

Masimanyane Women`s Support Centre
East London (Buffalo City), Südafrika

Praktikumsbericht | WS 06/07 | Praktikum in East London 10/06-12/06 | Verfasst in
Kapstadt März 2007

Clara Windisch | Weserstr. 191 | 12045 Berlin | 030-60902989 |
clarawindisch@gmx.net | Studentin der Afrikawissenschaften und Gender Studies

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Masimanyane Women’s Support Centre	5
2.1. Das Profil der Organisation	5
2.2. Programme von Masimanyane	5
2.2.1 Community Projects/Counselling.....	6
2.2.2 Public Education.....	7
2.2.3 Training/Women’s Leadership Institute	7
2.2.4 Men’ Project.....	8
2.2.5 Forschung/Lobbying	9
3. Meine Praktikumsaufgaben	10
4. Meine Praktikumserfahrungen und Schlussgedanken.....	11

1. Einleitung



Im Wintersemester 2006/07 bot sich mir die Möglichkeit ein 10-wöchiges Praktikum bei Masimanyane Women's Support Centre in East London/Südafrika zu absolvieren. East London liegt in der Provinz Eastern Cape und ist eine Industriestadt mittlerer Größe. Das Eastern Cape ist die zweitgrößte und ärmste Provinz Südafrikas. 65% der EinwohnerInnen leben in ländlichen Gebieten und Frauen dominieren die Genderstruktur mit 57% in der Altersgruppe von 15-64 Jahren. In ländlichen Gebieten sind nur ca. 28,6% aller Haushalte an das Wassernetz angeschlossen. Holz ist hier die Hauptenergiequelle. In dieser Provinz sind die Negativfolgen der Apartheidpolitik besonders stark zu spüren. Hier liegen zwei der ehemaligen *Homelands*, die Ciskei und Transkei. Die Homelands waren vom Staatsgebiet Südafrika abgetrennte Gebiete, denen eine Schein-Unabhängigkeit gewährt wurde. Ökonomisch, finanziell und militärisch blieben sie jedoch völlig von Südafrika abhängig. Durch die Homelands sollte die „separate Entwicklung“ von Schwarzen und Weißen Menschen vorangetrieben werden. Das führte dazu, dass immer mehr, vor allem alte Menschen, Frauen und Kinder, in den Homelands siedelten - keineswegs immer freiwillig, während die Männer überwiegend als Lohnarbeiter auf südafrikanischem Gebiet arbeiteten. Nach den ersten freien demokratischen Wahlen 1994 wurden die Homelands aufgelöst und in die neun Provinzen Südafrikas eingegliedert. Auch wenn sich diese Transition relativ friedlich vollzog, waren die Probleme nicht übersehbar. Die Gebiete der ehemaligen Homelands, aber nicht nur ausschließlich diese, leiden an strukturellen und sozialen Problemen. Hohe Arbeitslosigkeit, eine unausgewogene Altersverteilung, schlechte Ausbildungschancen und nicht zuletzt HIV/AIDS führen zu schwierigen sozialen Verhältnissen. Diese Probleme setzen sich in den Familien fort. Physische und psychische Gewalt, sexueller Missbrauch und Vergewaltigung und Mord von Mädchen und Frauen, sind an der Tagesordnung. Damit einher geht ein stetiger Anstieg von HIV/AIDS-Erkrankungen. Während die Regierung diesen Problemen lange Zeit wenig Aufmerksamkeit geschenkt und sie zum Teil negiert hat¹, haben verschiedene Grasswurzelorganisationen und NGOs das Problem schon

¹ Russell, Sabin, *Mbeki's HIV Stand Angers Delegates/Hundreds walk out on his speech*, The San Francisco Chronicle - Monday, July 10, 2000 (<http://www.aegis.com/news/sc/2000/SC000705.html>, letzter Zugriff:16.11.06)

frühzeitig erkannt und versucht Maßnahmen zu ergreifen. Masimanyane Women's Support Centre ist eine dieser Nichtregierungsorganisationen, welche versucht in den Communities Aufklärungsarbeit über HIV/AIDS und geschlechtsspezifische Gewalt zu leisten und Hilfe und Unterstützung für Frauen und Mädchen zu bieten. Im Folgenden möchte ich die Organisation vorstellen und einen Überblick über meine Aufgabenbereiche geben.

