

DOSSIER

#1 2022 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL



8 MÄRZ 2022

Keine Zeit, hab' Frauenstreik*



Frauen*streik 2022

Gleichheit ist nicht fakultativ. Es ist an der Zeit, sie Wirklichkeit werden zu lassen!

Die sanitäre Krise und ihre Folgen sind immer noch in vollem Gange und beschäftigen uns seit zwei Jahren alle. Warum also widmen wir jetzt ein Dossier einem ganz anderen Thema, nämlich der Frage der Geschlechtergleichheit? Weil der schicksalhafte 8. März immer näher rückt? Ja sicherlich, denn der Internationale Tag der Frauenrechte ist ein Tag des Kampfes für soziale Errungenschaften, der in der Arbeit und den Forderungen der Frauenabteilung und des gesamten OGBL immer eine wichtige Rolle gespielt hat. Aber das ist nicht der einzige Grund.

Gerade jetzt werden Fragen der Gleichheit wichtiger denn je. Es ist an der Zeit zu handeln. Die Pandemie hat die Frauen in den Vordergrund des Kampfes gegen die sanitäre Krise gerückt. Viele von ihnen arbeiteten an vorderster Front in Bereichen, die als unverzichtbar für das Funktionieren der Gesellschaft erklärt wurden. Oft sind es aber genau diese Bereiche, in denen die Löhne zu niedrig und/oder die Arbeitsbedingungen anstrengend und schwierig sind. Viele Frauen mussten Familie und Beruf miteinander vereinbaren, da Schulen geschlossen wurden und die Telearbeit den Frauen die Doppelbelastung auferlegte, einerseits die Kinder zu betreuen und andererseits ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen. Viele von ihnen erlebten weiterhin existenzielle Ängste im Zusammenhang mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes oder Lohnverluste durch Kurzarbeit.

Für alle Frauen hat sich die ohnehin schon zu hohe psychische Belastung noch einmal deutlich erhöht.

Gleichstellungsfragen werden also gerade

jetzt wichtiger denn je. Jetzt ist der richtige Zeitpunkt. Denn Gleichheit betrifft uns alle, unabhängig von unserem Geschlecht. Feministischer Fortschritt ist auch sozialer Fortschritt, von dem die gesamte Gesellschaft profitiert.

Es ist an der Zeit, die Emanzipation in den Vordergrund zu rücken, die durch mehrere zentrale Forderungen erreicht werden soll: eine gerechte Entlohnung, die die finanzielle Souveränität von Arbeitnehmerinnen und Rentnerinnen garantiert, ein Recht auf bezahlbaren Wohnraum für jede Frau in jeder Lebenssituation, eine Verbesserung des Vaterschaftsurlaubs, die eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gewährleistet, und last but not least eine bessere Kontrolle über unsere Lebenszeit durch eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnverlust.

Der Frauenstreik ist der Schlüsselmoment des Jahres, in dem wir Stopp sagen. Der Moment, um laut zu schreien, dass die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben nicht fakultativ ist. Dass die Zeit, die man für gewerkschaftliches, gesellschaftliches, sportliches, politisches oder kulturelles Engagement braucht, auch ein Grundbedürfnis, ein Grundrecht für alle Frauen, für alle Männer, für alle Menschen ist.

Es ist an der Zeit, die Gleichberechtigung Wirklichkeit werden zu lassen. Unsere Zeit muss uns gehören und wir müssen die nötigen finanziellen Mittel haben, um sie sinnvoll zu nutzen. Deshalb ist es auch dieses Jahr wieder wichtig, dass wir alle Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aller Geschlechter gemeinsam für Lohngleichheit und Lohntransparenz demonstrieren. Karrieremöglichkeiten für alle sind die Grundlage für die wirtschaftliche Unabhängigkeit jedes Arbeitnehmers und

jeder Arbeitnehmerin. Deshalb muss die Gewerkschaft auch eine wichtige Rolle bei der Aushandlung von Gleichheit spielen, die nur durch Kollektivverträge (mit gerechten Lohn Tabellen und regelmäßigen, garantierten Lohnerhöhungen) sowie durch eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns gewährleistet werden kann.

Solidarisch handelnde Frauen und Männer, in Luxemburg ansässige oder Grenzgänger/innen, lassen Sie uns alle gemeinsam am 8. März 2022 für die Rechte der Frauen, die Menschenrechte sind, und für den sozialen Fortschritt für alle Frauen, Männer und Menschen demonstrieren!



Michelle Cloos,
Verantwortliche der Abteilung Equality des OGBL

**Die Zukunft kann nicht
ohne Anerkennung der
Frauenarbeit
aufgebaut werden.**

Ergebnis der Umfrage von OGBL Equality – Erfahrungen von Frauen am Arbeitsplatz

1 von 2 Frauen ist Opfer von Sexismus! 2 von 3 Opfern informieren den Arbeitgeber nicht darüber!

Wenn wir von Sexismus oder sexueller Belästigung sprechen, stellen wir uns in der Regel explizit gewalttätige Situationen vor, die Frauen an ihrem Arbeitsplatz erleben: obszöne Anmachen, anzügliche Kommentare, Berührungen, erniedrigende Äußerungen oder sogar Vergewaltigung.

