

Die Frauen & der OGBL



Noch nicht Mitglied?
Schreiben Sie sich ein
auf **hello.ogbl.lu**

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
Frauenabteilung - OGBL Equality

T. +352 54 05 45-293 / F. +352 54 16 20 / equality@ogbl.lu
60, boulevard J.F. Kennedy / Postfach 149 / L-4002 Esch/Alzette

[ogbl.lu/ /de/departement-des-femmes](https://ogbl.lu/de/departement-des-femmes)

 [OGBLFemmes](https://www.facebook.com/OGBLFemmes)

 [OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

06 →

Ein langer Marsch
Der OGBL, seine Vorgängerorganisation
und die Frauen



14 ↓

Streikbewegungen von Frauen
Gewerkschaftliche und „politische“ Streiks
von Frauen vom Beginn des letzten Jahr-
hunderts



inhalt

21→

Das Memorandum
der Frauenabteilung
Ein Dokument um die Gleichstellung auf
den Prüfstein zu bringen



←28

Stimmen der Frauen -
Wege für Frauen
Die Frauen im OGBL - heute



inhalt

Frauen gehören in die Gewerkschaft!

Frauen brauchen die Gewerkschaft und die Gewerkschaft braucht die Frauen. Diese doppelte soziale und gesellschaftliche Notwendigkeit erklärt die Bedeutung und Berechtigung der vorliegenden Broschüre.

Zwar war die Gewerkschaft lange Zeit eine überwiegend von Männern dominierte Domäne, doch die Stellung der Frauen stellte schon immer ein Thema für Debatten und eine Realität dar, die sich ständig weiterentwickelt und durchgesetzt hat. Denn die Geschichte der Emanzipation kann nicht losgelöst von der Geschichte der sozialen Kämpfe betrachtet werden.

Diese Broschüre beleuchtet die historische Entwicklung der Stellung der Frauen in der Geschichte der freien Gewerkschaften in Luxemburg und im OGBL, der als erste

repräsentative Gewerkschaft eine Frau auf die höchste Verantwortungsebene, d.h. in die nationale Präsidentschaft, wählte.

Gleichzeitig war es dem OGBL Equality auch ein Anliegen, die verschiedenen Frauenstreiks über Länder und Jahrzehnte hinweg zu beleuchten, da der lange Weg zur Gleichberechtigung zwangsläufig in einen internationalen politischen und sozialen Kontext eingebettet ist.

Wenn wir den Blick in die Vergangenheit richten, dann natürlich auch, um die Gegenwart in Perspektive zu setzen und die Zukunft ins Auge zu fassen.

Deshalb ist die Stellung der Frauen heute und das Wiederaufleben der Abteilung OGBL Equality auch Gegenstand der aktuellen Überlegungen in dieser Publikation.



MICHELLE CLOOS

MITGLIED DES GESCHÄFTSFÜHRENDEN VORSTANDS
VERANTWORTLICHE OGBL EQUALITY

Ein langer Marsch

Der OGBL, seine Vorgängerorganisation und die Frauen

Die ersten Gewerkschaften in Luxemburg - die entferntesten Vorläufer des OGBL - werden in den 1860er Jahren gegründet. Es handelte sich vor allem um Organisationen von Facharbeitern: Buchdrucker im Drucksektor, Handschuhmacher, Tabakarbeiter... Obwohl sie die Mitgliedschaft von Frauen nicht formell verboten, waren diese ersten Gewerkschaften und Arbeiterhilfsvereine zunächst reine Männervereine.

Dabei waren Frauen Mitte des 19. Jahrhunderts jedoch sehr wohl berufstätig ... in der Landwirtschaft, im Handel, in der Gastronomie und sogar in der Industrie, insbesondere in der Textilindustrie. Das bürgerliche Ideal der „Hausfrau“, die sich nur um die Haushaltsführung und die Kindererziehung kümmert, ist oft weit von der Realität der volkstümlichen Schichten entfernt. Nichtsdestotrotz setzt sich dieses Ideal immer mehr durch. Das mit dem Code civil im Jahr 1803 eingeführte Güterrecht sieht in der Praxis vor, dass die verheiratete Frau unter der Vormundschaft ihres Mannes steht. So hat sie beispielsweise nicht das Recht, ein Bankkonto auf ihren Namen zu eröffnen oder ohne die Zustimmung ihres Mannes Geld abzuheben (diese gesetzliche Bestimmung wurde erst 1972 geändert!).

Frauen werden als Wesen wahrgenommen, die vor den Unwägbarkeiten und Härten der Arbeitswelt geschützt werden müssen. Dies spiegelt sich auch im aufkommenden Arbeitsrecht wider. So ist eines der allerersten Gesetze, das die Arbeitsbedingungen in Unternehmen re-

gelt, das Gesetz vom 6. Dezember 1876 über die Arbeit von Kindern und Frauen. Neben dem allgemeinen Verbot der Arbeit von Kindern unter 12 Jahren verbietet dieses Gesetz auch die Arbeit von Frauen in Bergwerken, Minen und Steinbrüchen. Diese Beschränkung der für Frauen offenen Arbeitsplätze wird erst im Jahr ... 1969 aufgehoben.

Frauen werden als Wesen wahrgenommen, die vor den Unwägbarkeiten und Härten der Arbeitswelt geschützt werden müssen.

1907 ratifiziert Luxemburg die im Jahr zuvor unterzeichnete Berner Konvention, die ein Verbot der Nachtarbeit für Frauen in der Industrie vorsieht. Dieses Verbot wurde durch das Gesetz vom 5. März 1928 auf alle gewerblichen Unternehmen ausgeweitet. Das Verbot für den Industriesektor wird durch die Konvention Nr. 89 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) bestätigt, die von Luxemburg 1958 umgesetzt wurde. Es ist anzumerken, dass die entsprechenden Gesetze nie aufgehoben wurden, auch wenn sie nicht mehr wirklich gelten und nicht in das Arbeitsgesetzbuch (eingeführt 2006) übernommen wurden.

Besondere Beschränkungen für die Arbeit von Frauen in Cafés und Hotels wurden 1915 eingeführt. In Orten mit mehr als 1.500 Einwohnern muss diese Arbeit von der Gemeinde genehmigt werden und unterliegt besonderen Untersuchungen, insbesondere um festzustellen, ob die betreffende Person an einer sexuell übertrag-

baren Krankheit leidet. Die Arbeit einer Frau in einem Café oder Hotel, wenn sie nicht zur Familie des Besitzers gehört, wird damit praktisch mit Prostitution gleichgesetzt!

Positive Reformen wurden 1928 durch die Umsetzung des IAO-Übereinkommens Nr. 3 von 1919 über den Mutterschutz eingeführt. Mit dem Gesetz vom 5. März 1928 wurde zum ersten Mal ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 12 Wochen (6 Wochen vor und 6 Wochen nach der Geburt des Kindes) und eine Stillpause von zweimal 30 Minuten pro Tag eingeführt.

Die Haltung der Gewerkschaften zu dieser Zeit

Die Gewerkschaften forderten zwar nicht direkt ein Verbot, doch vor dem Ersten Weltkrieg standen sie der Frauenarbeit oftmals eher zurückhaltend gegenüber. So sah beispielsweise der Verband der Buchdrucker in den 1870er Jahren die Frauenarbeit als eine „Gefahr“ an. Diese Gefahr bestand vor allem darin, dass Frauen für die gleiche Arbeit meist deutlich weniger Lohn erhielten als Männer. Die Arbeit von Frauen konnte deswegen von einigen Gewerkschaftern als „Lohndumping“ wahrgenommen werden. Hinzu kommt, dass selbst progressiven Gewerkschaftskreisen die Vorstellung nicht fremd war, dass die Frau vor dem Proletariat geschützt werden muss, und dass Gewerkschafter oft das Ideal der Hausfrau teilen, die verheiratet ist und von ihrem arbeitenden (und gewerkschaftlich organisierten) Mann beschützt wird.

er



Der lange Weg zur Lohngleichheit

Die Tatsache, dass für Frauen eine geringere Entlohnung für die gleiche Arbeit vorgesehen war, war so allgemein akzeptiert, dass sie auch noch bei der Umsetzung einer wesentlichen sozialen Errungenschaft eine Rolle spielte- der Einführung des gesetzlichen sozialen Mindestlohns per Ministerialerlass am 30. Dezember 1944, im Anschluss an eine von der OGBL-Vorgängerorganisation LAV erreichten Einigung. Nun sah dieser Erlass, der zum ersten Mal eine Mindestschwelle für die Entlohnung der Arbeit festlegte, vor, dass der Mindestlohn für Frauen „80-90%“ des Satzes der (qualifizierten oder unqualifizierten) Männer betragen sollte.

Es ist jedoch anzumerken, dass die Gewerkschaften anfangs vom Grundsatz der gleichen Bezahlung ausgegangen waren und dieser niedrigere Satz erst auf Druck der Arbeitgebervertreter von der Regierung übernommen wurde. Erst 1963 wurde ein einheitlicher Mindestlohn für Männer und Frauen eingeführt.

→ Lily Beckers Rede auf der Gewerkschaftsdemonstration am 13. August 1919 vor der Abgeordnetenkammer

Lily Krier-Becker

Lily Becker wurde 1898 geboren und arbeitete 1919 als Verkäuferin. Zu diesem Zeitpunkt trat sie der Sozialistischen Partei bei und nahm Kontakt zu den Gewerkschaften auf. Sie profilierte sich durch ihre Rede vor einem Publikum von 10.000 Arbeitern am 12. August 1919 anlässlich einer Demonstration vor dem Abgeordnetenhaus gegen die Teuerung des Lebens. Ihre Versuche, eine Gewerkschaft für Handelsangestellte zu organisieren, blieben erfolglos, aber ab 1920 schrieb sie regelmäßig Beiträge für den *Proletarier*, die Zeitung der freien Gewerkschaften. Sie wurde dann zur ständigen Gewerkschaftssekretärin an der Seite des ehemaligen Eisenbahners Pierre Krier, den sie 1923 heiratete. Von 1924 bis 1937 war sie Sekretärin der neu gegründeten Arbeitskammer, eine Position, die sie 1937 aufgeben musste, als ihr Mann Arbeitsminister wurde. Bis in die 1960er Jahre hinein schrieb sie weiterhin regelmäßig Beiträge für die Gewerkschaftspresse und verfasste unter anderem eine Biografie über Pierre Krier und das Buch zum 50-jährigen Bestehen des *Foyer de la Femme*. Sie starb am 29. September 1981.



Der Grundsatz des gleichen Entgelts wurde 1974 ein erstes Mal in die Gesetzgebung aufgenommen. Wiederum handelte es sich um die Umsetzung einer IAO-Konvention, diesmal der 1967 verabschiedeten Nr. 100. Dieser Grundsatz wurde durch das Kollektivvertragsgesetz von 2004 gestärkt, in dem festgelegt wurde, dass jeder Kollektivvertrag zwingend vorsehen muss, wie der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen umgesetzt wird. Nach der Verankerung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Verfassung im Jahr 2006 wurde der Grundsatz des gleichen Entgelts durch ein Gesetz aus dem Jahr 2016 weiter gestärkt, das bei Nichteinhaltung Geldstrafen für Arbeitgeber vorsieht. Trotz dieser positiven Entwicklungen besteht auch heute noch ein Lohngefälle zwischen Männern und Frauen von 4,6 % (Zahlen aus dem Jahr 2018). Es stimmt jedoch, dass diese Spanne nach und nach kleiner geworden ist, was auch das Ergebnis des gewerkschaftlichen Engagements für gleiche Bezahlung und für die Erhöhung der Zahl der Tarifverträge ist, die bestenfalls den Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit gewährleisten. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) schätzte im Jahr 2020, dass die Lohnleichheit in Luxemburg bis 2027 erreicht sein wird.

Frauen in den freien Gewerkschaften

Eine neue Gewerkschaftsdynamik entstand mitten im Ersten Weltkrieg, im Jahr 1916, als die ersten Massengewerkschaften in der Industrie gegründet wurden, der Berg- und Hüttenarbeiterverband (BHAV) und der Luxemburger Metallarbeiterverband (LMAV). Diese beiden Gewerkschaften fusionierten 1920 zum Luxemburger Berg- und Metallindustriearbeiterverband (LBMIAV), der nach dem 2. Weltkrieg in LAV (Letzeburger Arbeiterverband) umbenannt wurde.

