

Gratisarbeit : in Frauenprojekten

Autor(en): **Marx, Ruth**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen**

Band (Jahr): **14 (1988)**

Heft 2

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-360760>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Gratisarbeit

Gratisarbeit innerhalb von Projekten und/oder Organisationen der neuen Frauenbewegung wird in Gruppen geleistet, welche oft ohne sichtbare Strukturen – sprich Hierarchien – arbeiten. Trotzdem sind sie vorhanden und können durch ihre Undurchsichtigkeit zu einem gefährlichen, schwelenden Konfliktherd werden. Wie gehen wir mit Machtpositionen in der Frauenbewegung um? Sind Konflikte überhaupt lösbar? Anlässlich einer Diplomarbeit habe ich vor zwei Jahren mit einer Mitarbeiterin des Nottelefons Basel darüber und über ihren Werdegang als Aktivistin ein langes Gespräch geführt. Die personellen Strukturen mögen sich am Nottelefon seither sicher geändert haben. Allerdings soll diese Institution hier nur stellvertretend für andere speziell erwähnt werden. Übrigens: Ich lege keinen Wert auf Objektivität...

Das Nottelefon in Basel wurde im Herbst 1983 gegründet. Heute ist es in Basel als soziale Institution mit einem Sekretariat und regelmässigen Beratungszeiten etabliert. Als ich im Frühling 1986 – also vor zwei Jahren – mit Doris für eine Diplomarbeit ein Interview gemacht habe, war diese – als Mitbegründerin – bereits seit 2 1/2 Jahren darin tätig. Ich habe aus diesem Gespräch eigene Rückschlüsse gezogen und lege Wert darauf, dass nicht Doris für unliebsame Aussagen angegriffen wird, sondern allenfalls ich selbst.

So viel hätte Doris Vater Staat gekostet

Doris arbeitete im ersten Jahr ca. 15 Stunden wöchentlich, im zweiten durchschnittlich 8 Stunden und von Herbst 85 bis Frühling 86 5 Stunden pro Woche für's Nottelefon. Seit

Herbst 1985 hat sie pro Arbeitsstunde Fr. 10.— Lohn erhalten. Dieses Geld stammte aus dem Spendentopf des Nottelefons. Reguläre Subventionen gehörten bis dahin noch nicht zu den errungenen Erfolgen der Institution. Zur Berechnung ihrer Lohnkosten während den ersten 2 1/2 Jahren von Doris' Engagement habe ich einen sehr bescheidenen Stundenansatz von Fr. 25.— angenommen, nach welchem auch das Zürcher Nottelefon das Budget erstellt hat. Zu beachten gilt dabei, dass alle Unkosten für AHV, Pensionskasse, etc. zu Lasten von Doris gegangen wären. Fr. 25.— brutto ist also ein Ansatz, der unter den üblichen staatlichen Lohnkosten für eine ausgebildete Sozialarbeiterin liegt. Aufgrund dieser Berechnung hat Vater Staat folgende Einsparungen machen können:

15 Std./Woche während einem Jahr	Fr. 19'500.—
8 Std./Woche während einem Jahr	Fr. 10'400.—
5 Std./Woche während 7 Monaten	Fr. 3'750.—
Lohnkosten von Okt. 1983 bis April 1986	Fr. 35'900.—
Bezogenes Gehalt	Fr. 1'500.—
Eingesparte Lohnkosten	Fr. 34'400.—

Ein ansehnlicher Betrag! Um wie viel er sich noch erhöhen würde, wenn wir die Löhne der anderen Mitarbeiterinnen des Nottelefons auch berechnen würden, können wir erahnen. Die Mitarbeiterinnen des Nottelefons haben für einen sechsstelligen Betrag also gratis eine Institution aufgebaut und betrieben, ohne dass sie vom Staat je einen müden Rappen erhalten ha-

in Frauenprojekten

ben dafür. An sich wäre es ja wohl die Verpflichtung anderer, Vergewaltigung zu bekämpfen und deren Folgen zu lindern.