2. Masimanyane Women's Support Centre

2.1. Das Profil der Organisation

Masimanyane ist eine Grasswurzelorganisation. Masimanyane war die erste Organisation im Eastern Cape, die einen gender-spezifischen Service für Betroffene von geschlechtsspezifischer Gewalt anbot.

Die Organisation wurde 1995 im Zuge der politischen Transformation in Südafrika gegründet und nahm ihre Arbeit 1996 als Krisen- und Unterstützungszentrum für Betroffene von häuslicher Gewalt, sexueller Übergriffe und Vergewaltigung auf. Das Ziel von Masimanyane ist es, jede Form von geschlechtsspezifischer Diskriminierung aufzudecken und zu beenden. Lesley Ann Foster, Gründerin und Direktorin von Masimanyane, beschreibt die Vision der Organisation folgendermaßen:

„The goal is to contribute towards a safe, free, secure and gender-sensitive environment where violence against women is completely eradicated and Women's Human Rights are protected.“²

Reformen in Politik und Gesetzgebung könnten sich positiv für Frauen auswirken, jedoch scheitert die Umsetzung in der Praxis oft. Thabo Mbeki, amtierender Präsident der Republik Südafrika, stellt fest: „We are making slow progress...with regard to the important issue of achieving gender equality.“ Auch wenn Frauen in Politik und Wirtschaft zunehmend eine wichtige Rolle einnehmen, tragen viele Frauen in ihren Familien die Hauptverantwortung und sind durch Kindererziehung und Einkommenssicherung doppelter Belastung ausgesetzt. Der Staat stellt für Bedürftige ein kleines Kindergeld bereit (nicht zu vergleichen mit sozialer Absicherung in Deutschland), aber sonst gibt es keinerlei staatliche finanzielle Unterstützung. Die Beratung bei Masimanyane ist für die Frauen kostenfrei, damit die finanzielle Situation kein Hinderungsgrund ist Hilfe zu suchen.

2.2. Programme von Masimanyane

Masimanyane hat 40 MitarbeiterInnen. Zum Teil haben die MitarbeiterInnen eine

² unveröffentlichtes Interview, Masimanyane Archiv, o.J..

berufliche Ausbildung, aber viele sind erst durch die Organisation ausgebildet worden. Der Arbeitsbereich von Masimanyane gliedert sich in fünf große Programme, die im Folgenden vorgestellt werden.

2.2.1 Community Projects/Counselling



Masimanyane unterhält sechs Büros in und um East London, welche das Rückgrat von Masimanyane bilden. Zwei der Büros, East London Magistrates Court und Mdantsane Magistrates Court³, befinden sich direkt in den Gerichtsgebäuden der beiden Städte. Zwei Juristinnen beraten die Klientinnen. Sie geben Hilfestellungen bei Gerichtsverhandlungen, ausstehenden Unterhaltszahlungen und helfen bei der Durchsetzung von gerichtlich angeordneten Besuchsverboten. Neben den Rechtsberatungen unterhält die Organisation vier weitere Büros: Scenary Park, Zanempilo Health Centre, Peddie Women's Support Centre und Empilisweni Aids & Training Centre. Diese Büros bieten in erster Linie Gesprächsberatung an. Meist erleben die Klientinnen häusliche und sexuelle Gewalt, aber können die Beziehungen zu ihrem Ehemann/Partner nicht beenden, da sie finanziell von ihnen abhängig sind. Gemeinsam wird versucht, eine Lösung zu finden. Oftmals brauchen die Frauen auch Hilfestellungen beim Ausfüllen von Anträgen und Formularen. Das Büro in Scenary Park⁴ bietet neben der Gesprächsberatung auch spezielle Programme für Kinder und Jugendliche an. Viele



Kinder suchen Hilfe, da sie zuhause vernachlässigt werden und schutzlos häuslicher und sexueller Gewalt ausgesetzt sind. In einem ersten Schritt versucht die Mitarbeiterin Kontakt zu Eltern oder anderen Familienangehörigen aufzunehmen und wenn dies nicht gelingt, andere Organisationen wie Child Welfare South Africa einzuschalten. Schutzhäuser für Frauen und Kinder gibt es im Eastern Cape kaum. Wenn man einen Platz in einer Unterkunft finden kann, dann nur für eine kurze Zeit von 1-2 Tagen.

