualifikationen geboten werden. Bei Neueinstellungen für hauptamtliche Tätigkeiten sind ehrenamtlich-arbeitende Kolleginnen gezielt anzusprechen und zu motivieren.

3. Die allgemeinen Anstellungsbedingungen sind im Sinne dieses Frauenförderplans zu

überprüfen und weiterzuentwickeln. Dies gilt auch für die Regelung der Erziehungszeiten (z.B. Babyjahre sowie Prüfung der Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigung).

4. Über die Umsetzung dieses Frauenförderplans wird dem Kongreß vom geschäftsführenden Vorstand ein Bericht vorgelegt. Die Berichtspflicht hat den Zweck, die Entwicklung aufzuzeigen sowie auf die Verpflichtungen aus diesem Frauenförderplan hinzuweisen, mögliche Defizite aufzuzeigen und die erforderlichen Schlußfolgerungen zu ziehen.

Zwecks Umsetzung dieses Frauenförderprogramms findet jährlich ein Treffen zwischen Vertretern des geschäftsführenden Vorstandes und des Vorstandes der Frauenabteilung statt. Dem Kongreß und dem Nationalvorstand wird vom geschäftsführenden Vorstand ein Bericht vorgelegt. Die Berichtspflicht hat den Zweck, die Entwicklung aufzuzeigen, sowie auf die Verpflichtungen aus diesem Frauenförderplan hinzuweisen, mögliche Defizite aufzuzeigen und die erforderlichen Schlußfolgerungen zu ziehen.

(Verabschiedet auf dem OGB-L-Gewerkschaftstag vom 22.1.1993)

---

die Wahlen zu manipulieren. Ich mußte ihm erklären, daß von ihm erwartet wird, daß er Frauen motiviert sich als Kandidatinnen zur Verfügung zu stellen. Die Kandidatin in Esch, einer großen Sektion, ist auf Platz zwei plaziert worden. Das heißt, Frauen haben eine Chance, wenn sie sich aufstellen. Dazu braucht es keiner Manipulation.

Um uns ein Bild über die Resultate des Frauenförderplans zu machen, werden wir den Anteil der Frauen in den Sektionsvorständen nach den diesjährigen Vollversammlungen erheben und mit der Situation vorher vergleichen.

*"forum": Die Entwicklung wird durch laufende Berichte beobachtet.*

*Nieles:* Ja, die müssen wir sowieso machen. Und ich mache das auch gern, um die Übersicht zu bewahren und um in einzelnen Fällen nachzuhaken, wieso kein Fortschritt zu verzeichnen ist. Denn ich kann nicht selbst in jede Sektion gehen, um was in Bewegung zu setzen.

Die Sektion Lamadeleine hat Jean Regenwetter als Redner in ihre Vollversammlung geladen und danach haben sie mich eingeplant um nur über Frauenangelegenheiten zu sprechen. Das ist vielleicht schon eine Reaktion auf den Frauenförderplan. Sogas gab es vorher nicht, außer in fortschrittlichen Sektionen.

Ich war auch schon mal auf Sektionsversammlungen, wo zwei Frauen anwesend waren. Dann kann ich auch über mein Thema sprechen, aber ich muß es ganz anders angehen. Ich kann dann auch nicht zu

lange sprechen, weil sonst die Männer Löcher in die Decke starren.

*"forum": Ach so, die fühlen sich überhaupt nicht angesprochen? Nicht mal ein unverbindliches Interesse...*

*Nieles:* Im Zusammenhang mit Frauen ist leider bei vielen Solidarität ein leerer Begriff.

*"forum": Aber ein Problem der Begrenzung der Teilnahmemöglichkeiten von Frauen am öffentlichen Leben ist doch, daß die Männer in der partnerschaftlichen Übernahme von Aufgaben weitgehend versagen?*

*Nieles:* Angesichts des Altersdurchschnitts der Männer auf den Vollversammlungen muß man aber auch sehen, daß sie eher zum traditionellen Typ gehören, für die eine Mithilfe zu Hause sowieso nicht in Frage kam.

*"forum": Kannst du eine diesbezügliche Einstellungsänderung bei Jüngeren feststellen?*

*Nieles:* Wenn wir in der Jugendsektion über Frauenfragen sprechen, - in der Frauengruppe der OGJ sind auch Kollegen - haben wir oft spannende, kontroverse Diskussionen, weil die Kollegen manches anders sehen und dadurch haben wir gelernt unsere Argumentation umzustellen. Im großen Ganzen würde ich sagen, daß in unserer Altersklasse eine partnerschaftliche Aufteilung der Arbeit eher der Fall ist.

(Das Gespräch mit Danièle Nieles führte Dominique Schlechter.)