Zusammen mit der „Fédération Nationale des Cheminots“ bildete dieser mächtige Industrieverband den Kern der freien (d.h. nicht konfessionellen) Gewerkschaften,

die sich später in der „Confédération générale du travail luxembourgeoise“ (CGT) zusammenschlossen und heute alle im OGBL (1979 gegründeter Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburgs) zusammengeschlossen sind.

Die geringe Vertretung von Frauen in den Gewerkschaften spiegelte sich auch auf der Ebene der Berufskammern wider

Wie die ersten Gewerkschaften im 19. Jahrhundert blieben auch die freien Gewerkschaften lange Zeit ein weitgehend männerdominiertes Gebiet, wobei es anfangs eine bemerkenswerte Ausnahme gab: Lily Krier-Becker (siehe Kasten 1). Insbesondere der LBMIAV und später der LAV sind strikte Arbeiterorganisationen und organisieren als solche in erster Linie Männer - tatsächlich arbeiteten damals in der Stahl- und Metallindustrie außerhalb der Verwaltung nur sehr wenige Frauen, was sich auch auf der Ebene der Organisation bemerkbar machte. Selbst wenn man sich die Berichte des LAV-Hauptvorstands in den 1970er Jahren ansieht, sieht man, dass die Mitglieder ausschließlich männlich waren, mit Ausnahme der Verwaltungsssekretärin, die für die Erstellung der Protokolle zuständig war.

... und in den Berufskammern

Die geringe Vertretung von Frauen in den Gewerkschaften spiegelte sich auch auf der Ebene der Berufskammern wider. Hier gab es sogar einen Rückschritt: Während in der Kammer der Privatangestellten (CEP-L) anfangs durchaus Frauen gewählt wurden - die Verkäuferin Marguerite Koenig für die Sitzungsperiode 1925-29, dann Anne Rasquin 1933, die jedoch am 6. Dezember desselben Jahres zurücktrat -, saß bis 1964 keine Frau mehr in der Kammer der Privatangestellten. In der Arbeitskammer (AK) saß bis 1981, als Anny Kintzelé vom OGBL ihr Mandat begann, keine Frau. Was die

→ Die Privatbeamtenkammer 1925-1929; Marguerite Koenig befindet sich in der 1. Reihe



Kammer der Beamten und öffentlichen Angestellten betrifft, so dauerte es bis ... 1990, bis eine Frau in der Kammer vertreten war.

Heute sind von den 60 effektiven Mitgliedern der Arbeitnehmerkammer 21 Frauen. Der Anteil ist sogar noch höher, wenn man nur die 35 gewählten Mitglieder des OGBL betrachtet, von denen 15 Frauen sind.

Der Foyer de la Femme

Lange Zeit gab es in den freien Gewerkschaften keine spezifischen Strukturen für Frauen. Wenn die Gewerkschaftszeitung Der Proletarier einen Aufruf an die Frauen veröffentlichte, dann nur, damit sie ihre zögernden Ehemänner davon überzeugen sollten, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Ab 1926 wurden jedoch lokale Frauenkomitees gegründet, die in erster Linie von Lily Krier-Becker geleitet wurden. Im Jahr 1927 wurde dann der Foyer de la Femme in Esch/Alzette gegründet, das als „1. fortschrittliche Frauenorganisation in Luxemburg“ bezeichnet wurde. Schnell schlossen sich weitere Sektionen an und

1930 wurde der „Foyer de la Femme“ offiziell auf nationaler Ebene gegründet. Henriette Clement-Bessling, eine Lehrerin und Ehefrau des Tageblatt-Direktors Hubert Clément, übernahm den Vorsitz.

Der Foyer de la Femme fungierte in gewisser Weise als Frauensektion sowohl der freien Gewerkschaften als auch der Arbeiterpartei. Denn seit 1924 und der Übernahme der ehemaligen Sozialistischen Partei durch den Gewerkschaftsflügel konnte die Arbeiterpartei praktisch als parlamentarischer Arm der freien Gewerkschaften betrachtet werden. Partei, Gewerkschaften und Foyer de la Femme waren damals alle Teil desselben Milieus, einer echten Gegenkultur der Arbeiterklasse, zu der auch das Escher Tageblatt, die Genossenschaftsdruckerei, die Gewerkschaftshäuser, Konsumgenossenschaften, lokale und Wanderbibliotheken, der Kultur- und Freizeitverein Gemuso, später der Tourismusverein ATOL... gehörten.

In diesem Rahmen bietet das Foyer de la Femme Frauen - oft Hausfrauen und Ehe-

Astrid Lulling

Die junge Astrid Lulling aus Schiffflingen, wo sie am 11. Juni 1929 geboren wurde, trat 1949 als Sekretärin - die erste mit einem Sekundarschulabschluss - in den LAV ein, um Antoine Krier, dem Generalsekretär und späteren Präsidenten der Gewerkschaft, zu assistieren. Als Schützling von Lily Krier-Becker kümmerte sie sich auch um die internationalen Beziehungen und schrieb regelmäßig Beiträge für die Gewerkschaftspresse. Dennoch verließ sie 1963 die LAV, weil ihr Antrag auf eine Lohnerhöhung abgelehnt wurde, und arbeitete anschließend für die Europäische Gewerkschaftsföderation der Land- und Ernährungsindustriearbeiter. Gleichzeitig vertrat sie von 1963 bis 1968 die Privatangestellten im Exekutivausschuss der FNCTTFEL. Von 1962 bis 1980 war sie Vorsitzende des Foyer de la Femme. 1965 wurde sie Abgeordnete für die LSAP und ersetzte Antoine Krier, der Arbeitsminister geworden war. Sie ist nach Marguerite Thomas-Clement (1919-1931) erst die zweite Frau in der Abgeordnetenversammlung. 1971 nahm sie an der Abspaltung der LSAP teil und gründete die sozialdemokratische Partei SDP, in der sie eine der wichtigsten Führungspersonlichkeiten wurde. Da sie sich immer weiter nach rechts bewegte, brach sie alle Verbindungen zu ihren politischen und gewerkschaftlichen Wurzeln ab und trat schließlich 1984 der Christlich-Sozialen Volkspartei bei.



Danièle Nieves

Danièle Nieves, die im Alter von 23 Jahren eingestellt wurde, hatte zuvor als Hilfsmonteurin und später als Bankangestellte gearbeitet und war seit 1984 Mitglied der OGJ, wo sie Mitglied des Exekutivausschusses und Leiterin der „Fraegrupp“ (gemischte Arbeitsgruppe Frauen/Männer der OGJ für Chancengleichheit) war. Sie war zunächst ausschließlich mit der Frauenabteilung befasst und wurde 1987 mit deren Neuorganisation beauftragt. In den damaligen Veröffentlichungen wird hervorgehoben, dass sie die erste weibliche Gewerkschaftssekretärin ist, die vom OGBL eingestellt wurde. Sie bleibt bis 2014 die für die Abteilung zuständige Zentralsekretärin. Neben ihrer Tätigkeit für die Frauenabteilung ist sie ab Oktober 1987 bis 1990 auch für die Jugendabteilung zuständig. Ab 1989 wechselte sie in die Tarifabteilung des OGBL und übernahm das Syndikat Druckerei und Medien, 1990 kam das Syndikat Handel hinzu. Anschließend, ab 1999, wird sie dem Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL) zugeteilt, um sich um den sozio-educativen Bereich zu kümmern. Seit 2002 bekleidet sie das Amt der Generalsekretärin der SEW. In der Zwischenzeit wurde sie bei den Wahlen von 1993 auch in die Kammer der Privatangestellten (CEP-L) gewählt, trat im Januar 1994 dem Vorstand der Kammer bei und war von 2003 bis 2008 Vizepräsidentin. Sie war weiterhin Mitglied der CEP-L und anschließend bis 2013 Mitglied der Arbeitnehmerkammer (CSL). Von 2003 bis 2014 gehörte sie dem geschäftsführenden Vorstand des OGBL an. Sie ist erst die zweite Frau in diesem Gremium. Innerhalb der Geschäftsführung ist sie unter anderem für die Bereiche Ausbildung, Frauen und Jugend zuständig. Seit dem Ende ihres Mandats im geschäftsführenden Vorstand hat sie den Posten der Direktorin für die allgemeine Organisation des OGBL übernommen.



frauen von Gewerkschaftern – Freizeitaktivitäten an, wie z.Bsp. gesellige Treffen unter Frauen, Hygienekurse und Kurse für junge Mütter, Ferienlager für Kinder aus Arbeiterfamilien usw. Gleichzeitig ist dies immer mit einer politischen Komponente verbunden und ein wirksames Mittel, um die Forderungen und Vorschläge der Gewerkschaften zu verbreiten.

Im Rahmen des Foyer de la Femme fanden übrigens auch die ersten Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Frauentags statt. Die erste „JIF“ fand am 8. März 1929 in der Maison du Peuple in Esch statt. In den folgenden Jahren traten dort namhafte internationale Rednerinnen, aber auch Gewerkschaftsführer wie Pierre Krier auf.

Ab 1946 beginnt die Einheitsfront von Arbeiterpartei und freien Gewerkschaften allmählich zu bröckeln. Wie der Historiker Ben Fayot gezeigt hat, zeugt die Umbenennung der Arbeiterpartei in LSAP auch von dem Wunsch der Parteiführer, unabhängiger von den Gewerkschaften zu sein. Damit begann eine langsame Entwicklung der gegenseitigen Emanzipation. Nach dem Scheitern der Action commune im Jahr 1965 und der Aufnahme der kommunistisch orientierten Gewerkschaft FLA im Jahr darauf gibt es keine strukturellen Verbindungen mehr zwischen LAV und LSAP. Die gewerkschaftliche Unabhängigkeit von jeder politischen Partei wurde bei der Gründung des OGBL, des Unabhängigen Gewerkschaftsbunds Luxemburg, im Jahr 1979 offen zur Schau gestellt und ist auch heute noch ein zentrales Grundprinzip des OGBL.

Angesichts dieser Entwicklungen wurde der Foyer de la Femme 1946 als sozialistische Frauenorganisation definiert, auch wenn er sich 1962 erneut für Frauen öffnete, die nicht Mitglied der Partei waren. Auf jeden Fall zerfielen zu diesem Zeitpunkt die Verbindungen zu den freien Gewerkschaften, auch wenn es auf lokaler Ebene (bis heute) weiterhin eine Zusammenarbeit gab und gibt. Insbesondere die politische Entwicklung der Vorsitzenden Astrid Lulling trug dazu bei, dass sich der Foyer de la Femme sowohl von der Sozialistischen Partei als auch von den freien Gewerkschaften entfernte.

Zur Gründung der Frauenabteilung des OGBL

Im Laufe der 1970er Jahre stellte sich immer mehr die Frage nach der Schaffung einer gewerkschaftlichen Frauenabteilung. Sie verschärfte sich mit der Gründung des OGBL 1978/1979 noch weiter. Der neue Gewerkschaftsbund umfasste nicht nur alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Status, also nicht mehr nur Arbeiterinnen und Arbeiter, sondern begann auch, eine ganze Reihe neuer Sektoren zu organisieren, die weitaus stärker von Frauen geprägt waren als die traditionellen Tätigkeitsfelder der LAV (Schwerindustrie, Baugewerbe, Staats- und Gemeindearbeiter...). Nach und nach werden die Syndikate Handel (1978), Gesundheit- und Sozialwesen (1979), Banken und Versicherungen (1979), Erziehung und Wissenschaft (1979), Dienstleistungen (1981), private Reinigungsdienste (1992)... gegründet.

Nichtsdestotrotz, obwohl die erste Version der OGBL-Statuten von Ende 1978 dies vorsah, dauerte es noch einige Jahre, bis die Frauenabteilung des OGBL offiziell gegründet wurde. In der Zwischenzeit wurde auf Ebene der CGT eine Arbeitsgruppe zur Organisation und Betreuung der Frauen eingerichtet.

