

**Zeitschrift:** Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen  
**Herausgeber:** Emanzipation  
**Band:** 19 (1993)  
**Heft:** 7

**Artikel:** "Eine Schwarze kann niemals die Chefin einer Weissen sein"  
**Autor:** Staehelin, Liselotte  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-361487>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 15.03.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# “EINE SCHWARZE KANN NIEMALS DIE CHEFIN EINER WEISSEN SEIN”

*Acht Monate arbeitete Liselotte Staehelin in einem Frauenprogramm in Südafrika mit. Von ihren Erlebnissen und Erfahrungen berichtet sie im folgenden Beitrag. Wie gestalteten sich ihre Beziehungen zu den schwarzen Südafrikanerinnen? Wie weit war Verständigung und Verständnis möglich? Wo zeigten sich unüberwindbare kulturelle Barrieren? Sehr offen beschreibt die Weisse, wo sie in der Auseinandersetzung mit “den Anderen“, den Schwarzen, an ihre Grenzen stiess.*

*In einem zweiten Beitrag geht die Autorin auf die politischen Zusammenhänge ein und ortet die feministische Bewegung im gegenwärtigen Reformprozess.*

VON LISELOTTE STAEHELIN

**V**on März bis Oktober letzten Jahres arbeitete ich im Rahmen eines Praktikums für Entwicklungszusammenarbeit zu den Themen Recht und Verfassung bei einer schwarzen kirchlichen Organisation in der östlichen Kapprovinz. Meine Rolle als Praktikantin war es, die für das Frauenprogramm zuständige Leiterin in ihren verschiedenen Aufgaben zu unterstützen. Wir konzentrierten uns in diesen Monaten auf das Organisieren und Durchführen von Tagungen (“workshops“) zu den Themen Recht und Verfassung.

An einem früheren Workshop zum Thema Führungsausbildung für Frauen hatten die Teilnehmerinnen das Bedürfnis geäussert, mehr über rechtliche Zusammenhänge zu erfahren. Zusammen mit einem Komitee, das aus acht Vertreter-

innen verschiedener Gemeinden und Dörfer bestand, bereiteten wir diese Tagungen vor. Das Konzept meiner Leiterin bestand darin, in erster Linie die Teilnehmerinnen selbst ihre eigenen Erfahrungen, Probleme und Anliegen austauschen zu lassen und damit auch ihr Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein zu stärken. Zusammen mit zwei schwarzen Anwältinnen beantworteten wir rechtliche Fragen und versuchten, über Zusammenhänge zwischen der Alltagssituation, dem geltenden Recht und möglichen neuen Verfassungsrechten zu informieren.

## HEISS DISKUTIERTE TRADITIONEN

Die Diskussionen der Frauen kreisten um folgende Themen: Ihre Stellung in der Familie, insbesondere die mangelnden Entscheidungsbefugnisse in der Ehe und die Situation der Witwen, denen oft alles weggenommen wird. Soziale Probleme wie Mangel an Wasser, Elektrizität, Toiletten, Schulen und Kliniken. Diskriminierungen in der Arbeitswelt wurden erwähnt und die mangelnde Vertretung von Frauen in Führungspositionen, z.B. in den Kirchen. Erschreckend viele Geschichten handelten von Inzesten und Vergewaltigungen.

Besonders ausgiebig und emotional diskutierten die Frauen über afrikanische Traditionen: So zum Beispiel über die



zuweilen tödlich endenden Beschneidungsrituale für junge Männer (Frauen-„beschneidung“ gibt es in Südafrika nicht) und welche Rechte und Mitsprachemöglichkeiten die betroffenen Mütter dabei haben sollten. Oder über die nur für Witwen geltende lange Trauerzeit, die mit sozialer Isolierung und strengen Kleidervorschriften (d.h. Anschaffung einer neuen Garderobe) verbunden ist. Soll dieser Brauch auch dann gelten, wenn der Mann abwesend war und sich um die Ehefrau gar nicht mehr kümmerte? Einigkeit gab es in all diesen Diskussionen nicht. Die Frauen forderten jedoch, dass sie auch mitentscheiden können, welche Gebräuche ihnen wertvoll sind und bewahrt und welche abgeschafft werden sollten. In der Gesellschaft ist bis jetzt eine klare Tendenz ersichtlich, diejenigen Traditionen, die für Männer unbequem sind, viel schneller abzuschaffen als diejenigen, die Frauen einschränken.