³ Mdantstane ist, nach Soweto, das zweitgrößte Township in Südafrika. Ungefähr 2-3 Millionen Menschen leben hier.

⁴ Scenary Park ist ein Stadtteil von East London mit großen strukturellen Problemen, Arbeitslosigkeit und HIV/Aids. In letzter Zeit nimmt die Selbstmordrate von Jugendlichen erheblich zu.

Des Weiteren gibt es zwei Frauenzentren, die sich von Masimanyane losgelöst haben und weitgehend eigenständig arbeiten, aber weiterhin technische Unterstützung erhalten. Diese Zentren, Ikhwezi Women's Support Centre in Cathcart und Masoawabisahe Women' Support Centre in Butterworth, bieten Frauen aus ländlichen Gegenden Zugang zu Beratung an, welche nicht die finanziellen Mittel haben, nach East London zu reisen.

2.2.2 Public Education



Dieses Programm startete als Pilotprogramm 2002. Für Primary Schools und High Schools wurden Jugendcamps veranstaltet, in denen es um die Vermittlung von geschlechtsspezifischer Gewalt und HIV/Aids ging. Gewalt, und vor allem geschlechtsspezifische Gewalt, nimmt an den Schulen Südafrikas immer mehr zu. Schülerinnen werden durch Mitschüler und Lehrer sexuell missbraucht⁵, erleiden psychische Traumata, werden vielleicht schwanger und leider auch oft mit dem HIVirus infiziert. Oft kommt es vor, dass Lehrer ihre autoritäre Position ausnutzen und bei Verweigerung mit schlechten Zensuren oder dem Ausschluss vom Examen drohen. Im Jahr 2000 wurden 1/3 aller Schülerinnen sexuell missbraucht, die Täter waren zu 1/3 Lehrer⁶. Die Mehrheit der Schülerinnen erstattet keine Strafanzeige aus Angst vor weiterer Diskriminierung und Stigmatisierung. Eine umfassende und kontinuierliche Arbeit ist von Nöten, um sexuelle Belästigungen und Vergewaltigungen von Schülerinnen, aber auch Lehrerinnen, zu stoppen. Momentan beschäftigt Masimanyane zwei Public Educators, welche an zwei ausgewählten Schulen in East London Unterrichtseinheiten zu sexueller und häuslicher Gewalt, HIV/AIDS und Verteidigungsstrategien gestalten. Dieses Programm soll im nächsten Jahr mit weiteren Schulen ausgeweitet werden. Allerdings ist die Finanzierung noch nicht geklärt, denn weitere Public Educators müssten für die Umsetzung ausgebildet werden.



⁵ Es kursieren mehrere „Vergewaltigungsmythen“ in Südafrika. So zum Beispiel der Mythos, dass man sich durch Sex mit Jungfrauen vor HIV/Aids schützen bzw. heilen könne. Rita Schäfer weist an mehreren Stellen ihres Buches *Im Schatten der Apartheid*, 2005 daraufhin. Siehe Seite 193.

⁶ Schäfer, Rita, *Im Schatten der Apartheid. Frauenrechtsorganisationen und geschlechtsspezifische Gewalt in Südafrika*, LIT Verlag, Münster, 2005, S.174.

2.2.3 Training/Women's Leadership Institute

In diesen Bereich fallen alle Aktivitäten von Masimanyane, welche versuchen, verschiedene Organisationen im Eastern Cape miteinander zu verlinken und Wissen weiter zu geben. Hierzu gehört, verschiedene CBOs (Community Based Organisations), FBOs (Faith Based Organisations) und andere NGOs mit Wissen auszustatten (im Sinne von Wissenstransfer), damit diese wiederum ihren Service in ländlichen Gebieten anbieten können, denn für viele Frauen ist es schwer zu den Beratungsstellen in den Städten zu reisen. Schwerpunkte der Aus- und Weiterbildung sind: Grundlagen der Gesprächsberatung, Finanzierungskonzepte und Projektleitung. Daneben werden verschiedene Workshops, wie zum Beispiel Spendenakquise oder Schulungen für den Umgang mit Anträgen angeboten.