Erst am 8. Oktober 1981 fand die konstituierende Sitzung der Frauenabteilung des OGBL in der Maison du Peuple in Esch statt. Ein provisorischer Vorstand war jedoch bereits seit April 1981 tätig.

Es wurde ein 29-köpfiger Frauenausschuss gewählt, der von Danny Hoenen präsiert wurde, dazu kamen die Vizepräsidentinnen Thers Bodé und Gilberte Kennerknecht und die Sekretärin Gaby Biermann.

Ab 1983 gehörte die OGBL-Frauenabteilung zu den Organisationen, die anlässlich des Internationalen Frauentages eine gemeinsame Demonstration organisierten. So findet am 5. März 1983 eine Straßendemonstration mit anschließendem Meeting im Cercle Municipal statt. Die Demonstration verbindet den Kampf für Frauenrechte mit dem Kampf gegen die Sparpolitik der

→ Konstituierende Sitzung der Frauenabteilung des OGBL, 1981



→ Demonstration zum Internationalen Frauentag, Luxemburg, 9. März 1985



→ Freundschaftstreffen des Vorstands der Frauenabteilung, 1995

Nora Back

Nora Back wurde 1979, im Gründungsjahr des OGBL, geboren und studierte Arbeitspsychologie an der Freien Universität Brüssel. Nach einer Zeit als Arbeitnehmerin im Privatsektor wurde sie im November 2004 als stellvertretende Zentralsekretärin des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen eingestellt. Da sie neben André Roeltgen, Pit Schreiner, sowie Danièle Nieves für den SAS-Sektor, arbeitete, wuchs das Syndikat in dieser Zeit schnell an und wurde in den 2010er Jahren zur mitgliederstärksten Berufssyndikat des OGBL. Nachdem André Roeltgen 2009 zum Generalsekretär des Gewerkschaftsbundes gewählt wurde, wurde Nora Back ihrerseits Zentralsekretärin des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen. Im Jahr 2011 übernahm sie auch die Abteilung Öffentlicher Dienst und wurde im Dezember 2014 in den geschäftsführenden Vorstand gewählt. Während ihrer Amtszeit als Zentralsekretärin des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen finden die größten Mobilisierungen in der Geschichte des Sektors statt, insbesondere die große Demonstration am 4. Juni 2016 mit 9.000 Teilnehmern, mit der im Jahr darauf ein langjähriges Ziel des Syndikats erreicht werden konnte: die Aufwertung der Laufbahnen im Sektor. Um die korrekte Umsetzung der erzielten Vereinbarungen zu gewährleisten, führen Nora Back und ihre Gewerkschaft im Juni 2018 drei gleichzeitige Streiks in Pflegeheimen durch - ebenfalls eine historische Premiere. Sie enden mit einem Erfolg auf der ganzen Linie. Kurz darauf, am 3. Juli 2018, wählt der Nationalvorstand sie zur Generalsekretärin des OGBL. Bei den Wahlen für die Arbeitnehmerkammer ist sie die Kandidatin mit den meisten Stimmen und wird logischerweise im Juni 2019 zur Präsidentin der Kammer. Auf dem OGBL-Kongress am 6. und 7. Dezember 2019 schließlich wird sie mit 97,5% der Stimmen zur OGBL-Präsidentin gewählt.



Regierung (wir erinnern daran, dass im April 1982 der Generalstreik gegen die Manipulation des Index stattgefunden hatte).

Im darauffolgenden Jahr lud die OGBL-Frauenabteilung Helga Kohler vom Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverband (SMUV) ein, um im Rahmen einer Frauenwoche vom 8. bis 14. März 1984 das Wort zu ergreifen. Die Schweizer Gewerkschafterin stellt die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche in den Vordergrund, auch im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben.

Auflösung und Neuorganisation der Frauenabteilung

Die Beziehung zwischen der jungen Abteilung und der nationalen Direktion des OGBL war nicht frei von Spannungen. Die Abteilung forderte einen größeren Platz für die Frauen innerhalb des Gewerkschaftsbundes, dessen geschäftsführender Vorstand zu diesem Zeitpunkt immer noch ausschließlich aus Männern bestand.

Am 28. Januar 1986 unterbreiteten die Vertreterinnen der OGBL-Frauenabteilung dem Nationalvorstand einen Antrag, der Folgendes forderte:

- 1) die Einstellung einer ständigen Sekretärin für die Frauenabteilung.
- 2) dass eine der beiden Reden bei der zentralen Kundgebung am 1. Mai in Bascharage von einer Frau gehalten wird.

Wenn die zweite Forderung nicht erfüllt wurde (Redner waren die Präsidenten des Landesverbandes und des OGBL, Josy Konz und John Castegnaro), stimmt der Nationalvorstand der Einstellung einer spezifischen Zentralsekretärin für die Frauenabteilung zu, die ab dem 1. Januar 1987 von Danièle Nieves besetzt wird.

In der Zwischenzeit hat der Nationalvorstand zum ersten Mal eine Frau in einer Führungsposition des Gewerkschaftsbundes gewählt. Andrée Gerson, die Vertreterin der Frauenabteilung in der Exekutive, wurde anlässlich der Sitzung des leitenden Organs des OGBL am 11. November 1986 zur Vizepräsidentin des OGBL gewählt. Diese Position bekleidete sie bis Dezember 1995. In der Folgezeit waren auch Vera Spautz (1995-2004) und Marie-Jeanne Leblond-Reuter (2004-2019) Vizepräsidentinnen des OGBL.

Nichtsdestotrotz erlebt die OGBL-Frauenabteilung ihre größte Krise kurz nach diesen Fortschritten. Die Abteilung wird sogar zeitweise aufgelöst. Diese Krise brach anlässlich des Nationalvorstands vom 30. Juni 1987 offen aus, als Vertreterinnen der Abteilung ein Positionspapier an die Mitglieder des Nationalvorstands verteilten, in dem die Abteilung die Radioansprache von John Castegnaro im Vorfeld des 1. Mai kritisierte und generell die Defizite der Gewerkschaft im Bereich des Engagements für die feministische Sache ansprach. Als Reaktion darauf beschloss der Nationalvorstand, die Frauenabteilung in ihrer jetzigen Form aufzulösen, da er der Ansicht war, dass die Struktur ihren ursprünglichen Zweck nicht mehr erfülle. Lucien Lux wird beauftragt, ein neues Konzept zur Reorganisation der Abteilung auszuarbeiten.

Dieser Entwurf wird auf der Sitzung des Nationalvorstands am 10. November 1987 vorgestellt und angenommen. Um die Frauenabteilung enger mit den anderen Strukturen des OGBL zu verknüpfen, ist vorgesehen, dass die Berufssyndikate, die Regionalen und die anderen Abteilungen Vertreterinnen in die Abteilung entsenden.

Die reorganisierte Abteilung setzt auf einer Frauenkonferenz des OGBL, die am 27. März 1988 stattfindet, neue Maßstäbe und verabschiedet eine Resolution zum Thema „Frauen und soziale Fragen“.

In den folgenden Jahren unterhält die Abteilung eine regelmäßige Aktivität und nimmt insbesondere jedes Jahr an den Veranstaltungen im Rahmen des Internationalen Frauentages teil, wo sie eine wichtige Rolle bei der Vorbereitung und Betreuung spielt.

Die Abteilung veröffentlicht regelmäßig Broschüren und organisiert Schulungen und Konferenzen zu verschiedenen Themen. Sie greift Themen auf, die bis dahin von der Gewerkschaft selten behandelt wurden, wie Schwangerschaft, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder Scheidung.

Im Januar 1993 stellt die Abteilung auf dem Syndikatstag des OGBL einen ersten Plan zur Förderung von Frauen innerhalb des OGBL vor.

Es ist der erste Plan dieser Art, der in Luxemburg verabschiedet wurde. Er zielt auf eine Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Leitungsorganen der Gewerkschaftsstrukturen ab, aber auch auf bessere Karrieremöglichkeiten auf der Ebene des OGBL-Personals.

Dennoch bleibt die Entwicklung trotz dieses Plans relativ langsam, auch wenn der Anteil der Frauen auf der Ebene des Nationalvorstands und in den verschiedenen Regionalvorständen und Syndikatsleitungen langsam steigt.

Erst 1999 wurde mit Marie-Thérèse Sannipoli, die bis dahin für das Sekretariat des geschäftsführenden Vorstands zuständig war, eine erste Frau in die Geschäftsführung des OGBL gewählt. Im Jahr 2003 wurde eine zweite Frau gewählt (Danièle Nieves) und 2009 stieg die Zahl der Frauen auf drei an (Danièle Nieves, Viviane Jeblick, Véronique Eischen).

Auf dem Weg zu neuen Horizonten

Heute sind zwar 3 von 7 Mitgliedern des geschäftsführenden Vorstands Frauen (Nora Back, Véronique Eischen, Michelle Cloos), aber auf der Ebene des Nationalvorstands und der Exekutive sind Frauen immer noch in der Minderheit. Nichtsdestotrotz wird auf dem Kongress im Dezember 2019 ein neuer Moment erreicht, als Nora Back zur Präsidentin der größten Gewerkschaft des Landes gewählt wird - das erste Mal, dass eine Frau dieses Amt innehat.

Insgesamt spiegelt die Wahl der ersten Frau an die Spitze des Gewerkschaftsbundes auch das wachsende Gewicht der Frauen im OGBL wider. Dies zeigt sich nicht nur auf der Ebene der Mitglieder, wo in den letzten Jahren ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen war - innerhalb von zehn Jahren stieg dieser von einem Drittel auf rund 40% -, sondern auch auf der Ebene des OGBL-Personals, das mittlerweile mehrheitlich weiblich ist, obwohl die leitenden Gremien auf nationaler Ebene immer noch eine männliche Mehrheit aufweisen.

Auch die Frauenabteilung hat in den letzten Jahren einen neuen Anstrich erhalten, indem sie seit 2020 unter der Bezeichnung „OGBL Equality - Frauenabteilung des OGBL“ firmiert. Dieses Engagement und diese Erneuerung spiegeln sich auch in der Mobilisierung für den JIF wider, die ab 2011 (100. Jahrestag der Einführung des Internationalen Frauentags) neuen Schwung bekam, mit der Durchführung eines feministischen Festes in der Abtei Neumünster ab 2013 und vor allem mit der Massenmobilisierung bei den beiden «Frauenstreiks», die anlässlich des Internationalen Frauentags in den Jahren 2020 und 2021 stattfinden.



FRÉDÉRIC KRIER
MITGLIED DES GESCHÄFTS-
FÜHRENDEN VORSTANDS



→ Das weibliche Personal des OGBL, 2020

Streikbewegungen von Frauen

Zu Beginn des letzten Jahrhunderts führten Frauen aus der Arbeiterklasse zahlreiche kleinere und größere Streiks an. Dann gab es eine weitere Runde von Frauenstreiks in den 60er und 70er Jahren, mit einer weiteren Welle in den 90er Jahren. Die meisten standen im Zusammenhang mit der Arbeit in Branchen oder Unternehmen, in denen die Mehrheit der Beschäftigten Frauen waren. Häufig hatten die Frauen schwierige Arbeitsbedingungen und geringe Löhne.

Der erste Internationale Frauentag im Jahr 1911 basierte auf dem Streik der Bekleidungsarbeiterinnen in New York 2 Jahre zuvor und zeigt, wie die Aktionen einiger Frauen oft andere inspiriert haben.

Was wir heute als den „Aufstand der 20.000“ kennen, begann am 23. November 1909, als mehr als zwanzigtausend jüdische Immigrant*innen (90%), meist junge Frauen (70%) und Teenager, einen elfwöchigen Generalstreik in der New Yorker Bekleidungsindustrie ausriefen. Es handelte sich zu diesem Zeitpunkt um den größten Frauenstreik in den USA. Der Mut, die Hartnäckigkeit und die Solidarität der jungen Streikenden zwangen die überwiegend männlichen Führer der „Nadelhandwerke“ und der American Federation of Labor, ihre Vorurteile gegen die gewerkschaftliche Organisierung von Frauen zu überdenken. Der Aufstand löste einen fünfjährigen Kampf aus, der die Bekleidungsindustrie zu einem der am besten organisierten Handwerksberufe machte. Die Arbeiterinnen teilten Beschwerden über Löhne, Arbeitszeiten, Sicherheit am Arbeitsplatz und Missbrauch wie ungewollte sexuelle Annäherungen, Drohungen und Verletzungen der Privatsphäre. Die Arbeitgeber heuerten Banden an, um die Streikenden zu misshandeln, und die Polizei verhaftete sie unter falschen Anschuldigungen. Vor Gericht sahen sich die Streikenden feindlich gesinnten Richtern gegenüber, die ihnen Geldstrafen auferlegten.