Obwohl an diesen Tagungen mit über hundert Teilnehmerinnen viel Schwieriges besprochen und in kleinen Rollenspielen auch gezeigt wurde, war die Stimmung nie verzweifelt oder hoffnungslos, und die Kraft, Stärke und Lebensfreude der Frauen beeindruckte mich tief. Aeltere Frauen mit abgearbeiteten Gesichtern, in die das erlittene Leid eingegraben war, hielten flammende Reden, spielten umwerfend komisch Theater und sangen und tanzten immer wieder spontan, einmal völlig wild und ausgelassen nachts vor dem Tagungshaus.

Direkte Gespräche konnte ich leider nur mit denjenigen Teilnehmerinnen und Komiteemitgliedern führen, die etwas englisch sprachen. Doch allein die Tatsache, dass ich mich offenbar anders verhielt, als sie es von Weissen gewohnt sind, brachte mir Sympathien ein. Die Komiteemitglieder waren am meisten über meine Kinderlosigkeit besorgt und ermahnten mich beim Abschied ernsthaft, nach meiner Rückkehr in die Schweiz diesem Zustand abzuweichen.



Sie erklärten, in diesen Vorbereitungsarbeiten seien wir alle zu einer Familie geworden.

#### VERWANDT UND DOCH ANDERS

Zentral war die Beziehung zu meiner Projektverantwortlichen und Kollegin, einer beinahe gleichaltrigen Frau, die jedoch im Gegensatz zu mir verheiratet ist und drei grössere Kinder hat. Mit ihren 34 Jahren empfand sie sich als „alt“, obwohl ich sie rein vom Aussehen her auch auf zehn Jahre jünger hätte schätzen können, so glatt sind ihre Gesichtszüge und für dortige Verhältnisse ungewöhnlich schlank ihre hochgewachsene Gestalt. Ich wurde überaus warm und herzlich empfangen, sie sei froh, dass ich jetzt da sei, es gebe enorm viel zu tun. Auf Anhieb war es sehr einfach, mit ihr zu kommunizieren, ich empfand eine grosse Verwandtschaft im Denken und Handeln. Auch ihr Temperament war mir vertraut, ihre schnelle Auffassungsgabe und ihre Leidenschaft beim Vertreten ihrer Anliegen. Männern gegenüber ist sie sehr selbstbewusst und lässt sich nicht einschüchtern.

Wenn wir uns über unsere feministischen Ansichten unterhielten, war es wie das Diskutieren mit FreundInnen in Basel: Ihre Utopien über eine nicht-sexistische Gesellschaft schienen mir dieselben zu sein, ob wir uns über die Arbeitswelt, Beziehungen mit Männern, unter Frauen, über Bewegungsfreiheit

und sexuelle Gewalt unterhielten oder über Strategien, ob z.B. Frauen unter sich oder zusammen mit Männern für ihre Anliegen eintreten sollten, nachdachten. Nur zwei Themen sind mir in Erinnerung, die wir kontrovers diskutierten: Einmal ging es darum, dass sie ihren Mann kaum in die Hausarbeit einbezieht, obwohl sie es theoretisch vertritt und beide gleichermaßen berufstätig sind; der andere Punkt war ihre Ansicht, Vergewaltiger müssten mit Kastration bestraft werden.

Diese gemeinsame Basis blieb bestehen, und auch später, als uns Verschiedenheiten irritierten und wir uns nach einer schmerzhaften Entfremdung wieder versöhnten, sagte meine Kollegin: Wir sind uns halt ähnlich, deshalb geraten wir aneinander. Beide dickköpfig und schwierig. In der Arbeit, so hatten wir beide das Gefühl, ergänzten wir uns sehr gut und waren zusammen ein starkes Team.