2.2.4 Men's Project

Das Männerprojekt ist ein neues Projekt von Masimanyane. Formen und Konzepte werden gerade erarbeitet. Wichtiger Hintergrund für dieses Programm ist, dass Männer und Jungen einbezogen werden müssen, um jede Form von Gewalt zu beenden. Es sollen Männergruppen gebildet werden, um aktiv mit den Frauen in den Communities zu arbeiten. Traditionelle Männlichkeitsbilder sollen überdacht und Alternativen erarbeitet werden. Noch immer versuchen Männer durch hohe sexuelle Gewaltbereitschaft erlittene Erniedrigungen durch die Apartheidpolitik zu kompensieren.

„Körperliche und sexuelle Gewalt wurden in einer Zeit gravierender sozialer Umbrüche und in Reaktion auf die systematische Entmännlichung durch das Apartheidregime zu zentralen Elementen der Maskulinität.“⁷

Männliche Gewalt existiert in allen Gesellschaftsschichten und durch alle Hautfarben hindurch, jedoch häuft sie sich extrem an Orten sozialer Brennpunkte, wie den Gebieten des Group Areas Act unter der Apartheidregierung.⁸

Diese Arbeit soll in den Schulen (was zum Teil schon durch die Public Educators gewährleistet wird), Communities, Gewerkschaften, Gefängnissen und

⁷ Schäfer, Rita, *Im Schatten der Apartheid. Frauenrechtsorganisationen und geschlechtsspezifische Gewalt in Südafrika*, LIT Verlag, Münster, 2005, S.95.

⁸ 1950 Group Areas Act: Erzwungene räumliche Trennung aller Bevölkerungsgruppen und damit Schaffung von getrennten Wohngebieten. Zwangsräumungen. Für mehr Information über die südafrikanische Geschichte: siehe: Illife, John, *Geschichte Afrikas*, München, C.H.Beck, 2000.

verschiedenen Religionsgemeinschaften weitergeführt werden. Masimanyane bildet die Trainer aus, die dann Erlerntes weitergeben sollen.

2.2.5 Forschung/Advocacy/Lobbying

Forschung bildet einen weiteren Schwerpunkt unter Masimanyanes Tätigkeiten. Forschung bedeutet sowohl auf akademischer Ebene, um neue Ansätze aus der Wissenschaft aufzunehmen, als auch eigene Nachforschungen zu betreiben. Hierbei spielt die Erstellung von Statistiken eine wichtige Rolle, um Erfolge der Arbeit, aber auch Problembereiche erkennen zu können, um die Trainings und Workshops zu verbessern.

Mit Hilfe von Forschung, Advocacy und Lobbying soll die Politik beeinflusst und gesetzliche Änderungen vorangetrieben werden. Gemeinsame Forschung verstärkt die Netzwerke zwischen verschiedenen Organisationen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Eine wichtige Rolle spielte Masimanyane als Koordinationsinstanz für die Abfassung des *NGO Shadow Reports* für den CEDAW-Prozess⁹. An der Abfassung des Berichts wirkten zahlreiche südafrikanische Frauenrechtsorganisationen mit. Diese Zusammenarbeit förderte die landesweite Vernetzung von Frauenorganisationen und ermöglichte Kontakte in andere afrikanische Länder.

⁹ CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

3. Meine Praktikumsaufgaben

Die ersten Tage verbrachte ich damit die verschiedenen Büros und MitarbeiterInnen von Masimanyane kennen zu lernen. Hierbei waren vor allem die Büros interessant, in denen Beratung angeboten wird, weil dort die eigentliche Arbeit von Masimanyane stattfindet. Leider war ein Einsatz in diesen Büros nicht möglich, da die Mehrheit der Klientinnen Xhosa spricht. Eine Teilnahme an den Gesprächen wäre nicht möglich



gewesen, weil diese sehr vertraulich sind und eine dritte Person eher hinderlich für das Beratungsgespräch wäre. Dafür waren die Gespräche mit den Beraterinnen sehr interessant, da ich einen Einblick in die Probleme der Klientinnen bekommen konnte. Die meisten Fälle beinhalten physische und psychische Gewalt und wirtschaftliche

Probleme.