Die Hemdenmachergewerkschaft bat die Women's Trade Union League - WTUL, die 1904 von Suffragetten der bürger-

lichen Klasse gegründet wurde, um das Wohlergehen arbeitender Frauen zu fördern, um die Streikposten zu überwachen. Die WTUL erwies sich als wertvolle Verbündete; ihre Mitglieder gewährleisteten die Streikposten, sammelten Geld und setzten sich in der Öffentlichkeit für die Sache der Streikenden ein.

Die „Lernenden“ und die „Operierenden“ erledigten einen Großteil der täglichen Arbeit. Sie verteilten Flugblätter, sammelten Spenden, verteilten die Streikgelder, organisierten Versammlungen und hielten die Moral der Menge aufrecht.

Die Streikenden erreichten eine 52-Stunden-Woche, mindestens vier bezahlte Feiertage pro Jahr, keine Diskriminierung von treuen Gewerkschaftern, kostenlosen Zugang zu Werkzeugen und Material, eine gleichmäßige Verteilung der Arbeit während der Flaute und Lohnverhandlungen mit den Beschäftigten.

Der Generalstreik überzeugte die Männer in der Gewerkschaft davon, Frauen als kompetente Aktivistinnen zu akzeptieren. Die jungen Frauen entdeckten selbst ihren eigenen Wert. Viele von ihnen erinnerten sich an den Aufstand der 20.000 als das prägende Ereignis in ihrem Erwachsenenleben.

Es war dieser Streik, der Clara Zetkin neben anderen Frauen auf der Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz 1911 in Kopenhagen dazu inspirierte, einen jährlichen „Frauentag“ vorzuschlagen, um für gleiche Rechte und gleiches Wahlrecht für Frauen zu werben.

Sechs Jahre nach dem ersten Internationalen Frauentag waren es die Bekleidungsarbeiterinnen in Petrograd, die in den Streik traten und die Februarrevolution auslösten.

Unqualifiziert, schlecht bezahlt, zwölf oder dreizehn Stunden am Tag unter unhygienischen Bedingungen arbeitend, forderten die Frauen die Solidarität der Männer. Die Erfahrungen der Frauen als Arbeiterinnen und Familienoberhäupter, die gezwungen waren, stundenlang in der Schlange zu stehen, um ihre Familien zu ernähren, führten dazu, dass sie Brot forderten und den Krieg beendeten. Hunger und Armut führten dazu, dass sie den Krieg und die Politiker, die ihn führten, ablehnten.

Die bolschewistischen Frauen hatten jahrelang hart daran gearbeitet, ungelernete Arbeiterinnen zu organisieren, trotz der Haltung der Männer in ihrer eigenen Partei, die der Meinung waren, dass die Organisation von Frauen eine Ablenkung vom Kampf gegen den Zarismus sei und den Feministinnen der Oberschicht in die Hände spielen würde, die die Frauen vom Klassenkampf fernhalten würden. Es waren die weiblichen Mitglieder, eine Minderheit in der Partei, die sich für eine Versammlung der Arbeiterinnen einsetzten, um über Krieg und Inflation zu diskutieren, und die zu einer Anti-Kriegs-Demonstration am Internationalen Frauentag aufriefen.

1936 hatten die Automobilarbeiter von General Motors in Flint, nördlich von Detroit in den USA, einen historischen Sieg errungen, nachdem sie ihre Fabrik mehrere Wochen lang besetzt hatten. An einem Samstagmorgen im Jahr 1936 folgten die weiblichen Beschäftigten in einer „Woolworth“-Einkaufskette in Detroit dem Beispiel ihrer Kolleginnen in der Automobilindustrie und traten in den Streik. Es war ein klassischer Besetzungstreik, aber zum ersten Mal waren die Streikenden alle Frauen, die in einem Geschäft arbeiteten, und nicht Männer in einer Fabrik. Sie setzten sich mit einer ganzen Liste von Forderungen durch: Erstens stimmte das Unternehmen einer Lohnerhöhung von fünf Cent pro Stunde für alle weiblichen Beschäftigten zu, mit Anspruch auf eineinhalb Stunden für Überstunden nach einer 48-Stunden-Arbeitswoche. Die zukünftigen Arbeiterinnen würden über die Gewerkschaft eingestellt und ihre Uniformen von der Firma kostenlos zur Verfügung gestellt und gewaschen.

1968 beschlossen 187 Nähmaschinenführerinnen - allesamt Frauen - in Dagenham

(Großbritannien) zu streiken, nachdem die Nähmaschinenführer aufgrund einer Lohnänderung als „ungelernte Arbeitskräfte“ eingestuft worden waren. Der Streik zwang die Fabrik in die Knie - schließlich kann man ohne Sitzbezüge keine Autos verkaufen, und niemand sonst wusste, wie man sie herstellt. Nach vier Wochen Streik stimmten die Maschinenführerinnen nach einem Angebot von 92 % einer männlichen „B“-Rate dafür, die Arbeit wieder aufzunehmen. Erst nach einem weiteren sechswöchigen Streik im Jahr 1984 wurden die Frauen in die Kategorie „C“ eingestuft.



→ Die Herzen verhungern ebenso wie die Körper; gebt uns Brot, aber gebt uns Rosen!

„Wenn ich die Sache, die ich hier verteidige, verrate, möge meine Hand sich von dem Arm lösen, den ich erhebe.“

Clara Lemlich Shavelson, 1909

→ Generalstreik der Arbeiterinnen in New York, 1909



Inspiziert von den Maschinisten bei Ford gründeten die Gewerkschafterinnen das National Committee for Joint Action Campaigns for the Equal Rights of Women (Nationales Komitee für gemeinsame Aktionskampagnen für die Gleichberechtigung der Frauen). Im Mai 1969 organisierte diese Gruppe eine Demonstration zum Thema Lohngleichheit am Trafalgar Square. Dies führte direkt zum Equal Pay Act von 1970. Zum ersten Mal mussten Arbeitgeber Männer und Frauen, die die gleiche Arbeit verrichteten, bei der Bezahlung und den Bedingungen gleich behandeln.

Politische Streiks von Frauen

Einer der bemerkenswertesten Frauenstreiks fand 1975 in Island statt. Dieser Tag ist deshalb so bemerkenswert, weil 90 % der weiblichen Bevölkerung in den Streik traten. Er hieß „Women's Day Off“ und genau das war es: Die Frauen weigerten sich, einen Tag lang zu arbeiten, zu kochen und sich um die Kinder zu kümmern. Banken, Fabriken und einige Geschäfte mussten schließen, ebenso wie Schulen und Kindergärten, sodass viele Väter keine andere Wahl hatten, als ihre Kinder zur Arbeit zu bringen. Es wird berichtet, dass Männer mit Süßigkeiten und Buntstiften bewaffnet waren und sich einen Spaß daraus machten, die überreizten Kinder an ihren Arbeitsplätzen zu unterhalten. Würstchen - die leicht zuzubereiten und bei Kindern beliebt waren - waren so gefragt, dass sich die Geschäfte leerten. Die Väter nannten diesen Tag „den langen Freitag“.

1991, am 14. Juni, streikten 500.000 Frauen in der ganzen Schweiz. Obwohl die Lohnungleichheit zehn Jahre zuvor in der Verfassung verankert worden war, bestand die Lohnungleichheit immer noch. Deshalb brachten die Arbeiterinnen in der Uhrenindustrie die Idee eines Frauenstreiks zu den Gewerkschaftsvertretern. Nach einiger Überzeugungsarbeit und trotz des Widerstands einiger männlicher Gewerkschafter stimmte der Gewerkschaftskongress für einen echten Streik und nicht nur für einen Aktionstag. Trotz Einschüchterungsversuchen nahm eine unerwartet hohe Zahl von Frauen teil.

Das Schweizer Streikrecht ist ähnlich wie das in Luxemburg, also sehr eingeschränkt. Vielerorts wurden die Streikverbote durch Aktionen wie lange Pausen, das Aufhängen von Transparenten, das Tragen des Streikknopfes oder demonstrative Untätigkeit umgangen. Frauen legten für kurze Zeit die Arbeit nieder, versammelten sich am Arbeitsplatz, auf der Straße, in Parks, an öffentlichen Plätzen, vor Fabriken, Geschäften und Betrieben.

Die Streikenden forderten die tatsächliche Umsetzung der Lohngleichheit, gleiche Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen, die Bekämpfung von sexueller Belästigung, mehr Kinderbetreuungsplätze und eine gleiche Aufteilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen.

Seit den 2010er Jahren erleben wir eine neue Welle von feministischen Streiks auf der ganzen Welt.



Die Bewegung Ni Una Menos entstand aufgrund der sehr hohen Anzahl an ermordeten Frauen in den lateinamerikanischen Ländern. Seit Juni 2015 hat die Bewegung, ausgehend von Argentinien, mit Massenprotesten auf das Thema Feminizide aufmerksam gemacht. Die feministischen Bewegungen auf der ganzen Welt begannen, das Bewusstsein für Frauenmorde zu schärfen, und erkannten, dass uns oftmals Statistiken fehlen.

Im Oktober 2016 streikten 30.000 Frauen in Polen gegen das geplante Abtreibungsverbot. Sie trugen alle schwarz und

symbolisierten damit die Trauer um ihre reproduktiven Rechte. Die Frauen blieben der Arbeit und der Schule fern und weigerten sich, Hausarbeit zu verrichten, inspiriert durch den Frauenstreik 1975 in Island. Der Streik überzeugte die Regierung, einen umstrittenen Gesetzentwurf gegen Abtreibung zurückzuziehen. In diesem Jahr kämpften die polnischen Frauen gegen eine Gerichtsentscheidung, die das Abtreibungsgesetz im Wesentlichen noch härter gemacht hat.

Am Internationalen Frauentag 2018 brachte die Frauenbewegung in Spanien 5 Mil-



→ Illustration der Grafikerin Agnes Weber
Schweizerisches Nationalmuseum

→ Luxemburg, 2020



tionen Frauen zusammen, um gegen sexuelle Diskriminierung, häusliche Gewalt und die Lohnlücke zu protestieren.

Die Kampagne „Aborto Legal, Seguro y Gratuito“ wurde 2005 in Argentinien ins Leben gerufen. Alle zwei Jahre brachten sie im Kongress einen Gesetzentwurf für legale, sichere und kostenlose Abtreibungen ein. Im Jahr 2018 explodierte die Kampagne und die „grüne Welle“ begann. Am 30. Dezember wurde der Gesetzentwurf schließlich vom Kongress angenommen.

Im Jahr 2019 haben die Frauen in der

Schweiz im Wesentlichen ihren Streik von 1991 wiederholt. Im ganzen Land planten die Frauenstreikkomitees einen mit Aktionen gefüllten 24-stündigen Streiktag. Ihr Slogan lautete „Lohn, Zeit, Respekt“ und fasste ihre Forderungen nach Lohngleichheit, mehr Zeit für sich selbst und einem Leben ohne sexistische Gewalt zusammen.

Inspiriert von den sich weltweit entwickelnden Frauenstreikbewegungen im Herbst 2019 lud die Plattform JIF Luxemburg Organisatorinnen aus der Schweiz nach Luxemburg ein. Die Berichte und Fotos von ihrem Streik überzeugten uns

davon, dass wir auch in Luxemburg eine Frauenstreikbewegung ins Leben rufen könnten. Der Frauenstreik 2020 in Luxemburg war nicht nur der erste politische Frauenstreik, sondern auch einer der größten feministischen Märsche, die je in Luxemburg organisiert wurden. Im Jahr 2021 organisierte die Plattform JIF Luxemburg zum zweiten Mal die „Fraestreik“ mit einem Marsch und einer Online-Veranstaltung aufgrund der sanitären Krise aufgrund von Covid-19.