Die Tatsache, dass sie schwarz und ich weiss bin, spielte in unserer Beziehung wohl immer weniger eine Rolle. In den ersten Wochen ereignete sich jedoch ein Vorfall, der mir unvergesslich ist: In irgendeinem Zusammenhang sprach ich von ihr als „meine Chefin“. Da entgegnete sie scharf: „Das kann nicht sein. Niemals kann ich deine Chefin sein.“ Ziemlich überrascht fragte ich nach. „Eine schwarze Frau kann niemals die Chefin einer weissen Frau sein“.

#### ERLEBTE VERSCHIEDENHEIT

Auf Anhieb war mir also viel Wesentliches vertraut, und deshalb habe ich am Anfang die bestehenden kulturellen Unterschiede unterschätzt. Je länger ich dort lebte, desto grösser erschien mir die Verschiedenheit. Sicher habe ich nach diesen Monaten nicht mehr als eine Ahnung von Verständnis für die Andersartigkeit der dortigen Menschen erwerben können. Ein grosser Nachteil dabei war, dass ich ihre Sprache in die-

ser kurzen Zeit nicht lernen konnte und dass die MitarbeiterInnen der Organisation, ausser wenn sie sich direkt an mich wandten, untereinander nie englisch sprachen. Sicher ist mir enorm viel an informellem Austausch und Verständnis dadurch verborgen geblieben. Meine Überlegungen müssen deshalb auch vor diesem Hintergrund gesehen werden.

Die grösste Andersartigkeit erlebte ich nicht in unterschiedlichen Vorstellungen vom Ziel unserer Arbeit, sondern vom Weg, also wie etwas zu erreichen ist. Ihr Umgang mit Zeit, Planung, Effizienz war mir sehr fremd, und ich nahm mich plötzlich als unerhört planungsbedürftig und organisiert wahr, obwohl ich das in der Schweiz nie so empfunden hatte. Auch mein Bedürfnis, stets zu analysieren, was und weshalb etwas schiefgelaufen war, daraus Lehren zu ziehen, wurde nicht geteilt. Meine Wahrnehmung war wohl eine andere, für sie "widerfährt uns etwas" und nicht "wir haben es verursacht, sind verantwortlich". So wird auf Xhosa, ihrer Sprache, offenbar auch nicht gesagt "ich verpasse den Zug", sondern "der Zug hat mich stehen lassen". Ich realisierte, wie sehr diese Haltung die bei uns üblichen Schuldzuweisungen vermeidet. Ein guter Teil der Gelassenheit und Zufriedenheit, die ich bei meinen KollegInnen wahrnahm, hängt wohl mit dieser Einstellung zusammen.

Was wichtiger ist, der Weg oder das Ziel, erlebte ich auch als grosse Verschiedenheit. Unsere Art ist es, sehr schnell und möglichst "effizient" ans Ziel zu gelangen, ihre jedoch, sich soviel Zeit zu nehmen, z.B. für persönliche Kontakte, dass es oft unbedeutend erscheint, ob das Ziel überhaupt erreicht wird. Vielleicht ist ihr Ziel eben ein anderes, gar nicht in erster Linie das äusserlich wahrnehmbare Resultat, sondern die Zufriedenheit aller, die "unterwegs" dabei sind.

So sehr mich diese Lebensart theoretisch anspricht, so sehr ich in Schweizer Kreisen unsere krankhafte Erfolgsorientiertheit kritisiert hatte, unsere Unfähigkeit, im "Hier und Jetzt" zu leben, hatte ich doch mit der afrikanischen Art (wie ich sie jetzt nennen will) oft Mühe. Dass unsere Sitzungen immer eine Stunde später begannen, ging ja noch; dass einige Frauen bis zu drei Stunden zu spät kamen, war üblich. Schwieriger fand ich es, herauszufinden, was in der Organisation eigentlich geschehen würde, da keine für mich wahrnehmbare

Planung stattfand. Meine Kollegin schien mir auch nicht sehr erpicht darauf, Wochenpläne zu erstellen; sie sagte immer, es käme ja doch anders, wir müssten flexibel bleiben. In dieser Situation bemühte ich mich nicht in erster Linie darum, mich anzupassen, sondern versuchte eher, "meine Art" einzubringen und auf Planung zu bestehen.