Die OGBL-Abteilung Equality stellt jedoch anhand von Zeugenaussagen fest, dass es auch „banalisierte“ Situationen von Sexismus gibt, die sich gegen Frauen richten: „unschuldige“ Witze, Angriffe durch viele kleine Sticheleien, gewagte Unterstellungen, falsche Komplimente, etc. Aufgrund dieses festgestellten Phänomens hat der OGBL Equality beschlossen, den Gewerkschaftsmitgliedern im Rahmen der ORANGE WEEK, der Woche gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen das Wort zu erteilen, indem sie eine Online-Umfrage gestartet hat, um Aussagen über ihre Erfahrungen als Frauen am Arbeitsplatz zu sammeln.

Eine Stichprobe von 684 Arbeitnehmerinnen aus allen Aktivitätsbereichen

Eine Stichprobe von 684 Frauen unter unseren Mitgliedern beantwortete den Fragebogen, der in deutscher und französischer Sprache herausgegeben wurde. Die Daten wurden anonym verarbeitet und die Ergebnisse mit größter Sorgfalt analysiert. Das Ziel dieser Umfrage war erstens, eine erste Einschätzung des Ausmaßes von sexueller Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz bei unseren weiblichen Mitgliedern zu erhalten. Zweitens wollte der OGBL Equality den befragten Frauen unabhängig davon, ob sie sich selbst als Opfer solcher Handlungen sehen oder nicht, eine Liste mit „kleinen Taten“

vorlegen, um herauszufinden, ob sie in ihrer Vergangenheit oder aktuell diese Situationen des banalisierten Sexismus erleben. Die Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt und analysiert.

Alle Wirtschaftszweige sind in dieser Studie vertreten, mit einem höheren Anteil für den Gesundheits- und Sozialsektor (26 %), den Sektor Bildung und Wissenschaft (11 %), den Banken- und Versicherungssektor (11 %) und den Sektor Handel (8 %). Die restlichen 46 % verteilen sich auf die übrigen Wirtschaftszweige.

Was das Alter der befragten Frauen betrifft, so befinden sich die meisten Befragten in den Altersgruppen zwischen 26 und 55 Jahren, in denen die Erwerbstätigkeit am stärksten ausgeprägt ist. Zu bemerken gilt, dass 15 % der Befragten 56 Jahre und älter sind. Die letztgenannte Zahl spiegelt möglicherweise wider, dass das behandelte Thema für Personen mit mehr Erfahrung und einer längeren beruflichen Vergangenheit von großem Interesse ist.

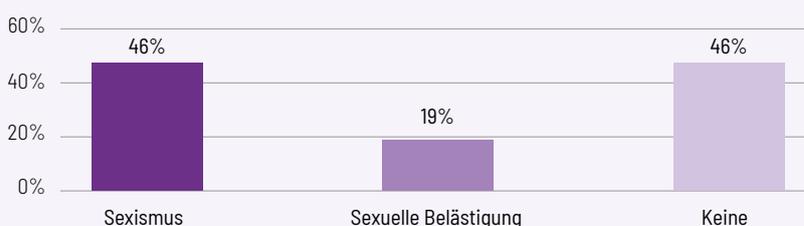
Alarmierender Befund und mangelnde Unterstützung

Unter den befragten Frauen war der OGBL Equality verblüfft über die Anzahl der Arbeitnehmerinnen, die an ihrem Arbeits-

platz Opfer von Sexismus geworden wären. Laut der Umfrage waren in der Tat 46 %, d.h. fast jede zweite Frau, in Luxemburg Opfer von Sexismus am Arbeitsplatz. Darüber hinaus geben 19 % der Befragten, d.h. fast 2 von 10 Frauen, an, Opfer sexueller Belästigung geworden zu sein! 46 % der Befragten gaben an, weder Opfer von Sexismus noch von sexueller Belästigung geworden zu sein. Der OGBL Equality wollte die Befragten auch fragen, ob sie Zeuginnen solcher Handlungen geworden sind. 44 % der Befragten sagten, sie seien Zeuginnen von Sexismus gewesen, 13 % Zeuginnen von sexueller Belästigung. Jede 2. Frau gab an, nicht Zeugin von Handlungen gewesen zu sein.

62 % der Frauen, die Opfer von Sexismus und/oder sexueller Belästigung geworden sind, gaben an, dass ihr/e Vorgesetzte/r zu den Tätern gehört. 55 % gaben an, dass auch Kollegen/innen Täter/innen waren und 27 %, dass ihr/e Kunde/in oder ein/e externe/r Dienstleister/in der/die Täter/in war. Nur 3 % der befragten Frauen waren der Meinung, dass sie Opfer der Handlungen ihrer Untergebenen waren. Dies bestätigt, dass das Unterordnungsverhältnis zwischen Opfer und Täter/in in diesen heiklen Situationen eine wichtige Rolle spielt.

Sind Sie Ihrer Meinung nach am Arbeitsplatz Opfer von Sexismus oder sexueller Belästigung geworden?