Von der Familienbetreuung zur Opferbetreuung

Aus der wie üblich ziemlich isolierten Rolle als Mutter dreier Kinder und Hausfrau wagte Doris vor ca. 8 Jahren den Sprung ins nicht immer warme Wasser der Frauenbewegung. Sie trat der Ofra bei und gehörte innert kürzester Zeit dem Kreis der unentbehrlichen Aktivistinnen an. „Ich wollte zuerst mal meine **eigene** Situation verändern und kam dann sehr rasch darauf, dass sich die Situation von Frauen grundsätzlich ändern muss. Ich wollte mich einsetzen für die Rechte der Frauen auf der ganzen Ebene, überall. Innerhalb der Ofra fand ich einerseits die Möglichkeit, konkret an diesem Ziel zu arbeiten, ebenso wichtig war dieser Einsatz allerdings für meine eigene Psychohygiene. Mein ganz persönlicher Aufbau zu einem neuen Frauenbewusstsein hat damals stattgefunden.“ Damals konnte sich Doris eine Bezahlung ihrer Tätigkeit nicht vorstellen. „Ich empfand damals mein Engagement nie als Arbeit. Ich habe jahrelang profitiert und konsumiert. Ich habe meines

Konflikte können sich Projekte gar nicht leisten

Erachtens während meiner Zeit als Ofra-Aktivistin immer mehr bekommen als gegeben. Ich habe enorm viel gelernt, organisatorisches ‚Know-how‘, mich profilieren, Diskussionsgruppen zu leiten, etc. Heute profitie-



re ich davon, wenn ich mit irgendwelchen Leuten bezüglich des Nottelefons Verhandlungen führen muss.“ Doris hatte nie Lust, den Job der Ofra-Sekretärin als (schlecht-)bezahlte Arbeit zu übernehmen. „Ich wollte meine neu gewonnenen Freiheiten nicht gegen neue Verpflichtungen eintauschen. Die hatte ich zu Hause mit Haushalt und Kindern. Ich wollte auch nicht den hohen Ansprüchen genüge müssen, die an die Sekretärin gestellt wurden. Ich hatte Angst vor den damit verbundenen Erwartungen. Diesem Druck wollte ich mich nicht aussetzen: Ich kann kommen und gegen wann ich will, zumindest hier. Das war mir bedeutend wichtiger als ein Lohn, der ohnehin niedrig war.“

Von der Ofra zum Nottelefon

Ganz plötzlich ergriff Doris die Initiative für den Aufbau des Nottelefons. Einerseits wurde sie innerhalb ihrer politischen Tätigkeit in der Ofra mit dem Thema konfrontiert, andererseits gab jedoch die Vergewaltigung einer Frau in ihrem Bekanntenkreis den Ausschlag dazu. Das zeitliche Engagement von Doris ist uns bereits bekannt. Die Frage der Finanzierung der Arbeit im Projekt war von Anfang an ein Thema. Es war darauf ausgerichtet, dass die Arbeit der Frauen mittelfristig bezahlt werden muss. Für Doris stand die bezahlte Arbeit anfänglich noch im Hintergrund. Doris im Frühling 86: „Ich hatte – und das teilweise heute noch – das Gefühl, dass alles, was ich ausserhalb der Familie mache, eigentlich ein Luxus ist. Auch wenn damit harte Arbeit verbunden war. Ich hatte ja Zeit, war immer die, die Zeit hatte.“ Im März 1987 denkt Doris anders, sie ist oft müde und hin und wieder resigniert. Seit Januar 1987 werden zwei Frauen teilzeit für ihre Arbeit finanziert. Lohnbasis: Fr. 18.— brutto

pro Stunde. Doris wurde angestellt, allerdings ohne Vertrag, auf Zusehen hin, bis das Geld aus dem Spendentopf nicht mehr reicht. Das Zusehen war kurz, Ende März – nach drei Monaten – ist sie ihre Stelle vorläufig wieder los. Ob sie für ein weiteres Mal, wenn im Topf das nötige Kapital vorhanden ist, wieder gewählt wird, ist unklar. Ein Arbeitsvertrag besteht nicht. Die Angestellten haben wohl ein Pflichtenheft, Sicherheiten inbezug auf ihren Job jedoch nicht. Für diese an sich unhaltbare Situation nach Schuldigen zu suchen, erübrigt sich. Ein Projekt – welches ohne reguläre Subventionen existiert – wird es schwerlich schaffen, zur „richtigen Lösung“ zu finden. Bis zum Zeitpunkt des Gesprächs im April 1986 war es jeder Frau möglich, pro Stunde Fr. 10.— für Beratungsarbeit aus besagtem Topf zu beziehen. Allerdings wurde diese Möglichkeit längst nicht von allen Frauen wahrgenommen. Einige Mitarbeiterinnen gingen davon aus, dass das Spendengeld den vergewaltigten Frauen zusteht. Für andere bedeutete die Bezahlung ihrer Arbeit einen nötigen Bestandteil ihres Einkommens. Konflikte hat es im Nottelefon durch diese unterschiedliche Handhabung scheinlich nicht gegeben.