### EIGENES SENDUNGSBEWUSSTSEIN

Was trieb mich dazu, mich so zu verhalten? Ein erster Grund war sicher die fremde Umgebung, in der eigene Verhaltensmuster Halt und Sicherheit geben und plötzlich sehr wichtig werden. Ferner spielte ein gewisses Sendungsbewusstsein mit, und hier gerate ich wohl ungewollt in die geistige Nähe einer Missionarin, einer Kolonialistin: Bessere Planung, Effizienz etc. war etwas, das ich ihnen bieten konnte – schliesslich wollte ich ja auch etwas beitragen und nicht nur für meine Zwecke profitieren. Das Bedürfnis also, meinen Aufenthalt zu rechtfertigen, durch Leistung natürlich. Mein westliches Unvermögen zu glauben, dass meine bloss (freudlich-gelassene) Anwesenheit genüge. Ein weiterer Grund, dass ich auf Planung und Effizienz beharrte, lag in Beobachtungen am Ort: In den ersten Wochen und Monaten wurde an Weiterbildungs-tagungen häufig das Problem genannt, dass zu wenig Vorhaben auch umgesetzt werden. Auch wurde immer betont, wie wichtig Planung und gute Organisation seien. Ich wusste, dass das Apartheid-System mit seiner "bantu-education" schwarzen Menschen vorsätzlich möglichst wenig Bildung zukommen liess und dass diese Defizite jetzt eine grosse Hypothek für die Zukunft des Landes sind. So vermochte ich oft nicht zu unterscheiden, woran wahrgenommene Unterschiede lagen: An der anderen Ausbildung und Berufserfahrung, am durch Kolonialismus und Apartheid bedingten mangelnden Selbstvertrauen,



**LISELOTTE STAEHELIN**

geb. 1960, ist Juristin und lebt in Basel. Sie absolviert ein Nachdiplomstudium für Entwicklungsländer (NADEL) an der ETH und arbeitet im Afrika-Komitee mit.

sich auch in eine lernende, fragende Position zu begeben oder an unterschiedlichen kulturellen Verhaltensweisen und Wertmassstäben?

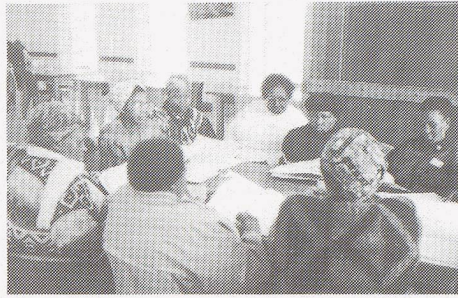
Inwiefern war es richtig und vielleicht "stärkend", die westliche Art hereinzubringen? Wie weit hätte ich mich mehr anpassen sollen? Bis heute habe ich keine klarere Antwort als die, dass die Art und Weise der Zusammenarbeit und die eigene innere Haltung wichtig ist. Wenn schon Veränderung, dann behutsam und mit viel Zeit. Die Veränderungen sollen sich entwickeln können, nicht eingeführt werden. Geduld und Zeit dazu fehlen uns oft.

### OFFENE FRAGEN UND WIDERSPRÜCHE

Beim Nachdenken über diese Fragen gerate ich jedoch in verwirrende Widersprüche, die gerade in Südafrika besonders augenfällig sind: Um der weissen Vorherrschaft wirksam zu begegnen, sind auch "weisse" Eigenschaften notwendig. Besonders bewusst wurde mir dies, als meine Freundin, eine ANC-Aktivistin, darüber klagte, wie die Ausbildung der künftigen schwarzen WählerInnen viel zu wenig organisiert werde, vielerorts einfach nichts geschehe, und dabei sei es doch so wichtig, dass informiert werde; sie sähe schon, wie viele Stimmen der ANC wegen dieser Untätigkeit verlieren werde.

Sind diese Widersprüche jedoch auf die spezifische Situation in Südafrika beschränkt? Stellt sich nicht auch in anderen, insbesondere wirtschaftlichen Zusammenhängen die Frage, wieviel Spielraum es für das "Anderssein" überhaupt gibt, wieviel der herrschende weisse Norden zulässt?