Anschließend wollte der OGBL Equality mehr über die Auswirkungen dieser Handlungen auf die Gesundheit der befragten Personen erfahren. Die meisten Personen, die angaben, Opfer von Sexismus und/oder sexueller Belästigung zu sein (69%), verspürten den Wunsch zu kündigen, sei es sehr oft, oft oder manchmal. 31% hatten nur selten oder nie das Bedürfnis zu kündigen, trotz dessen, was sie erlebten. Weitere Auswirkungen, die häufig bis manchmal genannt wurden, waren Angstzustände (67%), Beschwerden bei nahestehenden Personen (63%), Schlafstörungen (58%) und Bauchschmerzen (57%). Lediglich Essstörungen (37%) und sexuelle Probleme (28%) scheinen weniger wichtig zu sein, obwohl sie immer noch von etwa 100 Opfern empfunden werden. Angesichts der Tatsache, dass immer mehr Frauen angeben, Opfer zu sein, ist es offensichtlich, dass Sexismus und/oder sexuelle Belästigung einen Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit der befragten Arbeitnehmerinnen haben.

Leider haben sich 76% der Betroffenen nicht moralisch unterstützt gefühlt. Und diese Zahl steigt auf 92%, wenn es um praktische Unterstützung geht. Diese Zahlen zeugen von der extremen Isolation, in der sich die Opfer befinden können. Die wenigen Personen, die sich in einer solchen Situation moralisch oder praktisch unterstützt fühlten, nannten vor allem die Unterstützung durch Freunde, Familie/Ehepartner/in oder Kollegen/innen. Sporadischer vermerkt der OGBL Equality auch, dass sie sich an die Arbeitsmedizin, den Vorgesetzten, die Personalvertretung, die Personalabteilung, den Psychologen, die Gewerkschaft oder die ITM gewandt haben.

Darüber hinaus gaben 62%, die Opfer einer Handlung waren, an, ihren Arbeitgeber nicht informiert zu haben. Diese hohe Zahl erklärt sich wahrscheinlich durch die übliche und bekannte Untätigkeit der luxemburgischen Arbeitgeber, wenn sie über solche Fälle in Kenntnis gesetzt werden. Denn nur 8% der Opfer betonen, dass Maßnahmen zu ihrem Schutz ergriffen wurden nachdem sie ihren Arbeitgeber informiert hatten. In

Hat Ihr Arbeitgeber daraufhin konkrete Maßnahmen ergriffen?



diesen Fällen listen die Opfer Maßnahmen auf, wie z. B. Verwarnungen, konfrontative Gespräche, Sanktionen bis hin zur Entlassung oder Versetzungen des/der Täter/in. In selteneren Fällen war es das Opfer selbst, das versetzt oder entlassen wurde.

Handlungen in Form von „kleinen“ Angriffen

Der letzte Teil der Umfrage befasst sich mit einer Frage, die allen befragten Frauen gestellt wurde, unabhängig davon, ob sie sich als Opfer oder Zeugin von Sexismus und/oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fühlten oder nicht. Ziel dieser Frage ist es, Informationen über die «kleinen» Angriffe zu sammeln, die wir als banalisierten Sexismus bezeichnen würden. Die Liste ist lang, aber dennoch nicht erschöpfend.

Von den Frauen, die auf diese Frage geantwortet haben, wurden folgende «banalisierte» Handlungen als häufig („oft“ und „sehr oft“) genannt:

- Blockierung der beruflichen Entwicklung für 41 %;
- Projekte, die männlichen Kollegen anvertraut werden (33 %);
- reduzierte Sicht auf die Stressresistenz von Frauen für 32 %;
- Schwierigkeiten, Arbeit und Familienpflichten zu vereinbaren für 31 % ;
- Nichtberücksichtigung ihrer Ideen im Vergleich zu den Ideen der männlichen Kollegen für 29 %;
- in Frage gestellte Urteilsfähigkeit für 29 %;
- 28 % sind der Meinung, dass sie im

Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nicht zu Wort kommen;

- stereotype und reduzierte Sicht auf Aufgaben, die eher von Frauen als von ihren männlichen Kollegen ausgeführt werden sollten (Kaffee kochen oder Tische abräumen) für 28 %;
- Zweifel an ihren Fähigkeiten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen bei 23 %.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass fast jede dritte Frau einen Unterschied in der Wertschätzung ihrer Arbeit im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen spürt.