Weitere Informationen: fraestreik.lu

Nicht erschöpfende Liste der wichtigsten Frauen-/ feministischen Streiks

06.07.1888

Match Girls Strike, London

Kinder, die in einer Londoner Fabrik Streichhölzer herstellten, 12 Stunden am Tag arbeiteten, sehr schlecht bezahlt wurden und dem „Seehundkiefer“ (verursacht durch Phosphorexposition) ausgesetzt waren, führten eine riesige Arbeitsniederlegung an.

03.11.1909

Der Aufstand der 20.000, New York, USA

Etwa 20.000 Arbeiterinnen protestieren gegen niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie in New York. Es handelte sich um den größten Frauenstreik, der jemals in den USA stattgefunden hatte.

Die Arbeiterinnen teilten eine gemeinsame Reihe von zugrundeliegenden Beschwerden über Löhne, Arbeitszeiten, Sicherheit am Arbeitsplatz und speziell von Frauen erlittene Unwürdigkeiten (wie unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Drohungen und Verletzungen der Privatsphäre).

08.03.1917

Frauen lösen die russische Februarrevolution aus

Am Internationalen Frauentag 1917 streikten Textilarbeiterinnen im Wyborg-Bezirk in Petrograd, verließen die Fabriken und zogen zu Hunderten von Fabrik zu Fabrik, riefen andere streikende Arbeiter auf und lieferten sich heftige Zusammenstöße mit der Polizei und den Truppen.

Unqualifiziert, schlecht bezahlt, zwölf oder dreizehn Stunden am Tag unter schmutzigen und unhygienischen Bedingungen arbeitend, forderten die Frauen Solidarität und bestanden darauf, dass die Männer handelten. Die Frauen rebellierten für Brot und gegen den Krieg.

→ Frauenstreik in Dagenham, UK, 1968



17.08.1918

Streik der Frauen bei den Londoner Verkehrsbetrieben

Da die Frauen, die in der Busgarage von Willesden arbeiteten, kein Anrecht auf die Kriegsprämie hatten, die ihren männlichen Kollegen gewährt wurde, beschlossen sie, in den Streik zu treten.

Nach einer Woche weitete sich der Streik auf mehrere andere Transportstationen aus, was schließlich dazu führte, dass das Unternehmen seinen Arbeiterinnen die Prämie gewährte.

27.2.1937

Sit-Down Strike der Angestellten von Woolworth, Detroit, USA.

Hundert Angestellte des Warenhauses Woolworth in Detroit legten die Arbeit nieder, was die Aufmerksamkeit auf die Forderung der Beschäftigten nach einer Gehaltserhöhung als Ausgleich für die 40-Stunden-Woche und die Überstunden lenkte. Nach einer Woche schloss das Unternehmen eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft.

01.11.1961

Women's Strike for Peace

Tausende Frauen auf der ganzen Welt demonstrierten gegen Atomtests.

07.06.1968

Frauenstreik in Dagenham, UK

Die Arbeiterinnen des Ford-Werks in Dagenham streikten drei Wochen lang für gleiche Löhne. Die Arbeiterinnen erreichten schließlich 92 % des Lohnsatzes der Männer, was immer noch keine Parität bedeutete. Der Streik führte jedoch auch zum britischen Gesetz zur Lohngleichheit.

26.08.1970

Women's Strike for Equality, USA

50.000 Demonstrantinnen in New York rufen zum Kampf für reproduktive Rechte, Kinderbetreuungsregelungen und gleiche Rechte im Bereich der Beschäftigung auf.

24.10.1975

Women's Day Off, Island

Etwa 90 % der in Island lebenden Frauen nahmen sich einen freien Tag heraus, um zu zeigen, welchen Beitrag sie mit ihrer Arbeit leisten, sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause.

23.08.1977

Grunwick-Konflikt, UK

100 Gastarbeiter traten in der Filmverarbeitungsfabrik des Londoner Unternehmens Grunwick in den Streik, um gegen ihre schlechte Behandlung in der Fabrik zu protestieren. Der Konflikt erregte das Interesse der gesamten Gewerkschaftsbewegung.

14.06.1991

Frauenstreik, Schweiz

Unter dem Motto „Wenn die Frau will, steht alles still“ beteiligten sich am 14. Juni 1991 hunderttausende Frauen in der ganzen Schweiz an Protestaktionen und Streiks.

Anlässlich des zehnten Jahrestages der Verankerung des Gleichberechtigungsartikels in der Bundesverfassung hatte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu Protesten gegen die zögerliche Umsetzung des Verfassungsartikels und die fortbestehenden Ungleichheiten in vielen Bereichen der Gesellschaft, Wirtschaft und Politik aufgerufen. Die meisten Frauenorganisationen des Landes schlossen sich diesem Aufruf an.

→ Women's Strike for Equality, 1970



→ Lateinamerika, 2016



08.03.1994

Frauenstreiktag, Deutschland

Eine Million Frauen streikten am 8. März 1994 in Deutschland. Die deutschen Frauen sind der Meinung, dass die Rechte von Frauen und Arbeitnehmern zurückgedrängt werden.

Sie planteten, ihre bezahlte Arbeit und die unbezahlte Hausarbeit zu bestreiken, an diesem Tag nichts zu kaufen, niemanden anzulächeln und die Männer mit den Kindern allein zu lassen. Die deutschen Frauen wurden von den Frauen in Island (1975) und der Schweiz (1991) inspiriert.

03.06.2016

Ni Una Menos (Nicht eine weniger), Lateinamerika

Ni una menos ist eine lateinamerikanische feministische Bewegung, die in Argentinien begann und sich auf mehrere lateinamerikanische Länder ausgebreitet hat. Am 3. Juni 2016 marschierten Frauen in Buenos Aires gegen Feminizide.

03.10.2016

Black Monday, Polen

30.000 Demonstranten trugen bei einem Proteststreik aus Solidarität mit dem fast vollständigen Abtreibungsverbot der Regierung in Polen ganz schwarz.

Der Streik überzeugte die Regierung davon, einen umstrittenen Gesetzentwurf gegen Abtreibung zurückzunehmen.

08.03.2018

Feminist Strike, Spanien

Zehntausende Demonstrantinnen zogen in Madrid und anderen spanischen Städten durch die Straßen, um sich gegen Gewalt gegen Frauen zu wehren.

14.06.2019

Frauenstreik, Schweiz

In der Schweiz gingen Hunderttausende Frauen auf die Straße, um höhere Löhne, mehr Gleichberechtigung und mehr Respekt zu fordern.

29.05.2019

Aborto Legal, Seguro y Gratuito, Argentinien

In ganz Argentinien strömten Tausende Menschen entlang der Hauptstraßen der Hauptstadt Buenos Aires zu einer Massendemonstration, die das nächste Kapitel im Kampf für die Legalisierung der Abtreibung im Land einläutete.

30.10.2020

Demonstrationen gegen das Abtreibungsverbot, Polen

Empört über die Entscheidung eines Gerichts, fast alle Abtreibungen zu verbieten, gingen Zehntausende Frauen in Warschau auf die Straße. Die weltweiten Proteste führten zu einer Verschiebung des Abtreibungsverbots.



MILENA STEINMETZER
BEIGEORDNETE ZENTRAL-
SEKRETÄRIN

Das Memorandum der Frauenabteilung

Ein Dokument um die Gleichstellung auf den Prüfstein zu bringen

Vor 39 Jahren, also vor fast einem ganzen Arbeitsleben, stellte die OGBL-Frauenabteilung am 1. Februar 1983, zwei Jahre nach ihrer Gründung, dem Nationalvorstand des Unabhängigen Gewerkschaftsbundes ein Memorandum über die spezifischen Probleme und Forderungen der Frauen vor. Es wurde ratifiziert und die Frauenabteilung begrüßte diesen Schritt als Anerkennung der frauenspezifischen Problematik seitens der ganzen Gewerkschaft.

Die Themen, Argumente und daraus resultierenden Forderungen waren während meiner ganzen Zeit als Frauensekretärin des OGBL ein wichtiger Wegweiser für die Gleichstellung von Frauen und Männern und der Förderung dieser.

Auch wenn heute vieles besser geworden ist, dank der Erziehung zahlreicher heute Erwachsenen durch, ob bewusst oder unbewusst, feministisch denkende und handelnde Mütter, manchmal auch Väter, durch eine Politik, die dank der Frauenbewegung, die Themen Chancengleichheit und Gleichstellung nicht mehr von der Agenda nehmen konnte und kann, dürfen wir nicht vergessen wie die Gesellschaft auch noch in den 80ern war. Die Frauen waren in- und außerhalb des Produktionsprozesses in besonderem Masse entmündigt und ausgebeutet, einer jahrhundertlangen doppelten Unterdrückung ausgesetzt,

einerseits durch das Kapital, das aus der Benachteiligung der Frau Extraprofite heraus schlägt (Lohndiskriminierung, kurzfristige Verträge, Entlassungen, Nichteinstellung in Krisenzeiten, Einstellung zu günstigen Bedingungen für die Verrichtung monotonsten und aufreibendsten Arbeiten, Spaltung von Männern und Frauen und dadurch Schwächung der Gewerkschaftsbewegung nach dem Motto „teile und herrsche“ usw. usw.), 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.).

Es war nicht immer leicht als junge Frau, Mutter und lange Zeit alleinerziehend in einem „Männerberuf“ - zu dieser Kategorie gehörten die „Gewerkschaftsfunktionäre“, so wurden wir damals genannt -, seine Frau zu stehen. Das Schwerpunktthema meiner Arbeit und der vieler Gewerkschaftsmilitantinnen, ohne die sich nichts bewegt hätte, die Gleichstellung von Frauen und Männern, wurde als notwendig empfunden, aber nicht mit dem gleichen Elan vertreten als die vermeintlichen Rechte der Männer, vor allem wenn es um Tarifpolitik ging.

Heute gehen hierzulande viele junge Frauen und Männer ganz selbstverständlich davon aus, dass sie die gleichen Startbedingungen und Rechte haben. Je nach Geschlecht, Bildung und Herkunft unterscheiden sich die Vorstellungen über die Reichweite der Gleichstellung allerdings. Während höher gebildete Frauen den Prozess keineswegs als abgeschlossen betrachten und ihn natürlich weitertreiben möchten, sind insbesondere Männer mit niedrigerem Bildungsabschluss der Ansicht, dass das Ziel längst erreicht ist und viele Bemühungen über das Ziel hinaus gehen, überflüssig oder sogar nutzlos sind. Wir sollten also weiter daran arbeiten, dass verstanden wird was noch alles zu tun ist damit alle die gleichen Chancen haben sowie gleichberechtigt leben und arbeiten können - dies auch vor dem Hintergrund, dass es heute mehr als nur zwei Geschlechtsidentitäten gibt.

Nachfolgend die einzelnen Themen des Memorandums, Auszüge aus den dazugehörigen Forderungen und einige Anmerkungen, so dass jede und jeder sich seine eigenen Gedanken machen kann und einen Einblick erhält, wie, auch noch in den 80ern, die Ausgangsbasis war.

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 OGBL gegen jede Argumentation im Namen sogenannter wirtschaftlicher Überlegungen, 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 und Anpassungs- und Umschulungskurse für Frauen, deren Arbeitsplätze gefährdet sind (diese Kurse sollen in der 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.

Erziehung und Ausbildung

Schule und Berufsausbildung: Bis vor kurzem gab es keine wirkliche Analyse von Schulbüchern und ihren Inhalten. Die Universität Luxemburg hat 2021 eine Studie zu den Geschlechterdarstellungen in Schulbüchern in der luxemburgischen Grundschule veröffentlicht. Diese Studie schlussfolgert, dass es notwendig ist, Prinzipien zu entwerfen, die auf die Gleichstellung der Geschlechter in Schulbüchern wie auch im schulischen Umfeld allgemein abzielen. Die Studie zeigt etliche Pisten auf, wobei sie auch vorschlägt die Lehrmaterialien für die Sekundarstufe zu untersuchen.