Ich sehe aber auch eine Parallele zu der Situation von Frauen hier bei uns in der Schweiz: Welche von uns hat es wirklich geschafft, sich in der Männerwelt durchzusetzen, ohne in einem erheblichen Ausmass männliche Normen und Verhaltensweisen zu übernehmen?



### VON LISELOTTE STAEHELIN

Die jahrzehntelange Apartheidpolitik hat das Aufkommen einer autonomen Frauenbewegung bis vor kurzem verhindert: Entscheidend für die gesellschaftliche Stellung eines Menschen war die Hautfarbe, die "Rasse". Sie bestimmte, welche Rechte eine Person hatte, wo sie wohnen durfte, welche Arbeit für sie vorgesehen war und wieviel Schulbildung ihr deshalb zugestanden wurde. Als "getrennte Entwicklung" verbal getarnt, wurde eine ausgeklügelte, rechtlich abgesicherte Hierarchie errichtet, in der den Schwarzen der unterste, weitgehend rechtlose Platz zugewiesen wurde. Dies mit dem erklärten Ziel, sie als gefügige und billige Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben. Nicht einmal die angeborene Staatszugehörigkeit blieb ausgespart: Millionen von Schwarzen wurden zwangsweise in zu "unabhängigen Staaten" deklarierte Reservate umgesiedelt und verloren damit ihre südafrikanische Staatsbürgerschaft. Auf diese Weise konnten sie als Fremde im eigenen Land behandelt werden, ähnlich wie die Saisoniers in der Schweiz.

Seit Anfang 1990 ist ein Reformprozess im Gang, der den Schwarzen die politische Gleichstellung geben soll. Die stossendsten Gesetze und politischen Repressionen wurden aufgehoben, womit gemäss offizieller Propaganda bereits auch die Apartheid abgeschafft ist. Noch im letzten Jahr musste ich jedoch sowohl bei der Eröffnung eines Bankkontos wie auch bei der Anmeldung im Spital nebst den üblichen Personalien

angeben, ob meine Rasse weiss, indisch, farbig oder schwarz sei. Diese Einteilung wird auch in einem demokratischen Südafrika noch sehr lange Leben und Denken der Menschen bestimmen.

### DIE SITUATION SCHWARZER FRAUEN

Schwarze Frauen werden zusätzlich wegen ihres Geschlechtes diskriminiert und kommen heute doppelt unter die Räder: Die frühere Grossfamilie ist durch Umsiedlung und Wanderarbeit weitgehend auseinandergerissen und verändert worden und mit ihr auch traditionelle Zuständigkeiten und Sicherheiten. Viele Frauen haben heute mehr Pflichten und Verantwortungen und sind oft allein für das Überleben ihrer Familie zuständig.

Den neuen Pflichten entsprechen jedoch nicht neue Rechte, im Gegenteil: Die eigenen Männer und das geltende Recht verweisen nach wie vor in wichtigen Fragen auf "afrikanisches Gewohnheitsrecht". Ein Recht, wie es von weissen Männern seit dem letzten Jahrhundert festgehalten wurde. Dieses Recht erklärt verheiratete Frauen für lebenslang unmündig und schliesst Witwen vom Erbrecht aus. Was vielleicht einmal sinnvolle Regelung gewesen war, pervertiert sich auf diese Weise: Beispielsweise der Brauch, dass ein Schwager nach dem Tod des Ehemannes "des-

sen Stelle übernimmt“. Die heutigen Schwager verbinden diesen Brauch oft nicht mehr mit dem wirtschaftlichen Überleben einer Witwe, sondern sind bloss daran interessiert, einige Nächte mit der unter Umständen noch sehr jungen Frau zu verbringen. Dass auch die übergeordnete weisse südafrikanische Kultur sehr männerdominiert ist - von der Tradition her und im jahrzehntelangen isolierten Polizeistaat nicht gemildert -, macht Veränderungen in der untergeordneten Kultur zusätzlich schwierig.