In diesen Vorschlägen hat der OGBL Equality auch Handlungen aufgelistet, die auf das Aussehen der Frauen abzielen: 21% der befragten Frauen sind der Meinung, sehr oft oder oft Opfer von Kommentaren über ihre Kleidung zu sein, und 45% sind der Meinung, manchmal oder selten Opfer von Kommentaren zu sein. 17% glauben, dass sie sehr oft oder oft Opfer von falschen, abwertenden Gerüchten sind, 32% manchmal oder selten. 12% glauben, dass sie sehr oft oder oft Opfer von Witzen über ihre Menstruation sind und 29% manchmal oder selten. 11% sagen, dass sie sehr oft oder oft ohne ihre Zustimmung an Körperteilen berührt werden (Schultern, Rücken, Oberschenkel, Knie, Hals usw.) und 32% manchmal oder selten. 10% sagen, dass sie sehr oft oder oft Opfer von reduzierenden, kindischen oder sexistischen Spitznamen werden, und 29% manchmal oder selten. 19% sagen, dass sie sehr oft oder oft Opfer von Kommentaren über ihre körperliche Erscheinung im Allgemeinen

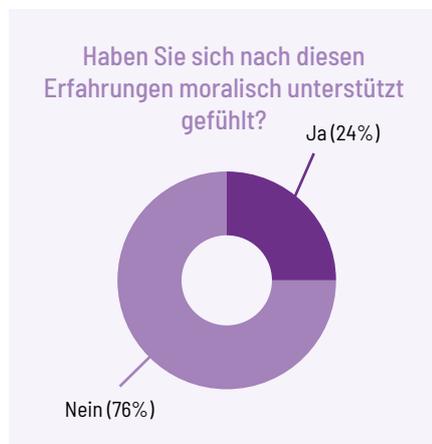
(Figur, Frisur, Make-up usw.) sind, und 43 % manchmal oder selten.

Der OGBL Equality wollte wissen, ob die befragten Frauen im Anschluss an diese kleinen banalisierten Handlungen, etwas unternommen haben. 63 % der Frauen, die geantwortet haben, haben mit einem Kollegen oder einer Kollegin darüber gesprochen. 51 % haben mit ihren Freund/innen/Familien darüber gesprochen. 40 % haben den Dialog mit dem/der Täter/in aufgenommen. 37 % zogen eine Kündigung in Betracht. 28 % haben mit der Geschäftsleitung gesprochen. 26 % haben beschlossen, mit einem/r Psychologen/in/Arzt/Ärztin Kontakt aufzunehmen. 23 % haben beschlossen, sich krankschreiben zu lassen. 17 % haben sich an die Personaldelegation gewandt. 13 % haben sich an die Gewerkschaft gewandt. Nur 3 % der Frauen antworteten, dass sie sich an die Justiz gewandt haben.

Unter den zahlreichen Kommentaren bezeugen viele Frauen, dass sie tatsächlich gekündigt haben. Andere erklären, dass man die Rechnungen bezahlen müsse und dass Handeln ein Risiko für die Entlassung darstellen könne. Tatsächlich geht aus einigen Kommentaren hervor, dass Arbeitnehmerinnen aufgrund der erlittenen Übergriffe entlassen wurden.

Schlussfolgerung: der Kampf geht weiter!

Als Schlussfolgerung auf die Auswertung der Umfrage ist diese alarmierende



Feststellung zu ziehen: Jede zweite Frau ist der Meinung, Opfer von Sexismus zu sein und zwei von zehn Frauen Opfer von sexueller Belästigung. Obwohl 46 % der Frauen glauben, nie Opfer von sexueller Belästigung und/oder Sexismus am Arbeitsplatz gewesen zu sein, und 50 % sogar aussagen, nie Zeuge solcher Handlungen gewesen zu sein, zeigt die OGBL Equality durch diese Umfrage ein großes Unbehagen in der Arbeitswelt auf. Hinzu kommt, dass Handlungen der „kleinen Angriffe“ manchmal nicht als erwiesener Sexismus wahrgenommen werden. Es stimmt, dass es in zwischenmenschlichen Beziehungen manchmal schwierig ist, den Unterschied zwischen einem harmlosen Witz und einem echten Angriff auf die Person zu erkennen. Die Ergebnisse der Umfrage laufen jedoch alle in die gleiche Richtung: Die Erfahrungen von Frauen am Arbeitsplatz sind mit Hindernissen gespickt, die in direktem Zusammenhang mit ihrer sozialen und physiologischen Situation stehen. Es gibt immer mehr Ressourcen und Instrumente, die versuchen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, wie z. B. Personaldelegation, Gewerkschaft, Vereine, Arbeitsmedizin usw. Die Umfrage zeigt jedoch, dass Frauen nicht bereit sind, den bestehenden Strukturen genügend Vertrauen entgegenzubringen, und zwar aus dem einfachen Grund, dass, wenn sie sich entscheiden, darüber zu sprechen, die Maßnahmen, die Arbeitgeber ergreifen, um sie wirklich zu schützen, marginal oder gar nicht vorhanden sind. Der private Bereich scheint die effektivste Ressource zu sein, um sich über das, was diese Frauen erleiden, auszusprechen. Schließlich erinnern uns diese aufrüttelnden Zahlen, die wir von unseren Gewerkschaftsmitgliedern erhalten haben, daran, dass der Kampf noch nicht vorbei ist und dass die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit zu diesem Thema in den Unternehmen noch intensiviert werden muss. Der OGBL Equality setzt seinen Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter und den Respekt und die Würde jedes Einzelnen am Arbeitsplatz fort.