Die leidigen Hierarchien...

Vordergründig arbeiten Gruppen wie das Nottelefon Basel im Team, in der Gruppe. Es gibt keine Chefin, keine die „oben“ oder „unten“ ist. Entscheidungen werden in solchen Projekten in der Regel von den Vollversammlungen gefällt, alle haben Mitspracherecht. Eine Arbeitsteilung bestand im Nottelefon insofern, als früher eine ganze, später eine halbe Notstandsstelle bewilligt war. Diese Frauen haben fixe Präsenzzeiten, klare Pflichtenhefte, eindeutige Kompetenzen – oder eben nicht. Die Pflichten einer Notstandsfrau in Projekten sind meist klarer umschrieben als jene der un- oder unterbezahlten Gruppenfrauen. Jede Gruppenfrau arbeitet in dem zeit-

aber mindestens so häufig ihre Schattenseiten hat. Eine Machtposition wie sie Doris innehatte, bringt einem grossen Teil der Gruppe Erleichterung. Da ist jemand, die die Verantwortung für alles übernimmt, wenn es irgendwo harzt, auch wenn diese Verantwortungszuschreibung nirgends offen deklariert ist.

Nicht nur im Nottelefon

Personifizierte Strukturen, wie ich sie anhand des Nottelefons auf meine subjektive Weise anhand eines längeren Gesprächs mit Doris interpretiere – ohne darüber mit anderen Gruppenfrauen zu reden – existieren wahrscheinlich in den meisten ähnlich gelagerten Projekten. In jeder Gruppe, die keine formellen Strukturen aufweist, kristallisieren sich nach kürzerer oder längerer Zeit „Führerinnen“ und „Sündenkühe“ heraus. Oftmals ergibt es sich auch, dass eine Frau beide Funktionen auf sich vereint. Nebst Achtung und Dankbarkeit der Gruppe kommt eine Führungsfrau sehr rasch einmal dazu, auch die Vorwürfe auf sich zu ziehen. Ging im Nottelefon Basel etwas schief, war oft Doris dafür letztendlich verantwortlich. Mindestens sie selbst war davon überzeugt. Bei solchen Konstellationen kann es dann auch passieren, dass andere Gruppenfrauen sich zurückziehen, weil sie diesen Zustand nicht mehr ertragen. So auch im Nottelefon. Konflikte? Selbstverständlich! Obwohl Auseinandersetzungen meist nicht vollumfänglich ausgetragen werden können, weil sich Projektfrauen diese Konflikte gar nicht leisten können. Streitigkeiten in solchen Projekten laufen häufig darauf hinaus, sich eine oder auch mehrere Sündenkühe auszusuchen und – wenn möglich – auf irgendeine Weise mehr oder weniger elegant loszuwerden. Für die Gruppe ist es am einfachsten, wenn sich diese Frauen frustriert von alleine zurückziehen. Solche „Abwanderungen“ habe ich auch schon hautnah erlebt.

Es gibt keine, die „oben“ und keine die „unten“ sind. Alle haben ein Mitspracherecht

lichen Rahmen mit, den sie selbst bestimmt. Doris hat sich von Anfang an im Nottelefon zeitlich so stark engagiert, dass sie bald die Frau war, die über alles informiert war, fast überall mit dabei und folglich über praktisch alles auf dem Laufenden war, was rund ums Nottelefon geschah. Und postwendend befand sie sich damit in einer Position, welche wohl ihre Sonnen-