Die ziemlich magere Ausbeute der Regierungsmaßnahmen, die ergriffen wurden, um den Zugang von Mädchen zur technischen und beruflichen Bildung zu erhöhen und sie in diesen Programmen zu halten um sie zu beenden, ist der 2019 vom Ministerium für Gleichstellung von Frauen und Männern (MEGA) verfassten eingehende Prüfung auf im Rahmen des 25. Jahrestags der 4. Weltfrauenkonferenz und der Verabschiedung der Erklärung und der Aktionsplattform von Peking (1995) zu entnehmen: um den Zugang von Mädchen zur technischen und beruflichen Bildung erhöhen zu können, wurde der „Girls' Day Boys' Day“, der 2002 unter dem Namen „Girls' Day“

vom CID Femmes ins Leben gerufen wurde, 2006 von der Regierung übernommen und fand bis 2017 statt. Der OGBL hat sich bis 2009 am „Girls' Day Boys' Day“ beteiligt und jungen Frauen den Beruf der und die Möglichkeiten einer Gewerkschafterin nahegebracht.

Einige wenige Gender- und Menschenrechtsschulungen für Lehrer*innen und andere Bildungsfachkräfte werden vom IFEN (Abteilung des Bildungsministerium) angeboten.

Seit 2020 läuft allerdings die Kampagne des MEGA zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotypen. Zu hoffen bleibt, dass das Ministerium, seinen eigenen Worten nach, seine Rolle als treibende Kraft bei der Entwicklung einer umfassenden Strategie „Gleichstellung von Frauen und Männern und Bildung“ in den kommenden Jahren voll und ganz wahrnehmen wird.

Dass Bilder viel aussagen, hat das Berufsinformationszentrum (BIZ), auch heute, leider immer noch nicht verstanden. Die Online-Rubrik „Mein Weg ins Berufsleben“ könnte darauf schließen lassen, dass nur Männerberufe bestehen.



→ Vorstellung des Memorandums im Aktuell
 → Konferenz der Frauenabteilung, 1984
 → Parallelveranstaltung zur außerordentlichen
 Tagung des Europäischen Rates über Beschäftigung, Luxemburg, 1997



Life long learning: 1992 wurde das INFPC eine öffentliche Einrichtung für die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung gegründet. Gleichstellung durch Weiterbildung ist keine ihrer Aufgaben.

Die ehemalige Kammer der Privatangeestellten, die Arbeitnehmerkammer und der OGBL haben, durch ihr Bildungsangebot, durch kollektivvertragliche Bestimmungen, ihren Teil zur Weiterbildung und Umschu-

lung in Sektoren wo überwiegend Frauen beschäftigt sind, geleistet.

Kinderbetreuung: Ehrlichkeitshalber muss gesagt werden, dass sich seit 1983 sehr viel auf diesem Gebiet getan hat, auch wenn wir als Gewerkschafterinnen nicht immer mit den Beschlüssen der Regierung in punkto Normen für die Anzahl und Qualifikation der im Sektor Beschäftigten einverstanden waren.

Recht auf Arbeit

Um gegen die Missstände auf dem Arbeitsmarkt vorzugehen, fordert die OGBL-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).*

Der Zivilstand spielt heute keine Rolle mehr, 1983 war das für Frauen nicht überall so. Auch wenn die Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen schon 1981 gesetzlich verankert wurde, so ist die Realität auch heute noch stellenweise eine andere. Das 1974er Gesetz zum gleichen Entgelt ist immer noch nicht richtig umgesetzt und seit ich denken kann, ein zentrales Thema der Frauen im OGBL. Seit das MEGA mit dem Aufbau der Beobachtungsstelle für Gleichstellung begonnen hat, ist es auf jeden Fall einfacher an Zahlen für unsere Analysen zu kommen.

Gegen die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen wehren wir uns auch noch immer und für die Leiharbeiterfirmen haben wir einen Branchenkollektivvertrag verhandelt und konnten für gesetzliche Sicherheiten sorgen.

Seit der 2017er Steuerreform besteht die Möglichkeit, dass verheiratete oder gepacete Paare zwischen einer kollektiven Besteuerung oder einer individuellen Besteu-

erung wählen können, was die finanzielle Autonomie fördert und die finanzielle Verantwortung auf die Höhe der individuell geschuldeten Steuern begrenzt.

Erst 1993 wurde die freiwillige Teilzeitarbeit gesetzlich geregelt, bis dahin galten Überstunden von Teilzeitbeschäftigten erst als solche wenn sie über die 40-Stundenwoche hinausgingen. Dass in Sachen Teilzeitbeschäftigung noch sehr viel zu tun ist - Recht auf Teilzeitarbeit, Rückkehr zur Vollzeitarbeit... - wissen wir alle. Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnverlust wäre sowieso das Beste für beide Geschlechter. Das Memorandum hielt schon damals fest: 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.

Soziale Sicherheit

Die OGBL-Frauenabteilung schlägt dem OGBL vor, in den Diskussionen, um die anstehende Rentenreform den folgenden Überlegungen 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 abzubrechen, soll das Recht haben, sich persönlich bei den Rentenversicherungen zu versichern resp. weiter zu versichern,
- ...
- im Falle der Berufsunterbrechung oder -aufgabe sollen die von ihr erworbenen Rechte bei den Sozialversicherungen erhalten bleiben und Rückkäufe von Versi-

cherungszeiten 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.
- Darüber hinaus sind wir der Meinung, dass die gesetzliche Regelung der Hinterbliebenenrente bei Scheidungen zu verbessern ist (z.B. Witwenrente für den Mann)

Die meisten der damaligen Forderungen und die Rentengerechtigkeit beschäftigten Gewerkschafterinnen und die Frauenbewegung über viele lange Jahre. Unsere männlichen Kollegen waren oft eher eine Bremse als eine Hilfe mit Argumenten wie „wieso die kleine Rente eines Mannes in noch kleinere Teile teilen“.

1987 wurden die Witwenrente und die „Babyjahre“ eingeführt. Wir dürfen das Thema Frauenrenten nicht aus den Augen verlieren, denn laut den letzten Zahlen von Eurostat (2021) ist Luxemburg Europameister in Bezug auf die Rentenunterschiede zwischen Männern und Frauen.



Wir fordern:

- 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 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 die Krankheit eines Kindes oder eines anderen Familienmitgliedes der Mann oder die Frau einen außerordentlichen Urlaub erhalten.

Berufstätige Mütter

Seit 1999, via PAN-Gesetz, haben berufstätige Mütter und Väter Anspruch auf bezahlten Elternurlaub, der es ihnen ermöglicht, ihre Berufstätigkeit für eine bestimmte Zeit zu unterbrechen, um sich vorübergehend der Erziehung ihres Kindes zu widmen. Die Einführung des, im Vergleich mit anderen europäischen Staaten, sehr gut bezahlten Elternurlaub, war damals eine Sensation. Kinderbetreuung ist seit damals besser organisiert, es gibt

Plätze für Babys, die Tagesstätten sind bezahlbar und die „Maisons-relais“ wurden eingeführt. Seit 1999 erlaubt der Urlaub aus familiären Gründen berufstätigen Müttern und Vätern, bei ihrem kranken Kind zu sein. Falls die/der Partner*in oder ein anderes Familienmitglied krank wird, können viele Arbeitnehmer*innen auf den in ihrem Kollektivvertrag festgeschriebenen Sozialurlaub zurückgreifen.



Der OGBL 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 Krankenkasse 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

Schutz der Familie



DANIÈLE NIELES
ZENTRALESEKRETÄRIN

Viele dieser Forderungen wurden in den letzten Jahrzehnten erfüllt, wenn auch nur teilweise. Ob die Frauenabteilung damals unter Verhütungsmitteln lediglich die für Frauen, die seit Sommer 2018 von der Gesundheitskasse übernommen werden, meinte, wage ich zu bezweifeln.

Das Memorandum ging selbstverständlich auch auf Aspekte der Selbstbestimmung über den eigenen Körper - ein zentraler Begriff feministischer Politiken - ein.

Der letzte Teil des Memorandums war der Stellung der Frau in der Gewerkschaft gewidmet und war uns eine sehr gute Hilfe, als wir 1992 mit der Ausarbeitung des Frauenförderungsprogramms anfangen, der den OGBL dann ab 1993 nicht nur als

Gewerkschaft sondern auch als Betrieb zu mehr Chancengleichheit verpflichtete. Die Frauenförderung im OGBL hat, auch wenn nicht alle männlichen Kollegen das so sehen, wirklich Früchte getragen hat und nicht wenige.

Ein letzter Gedanke: Wenn ich heute über meine 35 Jahre hauptamtliche Gewerkschaftsarbeit nachdenke, stelle ich fest, den OGBL und seine Politik frauenfreundlicher zu machen, Kollegen dazu zu bringen Frauen zuzuhören und ihre berechtigten und oft vorausschauenden Forderungen zu übernehmen, war ein langer und mühsamer Prozess, und jede - und es waren viele liebe Kolleginnen -, die daran teilhatte, kann jetzt mit ruhigem Gewissen darauf zurückblicken. Es hat sich gelohnt.

Stimmen der Frauen - Wege für Frauen

Die Frauen im OGBL - heute

Im Anschluss an die Geschichte der Frauen im OGBL und die Porträts¹ derjenigen, die die Pionierarbeit geleistet haben, ist es angebracht, Frauen zu Wort kommen zu lassen, die diese Fackel übernommen haben. Hören wir nun ihre Geschichten, diese einzigartigen Geschichten, die sich in die allgemeine Geschichte des OGBL einfügen und diese lebendig machen.

Um diesen Blick von innen zu ermöglichen, wurde eine Fokusgruppe² organisiert, die Frauen aus dem OGBL zusammenbrachte. Der Austausch ermöglichte es, verschiedene Themen anzusprechen, von denen wir hier die Diskussionen nachzeichnen, die sich um die Stellung der Frauen innerhalb der Gewerkschaft, die Bedeutung der Frauenabteilung „OGBL Equality“ und die Verbündeten der Frauen - innerhalb und außerhalb³ des OGBL - drehten. Die Diskussionen werden durch Vignetten eingeleitet, die im folgenden Text wiedergegeben werden.

1 Die erste Vignette zeigt ein Bild mit der Aufschrift ‚A woman’s place is in her union‘ - „Der Platz der Frau ist in ihrer Gewerkschaft“ - und leitet eine allgemeine Diskussion über den Platz der Frauen innerhalb der Gewerkschaft OGBL ein. Um diesem Begriff „Platz“ auf den Grund zu gehen, wurden Zusatzfragen diskutiert, wie zum Beispiel: Was bedeutet es, einen Platz zu haben oder an seinem Platz zu sein? Haben Frauen schon immer einen Platz oder ihren Platz gehabt? Müssen sie an ihrem Platz bleiben?

Wenig überraschend fühlten sich alle vier Frauen spontan von dem Bild angesprochen, das ihnen vorgelegt worden war. Die Aussage „Frauen gehören in ihre Gewerkschaft“ war für sie eine Selbstverständlichkeit. Sie mobilisierten ihre persönlichen Erfahrungen, um zu veranschaulichen, inwiefern dieser Satz das gewerkschaftliche Engagement jeder einzelnen von ihnen widerspiegelt. Im Vordergrund der Aussagen und Diskussionen stand das Erbe der ersten Frauen in den Gewerkschaften im Allgemeinen und im OGBL im Besonderen sowie ihre Anerkennung für die Pionierarbeit, die sie geleistet haben.

„am richtigen Platz“

Die globale Feststellung der anhaltenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt wurde angesprochen, um auf das unerlässliche Engagement der Militantinnen und Gewerkschafterinnen hinzuweisen. In der Tat sind es die Frauen, die aktiv werden und sich diesen Kampf besonders zu eigen machen müssen, „man kann nicht darauf warten, dass die Männer es für sie tun“. In diesem Sinne sind

die Frauen am Tisch der Meinung, dass sie „am richtigen Platz“ sind.