#### RASSISMUS VOR SEXISMUS

Vor dem beschriebenen rassistischen Hintergrund schienen lange Zeit Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes wenig zu bedeuten: Schwarze, politisch engagierte Frauen kämpften gegen die Apartheid. Unterdrückung wurde primär der Hautfarbe wegen erfahren, gemeinsam mit den Männern, nicht aufgrund des Geschlechtes. Die schwarze Befreiungsbewegung sah Sexismus bis vor kurzem als „Nebenwiderspruch“ an. Dass Frauen dies akzeptierten, bedeutet nicht, dass sie passiv gewesen wären: Sie traten durchaus mit eigenständigen Aktionen an die Öffentlichkeit. So zum Beispiel im berühmten Marsch von 1956, als 20'000 Frauen nach Pretoria zogen, um gegen die neuen Passgesetze zu demonstrieren. Noch heute beziehen sich aktive Frauen auf diesen legendären Marsch, um andere Frauen zu eigenem politischem Handeln zu mobilisieren.

Für weisse Frauen war entscheidend, dass sie gesellschaftlich viel besser gestellt waren als jeder schwarze Mann. Dies hinderte oppositionelle weisse Frauen, die sich für Menschenrechte einsetzten, auch den Feminismus zum politischen Thema zu machen. Zudem sorgen die nahezu kostenlos und oft rund um die Uhr arbeitenden schwarzen

Hausangestellten dafür, dass weisse Frauen problemlos ihren Interessen oder sogar einer Berufstätigkeit nachgehen können. Dies gilt im übrigen auch für besser verdienende Schwarze. Ärmere Familien haben oft eine weibliche Verwandte zur Verfügung, und im traditionellen Zusammenleben wird eine ältere Frau durch ihre Schwiegertochter entlastet.

Seit einigen Jahren, vor allem aber seit dem Beginn des Reformprozesses und der politischen Öffnung 1990, weisen Frauen immer unüberhörbarer darauf hin, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes genauso bekämpft werden müssen wie diejenigen aufgrund der Hautfarbe. So haben die Frauen des „African National Congress“ (ANC), der wichtigsten Oppositionsbewegung des Landes, durchgesetzt, dass die Organisation offiziell nicht nur für ein „democratic, non-racist“, sondern auch „non-sexist“ neues Südafrika eintritt. Auf den ersten Blick eine erfreuliche Überraschung, die Forderung nach einer nicht-sexistischen Gesellschaft so prominent – die obige Dreierparole ist stets in einem Atemzug auszusprechen – bei Versammlungen hören und auf Flugblättern und Plakaten zu lesen.

#### FEMINISTISCHE BLÜTE ODER BLOSSE RHETORIK?

Gespräche mit ANC-Aktivistinnen dämpften jedoch meine erste Freude: Vielerorts sei dieses Bekenntnis leider blosse Rhetorik, immer wieder bekämen sie wie in alten Zeiten von ihren Genossen zu hören, der Einsatz für spezifische Frauenanliegen sei „spalterisch“. Nach wie vor sei es für Frauen schwierig, in Führungspositionen akzeptiert zu werden. Sie berichteten mir auch von Diskussionen, die auf nationaler ANC-Ebene über künftige Gleichstellungsmassnahmen geführt wurden: Die anwesenden, natürlich die Mehrheit bildenden Männern hätten zwar auf Antrieb begriffen, weshalb solche „affirmative actions“ (z.B. Quotenregelungen



#### FEMINISTISCHE ZEITSCHRIFTEN IN SÜDAFRIKA

„SPEAK“ erscheint monatlich als A4-Magazin mit vielen Fotos und Zeichnungen. Die Artikel berichten in erster Linie von aktuellen Ereignissen und informieren über Themen wie Ausbildungsmöglichkeiten, Arbeitslosigkeit, Gesundheit, politische Rechte, sexuelle Gewalt etc. „SPEAK“ wendet sich an eine breite LeserInnenschaft und ist in leicht verständlichem Englisch geschrieben. Offenbar wird es auch von jungen Männern gelesen, da oft Leserbriefe von ihnen abgedruckt sind. (Postadresse: SPEAK, PO Box 261363, Excom 2023, South Africa; Kosten für zwölf Nummern im Ausland: US\$ 80.-)

„AGENDA“ nennt sich „A Journal about Women and Gender“: Der Titel verrät bereits, dass sich die A5-formatige, meist rund hundert Seiten umfassende Broschüre eher an intellektuelle LeserInnen richtet. Sie erscheint in loser Folge mehrere Male pro Jahr und druckt längere, auch theoretische Artikel ab. „AGENDA“ will nach eigenen Angaben im Impressum „ein Forum für Kommentare, Diskussionen und Debatten über alle Aspekte von Frauenleben, insbesondere in Südafrika“ sein.