Sexismus ist nicht nur eine Sache der Frauen

Anlässlich der ORANGE WEEK hat der OGBL Equality beschlossen, sich mit dem Angriff in kleinen Schritten zu befassen, den Frauen gegenüber Männern erleiden. Es ist offensichtlich, dass Sexismus eine breitere Bevölkerungsschicht betrifft. Jede Person kann unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer körperlichen Erscheinung, ihrer familiären Situation, ihrer Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem Alter usw. damit konfrontiert werden. Diese Umfrage soll nicht dazu dienen, das Blickfeld auf Sexismus und sexuelle Belästigung binär zu reduzieren, sondern vielmehr als Türöffner dienen, um das Bewusstsein für ein umfassenderes Problem der Toleranz, des Respekts und der Akzeptanz zu schärfen, das unsere gesamte Gesellschaft betrifft.



Manon Meiresonne,
Mitglied der Abteilung Equality des OGBL

Streikbewegungen von Frauen

Zu Beginn des letzten Jahrhunderts führten Frauen aus der Arbeiter/innenklasse zahlreiche kleinere und größere Streiks an. Dann gab es eine weitere Reihe 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 niedrige Löhne.



Gewerkschaftliche Streiks von Frauen

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

Was wir heute als „**Aufstand der 20.000**“ kennen, begann am 23. November 1909, als mehr als zwanzigtausend jüdische Immigranten (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 Organisation 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 Gewerkschaft der Hemdennäher bat die Women's Trade Union League – WTUL, die 1904 von Suffragetten der bürgerlichen Klasse gegründet worden war, um das Wohlergehen arbeitender Frauen zu fördern, um die Streikposten zu überwachen. Die WTUL erwies sich als wertvolle Verbündete; ihre Mitglieder verstärkten die Streikposten, sammelten Geld und setzten sich in der Öffentlichkeit für die Sache der Streikenden ein.

Die „Lehrlinge“ und „Operateurinnen“ 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 Demonstration am Internationalen Frauentag gegen den Krieg aufriefen.

„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 trat. 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 Lohngleichheit 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/innen. 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 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 Femenizide 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 kämpfen 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 Millionen Frauen zusammen, um gegen sexuelle Diskriminierung, häusliche Gewalt und die Lohnschere zwischen Männern und Frauen 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 2020 wurde der Gesetzentwurf 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.





Milena Steinmetzer,
 Mitglied der Abteilung Equality des OGBL

Nicht vollständige Liste der wichtigsten Streiks von Frauen/ Feministinnen:

6. Juli 1888

Match Girls Strike, London

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

3. November 1909

Der Aufstand der 20.000, New York, USA

Etwa 20.000 Arbeiterinnen protestieren in der Bekleidungsindustrie in New York gegen Lohnkürzungen und schlechtere Arbeitsbedingungen. Es handelte sich um den größten Frauenstreik, der jemals in den USA stattgefunden hatte. Die Beschäftigten teilten einen gemeinsamen Satz zugrundeliegender Beschwerden über Löhne, Arbeitszeiten, Sicherheit am Arbeitsplatz und speziell von Frauen erlittene Unwürdigkeiten (wie unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Drohungen und Verletzungen der Privatsphäre).

8. März 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.

17. August 1918

Streik der Frauen in den Londoner Transportbetrieben

Da die Frauen, die in der Busgarage in Willesden arbeiteten, kein Anrecht auf die Kriegsprämie hatten, die ihren männlichen Kollegen gewährt wurde, beschlossen sie zu streiken. 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. Februar 1937

Sit-Down-Streik der Angestellten von Woolworth, Detroit, USA

Hundert Angestellte des Woolworth-Ladens 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.

7. Juni 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 zu dem britischen Gesetz zur Lohngleichheit.

26. August 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. Oktober 1975

Women's Day off, Island

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

23. August 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. Juni 1991

Frauenstreik, Schweiz

Unter dem Motto „Wenn die Frau es will, steht alles still“ beteiligten sich am 14. Juni 1991 hunderttausende Frauen in der ganzen Schweiz an Protest- und Streikaktionen. Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums 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.

3. Juni 2016

Ni Una Menos (Nicht eine weniger), Lateinamerika

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

3. Oktober 2016

Black Monday, Polen

30.000 Demonstrant/innen trugen während des Proteststreiks aus Solidarität mit dem fast vollständigen Abtreibungs-

verbot der Regierung in Polen schwarz. Der Streik überzeugte die Regierung davon, einen umstrittenen Gesetzentwurf gegen Abtreibung zurückzunehmen.