„Der Platz ist da, aber man muss ihn wirklich benutzen“

Um zu verstehen, wie die Frauen diesen Platz erlangt haben und ob sie ihn auf natürliche Weise erlangt haben, ist zunächst ein Blick zurück erforderlich. Für die Frauen, die heute im OGBL sind, ist es einfacher, da der Weg bereits abgesteckt ist. Für die Frauen früherer Generationen war der Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt umso schwieriger, da die Erwerbsbevölkerung vor allem männlich war. Heute hat sich dieser Kontext verändert und auf den ersten Blick wird die Frage nach dem Platz der Frauen im OGBL obsolet, da es eine feststehende Tatsache ist, dass die Frauen dort ihren Platz haben. Wenn man jedoch darüber nachdenkt, wird einem bewusst, dass diese Selbstverständlichkeit nicht unbedingt von allen geteilt wird. Aus den Diskussionen geht nämlich hervor, dass man sich als Frau im OGBL zwar willkommen fühlen kann, die Realität vor Ort jedoch eine ganz andere ist, was durch zwei erlebte Beispiele verdeutlicht wird:

- Insbesondere bei Kollektivverhandlungen in Betrieben ist die Haltung der Direktionen bezeichnend, die sich je nach Geschlecht des gewerkschaftlichen Gesprächspartners zu ändern scheint. So hat man als junge Frau, die sich an Tarifverhandlungen beteiligt, das Gefühl, sich erst eine Art Legitimität erarbeiten zu müssen, um mit den Unternehmensleitungen verhandeln zu können. „Am Anfang wurde ich ständig wie ein Kind behandelt, das man am Na-



→ Vignette N°1

senring durch die Manege führen kann. Und dann musste man erst einmal mit der Faust auf den Tisch hauen, das war wirklich sehr mühsam, bis sie merkten: „Ja, sie weiß doch, was sie tut, wir werden sie ernst nehmen.“

- Ein anderes Terrain, das der Personaldelegationen innerhalb der Unternehmen, bestätigt diese Realität ebenfalls. Während der neue männliche Delegierte von Anfang an mit Aufgaben betraut wird, ist dies bei den neuen weiblichen Delegierten nicht der Fall. Wenn die weiblichen Neuzugänge tausend Fragen stellen, um ihre Rolle zu verstehen, haben die Männer bereits das Wort ergriffen und bekommen die wichtigen Posten in den Delegationen zugewiesen. „Ich denke nicht, dass das gemein oder gar bewusst ist, aber es ist ein [gut funktionierender] Mechanismus“.

„Diese Frau macht es, also kann ich es auch!“

Die Wichtigkeit, ein Vorbild („role model“) zu haben, wird angesprochen. Die heutige Realität ist ganz anders als die der ersten Gewerkschafterinnen: Da sie die ersten waren, hatten sie kein Vorbild. „Für uns ist es einfacher, weil wir uns auf Vorbilder stützen können, und das macht den Unterschied zu den Frauen vor uns aus.“

Auch wenn die Realität heute leichter zu bewältigen zu sein scheint, stehen Frauen täglich vor Herausforderungen, die mit ihrem Status als Frau zusammenhängen. Das Beispiel des öffentlichen Sprechens ist sehr anschaulich. Das Sprechen in der Öffentlichkeit kann für jeden eine Herausforderung darstellen, egal ob Frau oder Mann.

Wenn man dann noch bedenkt, dass in den Vorstellungen der Menschen, auch in ihren eigenen, eine männliche Stimme mit „einem echten Gewerkschafter“ in Verbindung gebracht wird, bekommt die Herausforderung des öffentlichen Sprechens eine ganz neue Dimension. Sich auf Vorbilder verlassen zu können, auf Frauen, die mit gutem Beispiel vorangehen, ist eine wesentliche Ressource, „weil man als Frau eine andere Art hat, eine Rede zu halten. Diese Vorbilder helfen uns dabei, herauszufinden, wie man als Frau spricht, wie man mit meiner Stimme umgeht, die keine Männerstimme ist. Die Geschichte mit der Stimme ist für eine.n Gewerkschafter.in wichtig, welche Wirkung hat unsere Stimme auf das Publikum ..., damit wir ernst genommen werden“.

In diesem Zusammenhang wird der Tatsache große Bedeutung beigemessen, dass es einigen Frauen gelungen ist, sich in Gewerkschaften, einem traditionellen „Malestream“- Terrain, durchzusetzen; diese Tatsache ist ein ermutigender Faktor, umso mehr, wenn diese Frauen die Entscheidung treffen, andere Frauen aktiv zu unterstützen (Empowerment). „Wir haben jetzt in den Delegationen eine Reihe von weiblichen Neuzugängen, die aber schnell dazu degradiert wurden, Übersetzungen zu machen oder das Geschirr abzuwaschen. Ich ermutige sie, sich in Komitees zu engagieren (...) Ich verstehe sie, mir ging es am Anfang auch so.“

„Ich bin nicht das Problem. Das Problem ist strukturell!“

Nachdem die Stellung der Frauen im OGBL im Allgemeinen diskutiert wurde, wird auch die Bedeutung der Existenz der

Frauenabteilung angesprochen. „Dort wird über diese Dinge gesprochen und wenn die Leute von ihren Missgeschicken erzählten, konnte ich mir sagen, dass es nicht nur mich gibt!“ Es ist wichtig, diesen Ort zu haben, an dem sich die Frauen austauschen, unter sich sein und erkennen können, dass das Problem eigentlich im ‚System‘, in der Erziehung und Sozialisation aller verankert ist.

„Es ist nicht von selbst passiert“.

Die Gewerkschaften haben eine lange männliche Tradition und erst seit kurzem gibt es dort mehr Frauen: Militantinnen, aber auch Hauptamtliche, die Zentralsekretärinnen. All das ist ein Prozess, es ist nicht von heute auf morgen passiert, Menschen haben dafür gekämpft, dass eine Frau die gleiche Arbeit wie ein Mann machen kann. In der Tat zeigt die Tatsache, dass der OGBL bereit war, eine Frau an der Spitze zu haben, dass die Arbeit der Pioniergewerkschafterinnen nicht umsonst war. Außerdem lässt sich dieser Wandel auch im AKTUELL ablesen: Wo früher nur Männer auf den Fotos zu sehen waren, sind heute auch Frauen zu finden, die inklusive Sprache wird immer häufiger verwendet, auf den Rekrutierungsplakaten werden Frauen in den Vordergrund gestellt usw. Neu ist auch, dass es administrative Assistenten gibt, die Männer sind, während früher die administrativen Assistentinnen durchweg Frauen waren. Die Ziellinie wurde jedoch noch nicht überschritten! „Es ist ein langer Weg, und wir müssen weiter daran arbeiten!“

Eine Frauenabteilung im OGBL ist unerlässlich, weil...

Vervollständigen Sie den Satz
(mehrere Antworten möglich, eine Idee pro Post-it)

→ Vignette N°2

2 Nachdem die Stellung der Frauen innerhalb des OGBL feststand, lenkte die zweite Vignette die Diskussion auf die Frauenabteilung. Die Teilnehmerinnen der Fokusgruppe wurden gebeten, den Satz „Es ist wesentlich, eine Frauenabteilung im OGBL zu haben, weil ...“ zu vervollständigen. Die auf den Post-its gesammelten Ideen führten zu einem Austausch, den wir thematisch gruppiert haben:

Es ist wesentlich, eine Frauenabteilung im OGBL zu haben, weil Frauen und Männer in der Gesellschaft und in einer Gewerkschaftsorganisation ausgewogen vertreten sein müssen.

„Die Welt besteht auch aus Frauen und nicht nur aus Männern und Frauen haben auch ihren Platz in der Gewerkschaft“. Die Vertretung von Frauen und Männern im OGBL und in allen Instanzen des OGBL ist nicht nur aus prinzipiellen Gründen wichtig, sondern auch wegen der Perspektiven, die sie ermöglicht. Die Tatsache, dass der OGBL eine Frau als Präsidentin hat, wird sich zwangsläufig auf die jüngeren Generationen auswirken, da sich die Vorstellungen der Frauen ändern, so dass sie erkennen können, dass „die Gewerkschaft ein Platz für mich ist“. Sie können sich nun leichter mit der Gewerkschaft identifizieren und sich in sie hineinversetzen.

Eine Frauenabteilung im OGBL ist von entscheidender Bedeutung, denn sie ist der Grund dafür, dass Gleichstellungsfragen genauso behandelt werden wie andere Themen.

Ohne diese Abteilung würden Gleichstellungsfragen immer in den Hintergrund treten, immer den „zweiten oder dritten Preis“ bekommen. Diese Tatsache ist mehr als eine bloße Feststellung, sie ist eine Lehre aus der Vergangenheit. Denn zu Beginn, als die Frauenabteilung gegründet wurde, war sie sehr aktiv, es gab ein starkes Engagement einiger Gewerkschafterinnen, die viel Arbeit in sie investierten. Danach geriet sie jahrelang in den Hintergrund, weil sie aus Zeitmangel als „Job, den man nebenher erledigt“ angesehen wurde. Er wurde „nebenher verwaltet“, mit der unvermeidlichen Folge, dass er weniger leistungsfähig wurde. Die Lehre daraus ist, dass die Abteilung ein Muss ist, wenn man die Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben will. Indem man sich um die Frauenabteilung „kümmerte“ und sie „aufwertete“, wurde ein echter Schritt nach vorne gemacht und die Abteilung ist nun auf dem richtigen Weg; „Wir haben es geschafft, einen neuen Wind reinzubringen“. In diesem Sinne ist die Namensänderung von „Département des Femmes“ in „OGBL Equality“ ein Symbol dafür, dass es um mehr geht als um die Diskriminierung von Frauen, es geht um das Engagement für

die Gleichstellung der Geschlechter: Frauen, Männer und nicht-binäre Menschen.

Eine Frauenabteilung im OGBL ist von entscheidender Bedeutung, weil sie dafür sorgt, dass das Thema Gleichstellung der Geschlechter neben anderen „dringenden“ Themen ein aktuelles Thema bleibt.

Ohne die Abteilung wird die Gleichstellung nie als Priorität betrachtet. Das Ressort ermöglicht es, die Gleichstellung auf die Agenda zu setzen, auch wenn das Thema nicht von den aktuellen Ereignissen diktiert wird.

Eine Frauenabteilung im OGBL ist von entscheidender Bedeutung, weil sie eine spezifische Mobilisierung der Frauen erfordert.

Die Mobilisierung erfordert eine genaue Analyse der zu mobilisierenden Gruppen, der spezifischen Interessen dieser Gruppen. Wenn man Frauen mobilisieren will, darf man diese Mobilisierung nicht in einer allgemeinen Mobilisierung ertränken. Im Gegenteil: „Diese Schnittmenge ‚Frau sein, alleinerziehend sein, in einem bestimmten Sektor arbeiten‘, all das muss berücksichtigt werden, um mobilisieren zu können“.

Die Mobilisierungen von Frauen erfordern eine andere Organisation als die der Männer. „Man kann nicht ständig die gleichen Dinge wiederholen und denken, dass Frauen auf die eine oder andere Weise eingebunden werden können“.

Es ist wesentlich, eine Frauenabteilung im OGBL zu haben, weil es einen eigenen Ort braucht, „a room of one's own“.

Es ist wichtig, einen Treffpunkt für militante Frauen zu haben, einen Ort, an dem Diskussionen nur für Frauen stattfinden, an dem Frauenfragen sowie spezifische Forderungen auf den Tisch kommen, einen Ort, an dem Frauen sich frei über noch immer tabuisierte Themen rund um Weiblichkeit und Geschlecht äußern können, einen Ort, an dem Frauen sich untereinander austauschen können, „wo sie sich nicht verstecken müssen (...), weil sie Angst haben, sich auszudrücken.“

Der Austausch an diesem Ort, innerhalb dieser Plattform, spielt übrigens eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung neuer Aktivistinnen, die es zu unterstützen und zu ermutigen gilt (Empowerment): „Die Erlungenschaften, es war nicht einfach, dahin zu kommen, wo wir heute sind; es muss Modelle geben, die die Frauen nach vorne treiben, die immer neue Leute integrieren, und mir scheint, dass dies durch den Aus-

tausch unter Frauen einfacher ist.“ Hier muss investiert werden, denn „wer, wenn nicht wir (die Frauen), soll darüber reden?“

Was den Austausch mit Männern angeht, so wird dieser nicht als minderwertig angesehen, sondern als „anders“ bezeichnet. Und die Männer untereinander, auch wenn sie keine sichtbare Plattform innerhalb des OGBL haben, wurde diese im Laufe der Geschichte geschmiedet und so integriert, dass sie nicht mehr sichtbar sein muss; „es gibt eine Plattform für Männer (...) sie haben sich über all die Jahre hinweg organisiert“.