Meist folgt darauf ein sehr nüchternes Erwachen. Die Querschlägerin, die Unzuverlässige, Unpünktliche mit den „denäbenen“ Ansichten ist zwar weg – die Probleme hingegen sind geblieben. Zuerst unter den Tischen, langsam aber sicher sind sie dann aber auch wieder auf dem Tisch. Uns spätestens dann ist der Zeitpunkt da, zu welchem Konflikte angegangen werden müs-

sen, will die Gruppe sich nicht möglichst rasch wieder einen neue Sündenkuh suchen und mit Garantie auch finden. An diesem Punkt stossen Projektgruppen auf tatsächlich fast unüberwindbare Hindernisse. Einige Gruppen meinen dann, diese Schwierigkeiten mit Strukturdebatten lösen zu können. Das mag hin und wieder zu einer vordergründigen Lösung genau so gut – oder sogar besser – beitragen, wie der Abgang der „Bösen“.

Auseinandersetzungen über Strukturdebatten und Rausschmisse hinaus zu führen sind in Projekten, welche ganz real schon mit Überforderung und Überarbeitung konfrontiert sind, faktisch nicht möglich. Sie könnten nämlich die ganze Arbeit in Frage stellen, bzw. zur Auflösung bringen. Und Projekte, wie z.B. die diversen Nottelphone braucht es unbestrittenermassen. Folglich können gewisse Konflikte tatsächlich nicht ausgetragen werden. Oder könnt Ihr Euch beispielsweise vorstellen, eine Auseinandersetzung betreffend die Heterogenität Eurer Gruppe zu führen? Beispielsweise mit dem Ziel, die Gruppe so weit zu homogenisieren, bis sie arbeitsfähiger wird? In öffentlichen sozialen Institutionen werden solche Schwierigkeiten kaum zu einer Grundsatzfrage. Dort werden Leute eingestellt, welche die nötigen beruflichen Qualifikationen mitbringen, ein Auftreten an den Tag legen, welches den Aufgaben der Institution entspricht oder auch fachliche Qualitäten mitbringen, welche sie für eine klar definierte Führungsposition prädestinieren. Sobald diese Person diese Anforderungen nicht erfüllt, wird sie entweder gar nicht angestellt, oder nach einer gewissen Zeit wieder entlassen. „Es tut uns leid – Sie sehen ja selbst – so geht es einfach nicht.“ Eleganter tönt eine Kündigung, wenn sie mit einer sog. Umstrukturierung begründet wird. Jedenfalls ist es real möglich, ein Team einigermaßen homogen zusammen zu setzen.

Ganz unter uns gesagt...

...ich selbst muss mich auch zu den Frauen zählen, die ohne eine gewisse „Macht“-position in einer Gruppe schwer zurecht kommt. Nicht zufällig war ich kurz nach meinem Eintritt bereits im Vorstand der Ofra Basel und nach nicht langer Zeit Sekretärin der Sektion. Wenn eine unserer Aktionen nicht klappte, wie sie eigentlich sollte, fühlte ich mich rasch einmal verantwortlich dafür und meinte, die stillschweigenden Angriffe teilweise auch zu spüren. Mit allen Projektionen, die dazu gehören. Jedenfalls glaubte ich daran, dass ich es hätte anders – besser – organisieren oder ausführen müssen.

Ich lud mir viel auf die Schultern, was eigentlich auf dem Buckel aller Beteiligten hätte ruhen müssen. Aber ich habe die Sonnenseiten dieser Sonderposition mindestens so ausgekostet, wie unter den Schattenseiten gelitten. Ich war ein wenig stolz, wenn ich manchmal um 10 Uhr nachts noch angerufen wurde, weil irgend jemand wissen wollte, was denn die Ofra Basel dazu dachte oder tat. Ich war auch – vordergründig vielleicht genervt – hintergründig aber gebauchpinselt, wenn meine Meinung innerhalb einer Diskussionsrunde am Radio oder als Statement in einer Zeitung gefragt war. Ich war durch meine Mitarbeit zu einer Person geworden, die „frau“ kannte. An den Sitzungen hatten meine Vorschläge Gewicht, meist kam ich damit auch durch. Ich verfügte über die meisten Informationen. Ich geizte auch nicht damit, denn schliesslich trug dieser Informationsvorsprung ja auch zu meinem „Renommé“ bei. Ich arbeitete für sehr wenig Geld sehr viel. Fast meine ganze Person war innerhalb „meiner“ Organisation, bzw. „meiner“ Sektion. Eintritte trugen zu Höchststimmungen bei, Austritte kränkten mich persönlich. Um von diesem „Posten“ wieder runter zu kommen, beispielsweise an eine Arbeitsstelle, an der ich wieder normal verdiente, nützte keine Leiter zum Runterklettern. Ich hatte zu springen. Ein Jahr Abstand von „meiner“ Sektion habe ich benötigt, um wieder im Gruppengefüge integriert zu sein und nicht mehr oben heraus zu schweben und/oder untendurch zu schwimmen. Das Jahr liess sich sogar begründen – ich hatte innerhalb 13 Monate zwei Kinder bekommen und arbeitete halbtags...