Den größten Teil meines Arbeitstages verbrachte ich im Hauptbüro, wo die Administration sitzt, Sponsorengelder organisiert werden und inhaltliche Arbeit geleistet wird. Inhaltlich werden Workshops erarbeitet, organisiert und neue Programme erarbeitet. Meine eigentliche Einsatzstelle sollte im Bereich der Public Education sein, aber wie ich in Kapitel 4 noch näher erläutern werde, gestaltete sich dies mehr als schwierig. Meine Aufgaben waren überwiegend praktischer Natur und dienten der Unterstützung und Entlastung der MitarbeiterInnen. Selbstständig konnte ich für ein EU-Gremium einen Bericht verfassen, welches sich mit der Effektivität von staatlichen Genderinstitutionen befasst (Chapter 9 Institutions). Dazu wurden VertreterInnen von verschiedenen NGOs (welche alle im Eastern Cape arbeiten) eingeladen, um von ihren Erfahrungen mit diesen Institutionen (wie zum Beispiel der *Commissioner of Gender Equality*) zu berichten. Diese Einschätzungen wurden evaluiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet, denn ein Großteil der VertreterInnen fühlt sich von den Institutionen auf Regierungsebene nicht präsentiert. Oftmals fragen unterschiedliche Einrichtungen (Zeitungen, Krankenhäuser, Stadtverwaltungen etc.) an, ob Masimanyane Lehrgänge für die MitarbeiterInnen zu Gender-relevanten Themen anbieten kann. So bestand ein Teil meines Praktikums darin, MitarbeiterInnen auf diese Lehrgänge zu begleiten und unterstützerisch tätig zu sein. So nahm ich an einem Training für Krankenhauspersonal teil, welche über das Erkennen und den Umgang mit Betroffenen von häuslicher Gewalt aufklären

sollte. Staatlichen Krankenhäusern fehlt das Personal und die Kenntnis, wie man mit Betroffenen von häuslicher Gewalt umgehen soll. So müssen sie oftmals stundenlang mit anderen Patienten warten, bis sie behandelt werden. Die Krankenschwestern sollen lernen, wie sie Betroffene von geschlechtsspezifischer Gewalt identifizieren und schnelle psychische und medizinische Hilfe leisten können. Eine ähnliche Infoveranstaltung fand für JournalistInnen des Daily Dispatch (eine der größten Tageszeitungen im Eastern Cape) statt. Sie wurden über geschlechtsspezifische Gewalt informiert und wie eine angemessene Berichterstattung in den Medien aussehen könnte. Oftmals nehmen Berichte über Gewalt an Frauen und Kindern nur eine Randnotiz ein und sind sehr einseitig. Zeitungen sind in Südafrika billig, haben große Auflagen und sind somit als Informationsmaterial für die Bevölkerung sehr wichtig. Deswegen ist es ausgewogen zu berichten. Anfang November begannen die Vorbereitungen für die Aktionskampagne „16 Days of Activism“. Dies ist eine Kampagne, welche in Kanada begann, und nun in verschiedenen Ländern weltweit durchgeführt wird. Masimanyane hat als erste NGO im Eastern Cape das Konzept der 16 Tage übernommen und führt diese seit mehreren Jahren aus. Während dieser 16 Tage finden Aktionen statt, die auf das Thema „Gewalt gegen Frauen“ aufmerksam machen sollen. Die verschiedenen Organisationen, die an der Kampagne teilnehmen, entscheiden autonom, welche und wie viele Aktionen sie organisieren wollen. Es gibt einen Leitfaden und Ideenvorschläge. Masimanyane entschied sich für drei Aktionstage, an denen in den Townships über geschlechtsspezifische Gewalt aufgeklärt wurde und Informationsveranstaltungen angeboten wurden. Meine Aufgabe bestand hauptsächlich darin, die Vorbereitungstreffen der Organisationsgruppe zu leiten und Ideenvorschläge zu sammeln und zu bündeln.