(Postadresse: AGENDA, P.O. Box 347432, Overport 4067, Durban, South Africa; Kosten für drei Nummern ins Ausland: US\$ 25.-)

Beide Zeitschriften erscheinen in englischer Sprache.



gen) auf die Hautfarbe bezogen im neuen Südafrika wichtig sein könnten. Als die anwesenden Frauen dasselbe jedoch für das Merkmal Geschlecht forderten, sei dies auf völliges Unverständnis gestoßen.

Auch über die "ANC women's league", die Frauengruppe der Organisation, hörte ich viel Ernüchterndes. Während Jahrzehnten sei sie in erster Linie zum Teeservieren eingesetzt und dementsprechend ernstgenommen worden; auch heute noch haften ihr dieser Ruf eines "catering club" (Verpflegungsdienst) an, was viele jüngere Frauen davon abhalte, in ihr mitzuarbeiten. Oft hörte ich, ihre Sektionen seien "dead", also bestenfalls inaktiv. Allgemein beklagen feministische Kreise die generelle Schwäche der "league"; aktive und starke Gruppen, wie z.B. diejenige der Stadt Durban, scheinen landesweit eine Ausnahme zu sein.

In den bisherigen Mehrparteienkonferenzen, die die Zukunft Südafrikas verhandelten, waren und sind die Frauen krass untervertreten oder überhaupt nicht vertreten; in der Verhandlungsrunde "CODESA 2" zum Beispiel stellten sie 4%. Die Gefahr ist somit real, dass Frauenanliegen bestenfalls Lippenbekenntnisse bleiben.

#### DIE NATIONALE FRAUENKOALITION

Vor einem Jahr, am 26. April 1992, wurde deshalb die nationale Frauenkoalition gegründet. Rund dreihundert Vertreterinnen von 56 Organisationen nahmen teil, sämtliche Parteien (mit Ausnahme der Ultrarechten) und wichtige Organisationen, Gewerkschaften, Berufsverbände, Kirchen etc.. Sie erklärten sich zum Ziel, ein Dokument über Frauenrechte (oft als Frauencharta bezeichnet) auszuarbeiten, das in die neue Verfassung integriert werden soll. Dabei wird der Prozess gleich wichtig sein wie das Produkt: In einer Kampagne sollen die Bedürfnisse und Forderungen

möglichst aller südafrikanischen Frauen gesammelt werden, von den gutausgebildeten Städterinnen bis zu den benachteiligten ländlichen Frauen. Die Koalition hofft, dass die damit verbundene Ausbildung und Mobilisierung dazu beiträgt, die Forderungen auch durchsetzen zu können. Unterdessen wurde ein Sekretariat gegründet und die Arbeit aufgenommen. In diesem riesigen Land auch abgelegene Gebiete einzubeziehen ist schwierig. Die Koalition ist deshalb auf bestehende Netzwerke und Organisationen angewiesen, um entsprechende Veranstaltungen zu organisieren.

Natürlich ist sich die Koalition bewusst, dass die Frauen Südafrikas enorm unterschiedliche Hintergründe, Interessen, Anliegen haben. Nicht nur ökonomisch sind die Unterschiede gewaltig, auch kulturell und religiös. So gibt es zum Beispiel auch eine beachtliche Zahl praktizierender Hindus und Moslems. Trotzdem bleibt die Hoffnung, dass über alle Trennungen hinweg gewisse Forderungen gemeinsam erhoben und im Prozess der Verfassungsgebung auch durchgesetzt werden können. Und die Hoffnung, dass eine starke Frauenbewegung auch später dafür sorgen wird, dass diese Anliegen nicht missachtet werden.