Seither weiss ich jedenfalls, dass Vollversammlungsbeschlüsse wohl demokratisch gefällt werden, dass es aber **sehr** darauf ankommt, von wem die Vorschläge kommen. Kamen sie vom „harten Kern“, den Superaktivistinnen, konnten wir fast sicher sein, damit durchzukommen. Kamen sie von „ausssen“, womöglich noch von einer sog. Sündenkuh, bzw. ideellen Querschlägerin, waren wir ebenso sicher, dass sie damit nicht durchkam, sofern sich der Aktivistinnenclan dagegen aussprach. Wir arbeiteten viel, arbeiteten fast alle gratis oder zu einem lächerlichen Lohn noch mehr als viel und hatten dadurch die Dankbarkeit von den anderen.

Wie sieht's denn bei der „emanzipation“ aus?

Jetzt wird's schon schwieriger, denn da stecke ich persönlich tief mit drin.

Wenn ich mir jedoch die Mühe nehme, unsere Gruppe und deren Prozess „von aussen“ anzuschauen, stelle ich auch hier fest, dass die Frauen, welche mehr Verantwortung übernehmen, auch mehr zu sagen haben, ihre Voten mehr Gewicht haben. Obwohl unsere Funktionen klar definiert sind. Redaktionsfrauen müssen alternierend die Verantwortung für die Nummer übernehmen und erhalten dafür ein – kleines – Entgelt. Mitarbeiterinnen müssen diese Verantwortung nicht übernehmen, bekommen auch kein Geld. Selbstverständlich haben sie formell genau so viel zu sagen wie die Redaktionsfrauen. Wenn jedoch eine Mitarbeiterin nicht ein gerüttelt Mass an Selbstbewusstsein mitbringt und sich dadurch einen integrierenden Platz schafft, wird sie es bedeutend schwerer haben, mit ihrer Meinung durchzudringen. Richtige Rüffel werden kaum angebracht, wenn versprochene Artikel nicht so kommen wie sie geplant waren. Es fällt verdammt schwer, einander zu kritisieren, wenn wir so stark aufeinander angewiesen sind, damit die Zeitung überhaupt regelmässig erscheinen kann. Wir brauchen jede, die dabei ist und auf ihre Art und Weise mitmacht. Einander auf etwas festnageln können wir uns letztlich nur dann, wenn eine die Verantwortung für eine Nummer hat. Und auch das ist nicht einfach. Und wenn sich mal eine „emi“-Frau für einige Zeit zurückziehen will, ist sie wahrscheinlich sehr froh, wenn dafür auch ein **richtiger** Grund vorliegt. Auslandaufenthalt, Liz-Prüfungen, Geburten gehören hier dazu. Rückzüge jedoch einfach so, weil frau mal eine Pause braucht, anzukündigen, das dürfte schon viel schwieriger sein. Es sind letztlich immer dieselben, welche den Kopf und die Hände hinhalten müssen, wenn z.B. im Layout zwei von fünf Frauen nicht erscheinen, unabgemeldet oder mit triftiger Begründung. Irgendwie geht's dann immer. Manchmal braucht's enorm viel bis die Frustrationstoleranzen erreicht sind und irgendwie erhoffe ich mir immer noch – auch nach über 10 Jahren Mitarbeit in der Frauenbewegung – dass wir einmal fähig werden, kritische Situationen so anzugehen, dass wir nicht dauernd von Neuem staunen, wenn wir mitten drin sind. Habt Ihr Tips? Ratschläge? Wie wär's mit einigen Sonderseiten von Euch mit handfesten Informationen, wie Frauen mit der Gratisarbeit in den diversen Projekten umgehen?

Ruth Marx