Eine Frauenabteilung innerhalb des OGBL ist von entscheidender Bedeutung, weil die Gleichstellungsbemühungen der Gewerkschaft sichtbar gemacht werden müssen.

Die Sichtbarkeit und das Image des OGBL werden durch seine Frauenabteilung hervorgehoben; „das gibt dem OGBL einen anderen Platz in der Gesellschaft“. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit, und das ist vielleicht auch eine Frage der Repräsentation, muss die Gewerkschaft in der Lage sein, das Interesse der heutigen Jugendlichen und Kinder zu wecken und auf ihre Nachfrage einzugehen. Und umgekehrt:

Um junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt anzuwerben, wird der Zugang zu jungen Menschen durch Themen wie Gleichstellung erleichtert, die sie interessieren und die sie mehr ansprechen als beispielsweise Diskussionen über den Index.

Es ist wesentlich, eine Frauenabteilung im OGBL zu haben, weil die Abteilung die Vernetzung, sei es innerhalb des OGBL oder außerhalb des OGBL, mit den feministischen Bewegungen erleichtert. Die Bedeutung der Vernetzung wird weiter unten noch ausführlicher diskutiert werden.



→ Vignette N°3: Quelle: www.ogbl.lu/departement-des-femmes

3 Die dritte Vignette zeigt eine Zusammenstellung von Fotos, die während des ersten Frauenstreiks in Luxemburg am 7. März 2020 aufgenommen wurden. Sie führt die Frage nach den Verbänden der OGBL-Frauen ein - innerhalb und außerhalb des OGBL. Ist es für die Frauen des OGBL wichtig, ja sogar notwendig, sich mit anderen Frauen, anderen feministischen Organisationen zu vernetzen? Wie gestalten sich diese Kooperationen? Sind sie ausreichend? Sind sie zufriedenstellend?

Bei der Analyse dieser Sequenz wurde unterschwellig die Thematik der Identität identifiziert: Wer bin ich als Gewerkschafter? Was unterscheidet mich von Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern? Was haben wir gemeinsam? Unter welchen Bedingungen können wir uns begegnen?

Interessanterweise war der allererste Reflex der Teilnehmerinnen der Fokusgrup-

pe, eine symbolische Distanz zwischen Gewerkschaftern und Nicht-Gewerkschaftern zu schaffen, als hätten sie das Bedürfnis, sich in einem ersten Schritt von den „Anderen“, den Nicht-Gewerkschaftern oder Nicht-Militanten, zu unterscheiden.

„Wir wissen seit unserer Kindheit, was der OGBL ist, aber wir sind nicht repräsentativ für die Gesellschaft; die meisten Leute wissen nicht einmal, was eine Gewerkschaft ist!“

„Für die meisten Menschen ist die Gewerkschaft etwas Unklares in den Köpfen der Menschen.“

Im weiteren Verlauf der Diskussion geht es vor allem um Bündnisse. Es lassen sich vier aufeinanderfolgende Momente unterscheiden.

1. Moment: Zunächst wurde die Bedeutung von Netzwerken erwähnt. Netzwerke

sind ein Ort des Austauschs und der gegenseitigen Bereicherung. Einerseits exportiert der OGBL sein Fachwissen nach außen und Themen, wie die Arbeitsbedingungen im Reinigungssektor in Luxemburg, werden vom OGBL den anderen Verbänden, der Gesellschaft zur Kenntnis gebracht, um gemeinsame Aktionen in Gang zu setzen. Dies ist eine Gelegenheit, mit Menschen in Kontakt zu treten, mit Menschen, die sich engagieren, die aber vorher keine Verbindung zu einer Gewerkschaft hatten. Andererseits werden neue Themen, die von den Verbänden von außen herangetragen werden, in die Überlegungen und Aktionen des OGBL einbezogen.

Der Frauenstreik ist ein gutes Beispiel, um diese gegenseitige Bereicherung, diese Verbindung mit der Außenwelt zu veranschaulichen. Denn die Frauenbewegung allein wäre nicht in der Lage gewesen, den Streik durchzusetzen; das Know-how über Streiks, das die Gewerkschaft besitzt, war unverzichtbar. Und andersherum: Während normalerweise 70-80% der Mobilisierung aus OGBL-Militanten besteht, war dies beim Frauenstreik, an dem neue „Köpfe“ teilnahmen, ganz anders. Für die Gewerkschaft war es wichtig, auf die Kontakte der Frauenbewegung zurückgreifen zu können, um eine große Anzahl von Menschen zu mobilisieren: „Wir haben es geschafft, eine Demo mit 2000 Teilnehmern zu machen!“. Der Erfolg des Frauenstreiks verschaffte den OGBL-Frauen darüber hinaus eine große Legitimität innerhalb der Gewerkschaft.

Als die Teilnehmerinnen der Fokusgruppe die Verbindung zwischen dem OGBL und der JIF-Plattform⁴ weiter vertieften, konnten sie weitere unverzichtbare Zutaten für den Erfolg des Frauenstreiks ausmachen: Engagement, gemeinsames Terrain und voneinander lernen.

2. Moment : Nach der Vernetzung wird das Engagement angesprochen. Das Engagement ist das verbindende Element zwischen „außen“ und „innen“.

„Wenn man etwas in der Welt verändern will, kann man nicht zu Hause sitzen und sagen: ‚Das geht schon von alleine‘, nein, man muss sich engagieren! Was zählt, ist das Engagement, egal auf welcher Plattform Sie sich dafür entscheiden“.

Ist diese Voraussetzung erfüllt, kann das ‚Wunder‘ geschehen: Wenn sich Gewerkschaften und Zivilgesellschaft (Vereine) für ein gemeinsames Ziel (hier: Gleichstellung der Geschlechter) zusammenschließen, „geschieht etwas sehr Großes“.

Der erste Frauenstreik in Luxemburg im Jahr 2020 stellt die Schaffung eines besonderen Moments aufgrund der Allianz zwischen den beiden beteiligten Kräften (OGBL - JIF) dar. Denn die JIF-Plattform hätte ohne die Gewerkschaft und die Gewerkschaft hätte ohne die JIF-Plattform hätten diesen „großen Wurf“ diesen „Erfolgsmoment“ nicht realisieren können.

Dieses Zusammentreffen zweier Welten (innen-außen) konnte natürlich nicht von heute auf morgen geschehen. Es ist etwas, das allmählich gewachsen ist „und jetzt ist es so groß, dass man es nicht mehr ignorieren kann“.

Es gibt einen dritten Moment, der durch die Vertiefung der Diskussion über den Frauenstreik identifiziert wurde: ein gemeinsames Terrain. Sich verbinden, sich engagieren und handeln auf einem gemeinsamen Terrain.

Wenn wir das Beispiel des Frauenstreiks aufgreifen, können wir außerdem die Tatsache hervorheben, dass die angestrebte Aktion eng mit einem Raum verbunden zu sein scheint, der ihr förderlich ist. So war das Format des Internationalen Frauentags in den vergangenen Jahren ungeeignet, um dieses Treffen zwischen Gewerkschaft und feministischen Verbänden herbeizufüh-

ren, aber dieses Format hat wahrscheinlich einen Reifeprozess ermöglicht und kann in diesem Sinne dennoch als notwendiger Übergang betrachtet werden.

Es gibt etwas Grundlegendes, das die beiden Formate des Internationalen Frauentags in Luxemburg voneinander unterscheidet. Das alte Format sah diesen Tag an einem spezifischen Ort vor, dem Kulturzentrum in der Abtei Neumünster, und der OGBL besetzte dort, ebenso wie die feministischen Vereinigungen, einen Stand. Es ist die Unbeweglichkeit, die seine Rolle charakterisiert, vor allem, wenn man sie in Relation zu der Rolle setzt, die im neuen Format (seit 2020) eingenommen wird, nämlich die Bewegung: demonstrieren, sich mobilisieren, auf der Straße marschieren.

Es gibt ein gemeinsames Terrain, das die Allianz zwischen dem OGBL und der feministischen Bewegung zusammenschweißt, ein thematisches Terrain (das Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter), aber auch ein physisches und symbolisches Terrain: die Straße.

Schließlich kann ein viertes Moment identifiziert werden: das Kennenlernen des Anderen. Diese Offenheit gegenüber dem Anderen und das Lernen von Anderen lässt sich anhand der Kommunikationskultur von Männern und Frauen veranschaulichen.

Die Diskussionskultur innerhalb der Gewerkschaft, die in der Vergangenheit überwiegend aus Männern bestand, unterscheidet sich (oder unterschied sich sehr) von der in der Frauenbewegung praktizierten.

„Früher war ich in der Gewerkschaft mit 90% Männern (...). Und als ich Vorsitzende der Frauenabteilung wurde, war es das erste Mal, dass ich mit der JIF-Plattform in Kontakt kam. Es war ein Kulturschock. Alle Menschen waren so freundlich zueinander, man unterbrach nicht, wenn jemand etwas sagte. Eine ganz neue Welt hat sich mir eröffnet!“

Nach der Feststellung unterschiedlicher Kommunikationskulturen innerhalb der Gewerkschafts- und der Frauenbewegung muss man die Vor- und Nachteile der jeweiligen Kultur anerkennen. Ideal wäre eine gute Mischung zwischen beiden durch gegenseitiges Lernen. Aus Sicht der Kommunikation ist es übrigens ein echter Vorteil, wenn ein Mann und eine Frau ein Team leiten, um die Aktionen erfolgreich durchzuführen.

Abschließend möchten wir das Engagement aller Frauen im OGBL hervorheben, derjenigen, die die ersten Steine gelegt haben und derjenigen, die den Aufbau einer gleichberechtigten Gesellschaft fortsetzen (der Weg der Frauen). Die Frauenabteilung „OGBL Equality“, ist sowohl der Ort, der die spezifischen Forderungen der Frauen hörbar und sichtbar macht (die Stimme der Frauen), als auch der Kanal, um diese Forderungen zu transportieren und andere Frauen zu mobilisieren.



CAROLE BLOND-HANTEN

Carole Blond-Hanten ist Soziologin und Forscherin am Luxembourg Institute of Socio-Economic Research - LISER. Sie interessiert sich für Geschlechterfragen und schreibt ihre Doktorarbeit über die Rolle der Sozialpartner bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Luxemburg. Sie ist OGBL-Delegierte, Vorsitzende der Personaldelegation des LISER und Mitglied der Vorstände der Abteilung Hochschulwesen und Forschung des Syndikats Erziehung und Wissenschaft (SEW) sowie der Frauenabteilung „OGBL Equality“.

1 Siehe den Artikel „Ein langer Marsch“ von Frédéric Krier.

2 Unter den qualitativen Methoden gibt es mehrere gruppenbasierte Methoden, zu denen auch die Fokusgruppen gehören. Die Teilnehmer*innen werden strategisch nach dem angestrebten Ziel ausgewählt, das entweder in einer eingehenden Untersuchung besteht, die eine begrenzte Anzahl von Personen erfordert, oder in einer umfassenderen Diskussion mit 8 bis 12 Personen. Bei der Fokusgruppentechnik handelt es sich um eine konfirmatorische Technik, bei der die Datenerhebung durch Gruppeninteraktion erfolgt. Die Gruppendynamik ermöglicht es, aufkommende Themen zu erforschen, unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen miteinander zu konfrontieren und scheinbare Konsense und soziale Normen zu hinterfragen.

3 Wir trafen uns im November 2021 in den Räumlichkeiten des OGBL. Die Gruppendiskussion wurde von uns aufgezeichnet, transkribiert, analysiert und die Zitate wurden von uns aus dem Luxemburgischen ins Französische übersetzt. Wir bedanken uns ganz herzlich bei Nora, Michelle, Tina, Milena und, im Hintergrund, Danièle für ihre wertvollen Beiträge!

4 Die Plattform JIF(Internationaler Frauentag) wurde 2011 anlässlich des 100. Jahrestags des Tags der Rechte der Frauen gegründet. (www.fraestreik.lu)