8. März 2018

Feministinnen-Streik, Spanien

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

14. Juni 2019

Frauenstreik, Schweiz

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

29. Mai 2019

Aborto Legal, Seguro y Gratuito (Legale, sichere und kostenlose Abtreibung), Argentinien

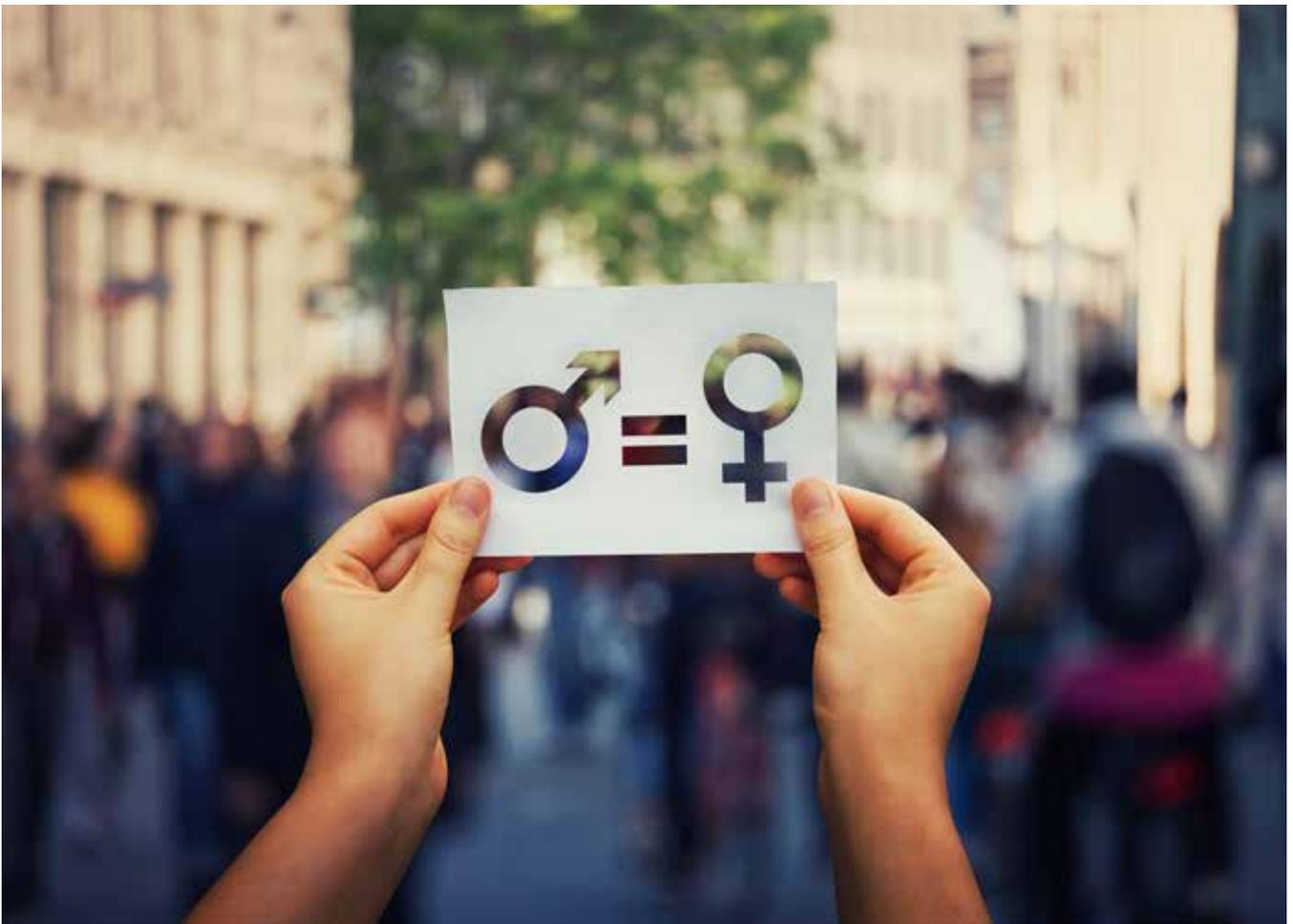
In ganz Argentinien strömten Tausende Menschen entlang der Hauptstraßen der Hauptstadt Buenos Aires zu einer Massendemonstration, die das nächste Kapitel im Kampf für die Legalisierung der Abtreibung in dem Land einläutete.

30. Oktober 2020, Demonstrationen gegen das Abtreibungsverbot, Polen

Empört über die Entscheidung eines Gerichts, fast alle Abtreibungen zu verbieten, gingen Zehntausende von Frauen in Warschau auf die Straße. Die weltweiten Proteste führten dazu, dass das Abtreibungsverbot verschoben wurde.

Das Hauptziel des Frauen*streiks der JIF-Plattform

Die egalitäre Aufteilung der care-Arbeit!



Frauen* stehen in der ersten Reihe und arbeiten unermüdlich für das Wohlergehen und die Gesundheit aller Menschen. Sie müssen endlich durch starke politische Taten Respekt und Anerkennung für ihre Arbeit erhalten. Hier die Hauptforderungen des Streiks 2022 der JIF-Plattform, der auch der OGBL Equality angehört:

2021 Verkürzung der bezahlten und unbezahlten Arbeitszeit!

Frauen* fordern eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnverlust.

Um: Die Kontrolle über ihre Lebenszeit zurückzuerlangen und nicht mehr unter einem doppelten Arbeitstag zu leiden, der mit dem Nachhause kommen beginnt. Dass ihre Partner sich gleichermaßen

an der Arbeit beteiligen, die zu Hause kostenlos geleistet wird. Gegen die Ausbeutung unserer bezahlten und unbezahlten Arbeit kämpfen. Dass sie nicht als arme Rentnerinnen enden, weil sie sich um Kinder oder andere Familienmitglieder kümmern mussten.