4. Meine Praktikumserfahrungen und Schlussgedanken

Während meines Praktikums sollte ich überwiegend an den Infoveranstaltungen in den Schulen mitarbeiten. Meine Aufgabe wäre gewesen, zusammen mit den Public Educators bestehende Unterrichtseinheiten zu geschlechtsspezifischer Gewalt, HIV/AIDS und Menschenrechten zu gestalten und in den Schulen auszuführen. Des Weiteren sollte neues Material zusammen getragen werden und in den Unterricht integriert werden. Leider stellte sich relativ früh heraus, dass die Mitarbeiter für *Public*

Education auf meine Mitarbeit nicht vorbereitet und eingestellt waren. So gestaltete sich die Zusammenarbeit mehr als schwierig. Dies hatte mehrere Gründe, die überwiegend persönlich motiviert waren: es mangelte an einer Identifikation mit der Organisation und der Arbeit, welches dazu führte, dass anfallende Arbeit nicht erledigt wurde und die Mitarbeiter zum Teil lange Abwesenheiten während der Arbeitszeit aufwiesen. Zum anderen beharrten die männlichen Mitarbeiter auf einem Männlichkeitsbild, welches sich durch ein Autoritätsgefühl gegenüber Frauen und somit mangelnder Kooperationsbereitschaft am Arbeitsplatz ausdrückt. Dies steht im Widerspruch zu der Arbeit die bei Masimanyane geleistet wird. Im Profil von Masimanyane wird betont, dass Gendergleichheit geschaffen werden soll und das Zusammenarbeiten der Geschlechter besonders wichtig ist, um soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit für Frauen und Männer zu schaffen. Gründe für dieses Verhalten sind spekulativ. Hohe Arbeitslosigkeit und geringe Jobchancen führen sicherlich dazu, auch Jobs trotz mangelnder Identifikation damit anzunehmen. MitarbeiterInnen mit einer akademischen Ausbildung oder anderen Qualifikationen stellen sich höher als diejenigen die durch die Organisation ausgebildet wurden. Generell finde ich das Konzept der Zusammenarbeit von ausgebildeten MitarbeiterInnen und von denen, die durch persönliche Erfahrungen in die Organisation gekommen sind, gut, aber eine ausreichende Supervision muss stattfinden. Dies habe ich bei Masimanyane vermisst.

Auf der anderen Seite liegt die Verantwortung auch beim Masimanyane-Management. MitarbeiterInnen-Versammlungen finden nicht statt und die Vernetzung untereinander funktioniert nicht. Selten werden die Mitarbeiterinnen evaluiert, was bei der psychischen Belastung der Arbeit nötig wäre. Versuche über meine Unzufriedenheit erst mit den Mitarbeitern zu sprechen und dann mit der Direktorin schlugen fehl, zum einen aus Ignoranz und zum anderen war die Direktorin nur selten im Büro und somit keine Ansprechpartnerin für mich. Probleme wurden zwischen Tür und Angel besprochen, aber Lösungen waren oft nur von kurzer Dauer. Durch Gespräche mit den Mitarbeiterinnen stellte ich fest, dass Masimanyane als Organisation streng hierarchisch aufgebaut ist und die MitarbeiterInnen sehr viel Respekt vor der Geschäftsführung haben. Für Kritik, auch am Management, gibt es keinen Raum und sie wird nicht offen ausgetragen, was die Kette der Unzufriedenheit fortsetzt. Die Probleme waren für mich schnell offensichtlich, aber als Praktikantin sah ich mich nicht in der Lage diese anzusprechen. Meine Kritik übte

ich durch Verbesserungsvorschläge und intensive Mitarbeit an den Projekten, an denen ich aktiv beteiligt war. Trotz dieser Schwierigkeiten hatte ich die Möglichkeit einen interessanten Einblick in die Arbeit einer NGO bekommen zu können und persönliche Gespräche mit den MitarbeiterInnen haben meinen Horizont im Hinblick auf das soziale, kulturelle und politische Leben in Südafrika erweitert.