Lohngerechtigkeit!

Frauen* fordern, dass der gesetzliche



Der feministische Fortschritt ist auch sozialer Fortschritt, welcher der ganzen Gesellschaft zu Gute kommt.

Mindestlohn regelmäßig erhöht und nicht nur angepasst wird.

Um: Der Armut zu entfliehen. Mehr Wert und Anerkennung für ihre Arbeit und die der Männer, die mit ihnen das untere Ende der Lohnskala teilen. Nicht als arme Rentnerinnen enden, nachdem sie ihr ganzes Leben lang arme Arbeiterinnen waren. Frauen* fordern mehr Kontrolle, mehr Transparenz, mehr Vorbildfunktion und staatliche Forderungen nach Lohngleichheit.

Dafür: Dass es einen Aufstieg in ihren Karrieren und mehr Transparenz im öffentlichen und privaten Sektor gibt. Schluss mit endlosen Arbeitstagen und den nicht erfassten und unbezahlten Überstunden.

Elternschaft für Alle!

Frauen* fordern, den zehntägigen „Vaterschaftsurlaub“ durch einen verlängerten,

allen offenstehenden Geburtsurlaub zu ersetzen.

Damit: Alle Eltern (schwule, lesbische, nicht-binäre, trans- und heterosexuelle) gleichberechtigt in die Erziehung und Pflege des Neugeborenen investieren können. Dass die Gebärende die Möglichkeit hat, sich zu erholen und sich um sich selbst zu kümmern. Dass die Ankunft eines Kindes Frauen* in der Arbeitswelt nicht weiter benachteiligt. Damit die wirtschaftliche Gleichheit zwischen Ehepartnern/partnerinnen größer wird.

Zugang zu Wohnraum, ohne sich zu ruinieren!

Frauen* fordern ein in der Verfassung verankertes Grundrecht auf Wohnen, und dass die Schaffung von erschwinglichem und menschenwürdigem Wohnraum zur Priorität der Regierung wird.

Um: Gleichberechtigten Zugang zu bezahlbarem Wohnraum für alle Menschen ohne Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse, sozialem oder zivilrechtlichem Status, Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder, Alter oder Behinderung zu gewährleisten. Notunterkünfte während aller Verfahren zur dauerhaften oder vorübergehenden Zwangsräumung von Einzelpersonen, Familien oder Gemeinschaften aus ihren Häusern zu garantieren. Beendigung von Zwangsräumungen und Wegweisungen in Zeiten wirtschaftlicher, humanitärer, sozialer, ökologischer und sanitärer Krisen.

Frauen* = Jede Person, die sozial als Frau identifiziert wird, unabhängig von ihrem gewählten Geschlecht oder Gender.

Schulungskatalog

Im Rahmen der Feierlichkeiten zum 8. März (Internationaler Kampftag für die Frauenrechte) bietet Dir die **OGBL-Frauenabteilung „Equality“** 6 Schulungen an, die es Dir ermöglichen, jegliche sexuelle und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz besser zu erkennen, zu verstehen und zu bekämpfen, und Dir die notwendigen Werkzeuge an die Hand geben, um zu mehr Gleichberechtigung in Deinem Unternehmen beizutragen.
Zeitplan: 17h00-18h30 auf Zoom

25.01.2022

Als Frau in einer Männerwelt kommunizieren

Schulung ausschließlich Frauen vorbehalten

Als Frauen, ob mit Ihren Kollegen, in der Delegation, in Ihrer Gewerkschaft oder mit Ihrem Arbeitgeber, ist es manchmal schwierig, das Wort zu ergreifen. Diese Schulung vermittelt Dir ein gutes Verständnis für die Mechanismen der Kommunikation zwischen Frauen und Männern und gibt Dir das Werkzeug, um Deiner Stimme Gehör zu verschaffen.

01.02.2022

Sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz: Was kann getan werden?

Schulung für alle Delegierten

Als Delegierte/r ist es wichtig zu wissen, wie Du auf Situationen von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Deinem Unternehmen reagieren kannst. Wie erkennst Du diese Situationen? Wie reagierst Du, wenn ein/e Mitarbeiter/in Dich auf dieses Thema anspricht? Wie muss vorgegangen werden? Diese Schulung hilft Dir, auf solche Fragen besser vorbereitet zu sein.

08.02.2022

8. März: Wie mobilisiere ich in meinem Unternehmen?

Schulung für alle Delegierten

Am 8. März organisiert die Plattform JIF (Journée internationale des femmes/Internationaler Frauentag) einen Frauenstreik. In dieser Schulung erfährst Du, worum es geht und wie Du in Deinem Unternehmen mobilisieren kannst. Wir werden Beispiele für konkrete Aktionen und Methoden vorstellen, die von allen Delegierten benutzt werden können.

15.02.2022

LGBT+-Themen am Arbeitsplatz

Schulung für alle Delegierten

Die Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender oder irgendeiner anderen geschlechtlichen Minderheit in der Arbeitswelt ist eine Realität. Als Delegierte/r ist es wichtig zu wissen, wie auf Situationen von lgbtphober Diskriminierung in Deinem Unternehmen reagiert werden muss. Wie erkennst Du diese Situationen? Wie reagierst Du, wenn ein/e Mitarbeiter/in Dich auf dieses Thema anspricht? Welches Verfahren ist zu befolgen? Diese Schulung hilft Dir, Dich besser auf solche Fragen vorzubereiten.

22.02.2022

Den Gender-Pay-Gap verstehen und bekämpfen

Schulung für alle Delegierten

Was ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen? Wie ist die Situation in Luxemburg? Was sind die zugrundeliegenden Ursachen für Einkommensungleichheit und was können Lösungen sein? Welche Rolle spielt die Gewerkschaft im Kampf gegen den Pay-Gap?

01.03.2022

Gesundheit der Frauen am Arbeitsplatz

Schulung ausschließlich Frauen vorbehalten

Schmerzhafte Regelblutungen, Reproduktionskrankheiten, Mutterschafts- und andere Gesundheitsprobleme beeinflussen die Arbeitsbedingungen von Frauen am Arbeitsplatz. Wie können wir über die Gesundheit von Frauen am Arbeitsplatz sprechen? Welche Maßnahmen können zu ihrer Unterstützung ergriffen werden und welche Rolle spielt die Delegation? Diese Schulung wird Dir Aufschluss über mögliche Pisten geben.

Anmeldung bis spätestens 48 Stunden vor der jeweiligen Schulung per E-Mail an mireille.folschette@ogbl.lu. In der Mail müssen angegeben werden: Name und Vorname - Mandat innerhalb der Delegation - Betrieb - Titel der Schulung

Traut Euch, Eure Meinung zu sagen! **Am 8. März: Streikt!**



Praktische Anleitung für den Streik

Zuhause

- ♦ Schatz, könntest du bitte ein Brot kaufen?
- ♦ Kann nicht, bin im Streik!

Sagt NEIN!

- ♦ Zur Hausarbeit
- ♦ zur Betreuung von Kindern
- ♦ zu Pflege- und Betreuungstätigkeiten usw



Am Arbeitsplatz



Die Demo im Büro

Hängt eine Fahne oder „Frauen*streik“-Plakate oder andere Schilder an die Fenster, vor die Türen Eures Unternehmens oder in den Betriebswagen.



Das Plenum der Frauen

Seht Euch unser Handbuch zu diesem Thema an.



Der Teilstreik

- ♦ Verhandelt das Recht auf einen zeitlich befristeten Streik (15-30 Minuten) oder eine längere Pause für alle Frauen mit Eurer Direktion.
- ♦ **Bevor Ihr eine Aktion in Eurer Firma organisiert, empfehlen wir Euch, den OGBL und Eure Personaldelegation zu kontaktieren, um Euch über den gesetzlichen Rahmen und den reibungslosen Ablauf zu vergewissern.**



Der Kleidungsstreik

Kommt mit dem Anstecker/Aufkleber „Frauenstreik“ zur Arbeit oder kleidet Euch lila und rot oder tragt ein Accessoire in den Farben des Streiks.



Der Streik durch automatische Antworten

Informiert jede Person, die Euch schreibt, dass gerade der Frauen*streik stattfindet. Man schreibt, was man will: die Gründe und Forderungen für den Streik, eine Einladung, sich der Demonstration anzuschließen, mit den entsprechenden Informationen, etc. Das gilt für unsere Geschäftsadresse genauso wie für unsere Privatadresse.

Streik per Mail-Unterschrift

„8.03 FRAESTREIK“, „Kann nicht, bin im Streik!“ usw.



Die Stimme der Frauen

Führt in Eurem Unternehmen eine Umfrage über die empfundenen Bedingungen für Frauen durch.



Der Social-Media-Streik

Macht eine Foto/Social-Media-Aktion: z. B. fotografieren sich alle Frauen mit der Fahne oder Plakaten „Frauen*streik“ und/oder setzen alle das vorübergehende Facebook-Profilbild „Frauenstreik“.

Und weiter...



Die Make-up-Demo

- ♦ Schminkt Euch als „Kriegerin“!



Der musikalische Streik

- ♦ Spielt die feministische Playlist, die von der JIF zur Verfügung gestellt wird (bei der Arbeit, wenn möglich, im Café, auf der Straße, im Fitnessstudio, im Park, ...).



Der Sexstreik

- ♦ Keine sexuellen Beziehungen! Enthaltensamkeit ist ein gewaltfreies Mittel, das sich bereits in der Vergangenheit bewährt hat und auch heute noch viele Frauen inspiriert.





FRAESTREIK!U

WIR SIND VIELE

Pas le viol

J'peux pas j'ai grève!

NEM MENOS, NEM MAIS, DIREITOS IGUAIS

CAREWORK REAL WORK

WEEM SENG STROOS? EIS STROOS!

AIMER ≠ TUER

GRÈVE DES FEMMES*

08.03.2022 — 17H
PLACE DE LA GARE