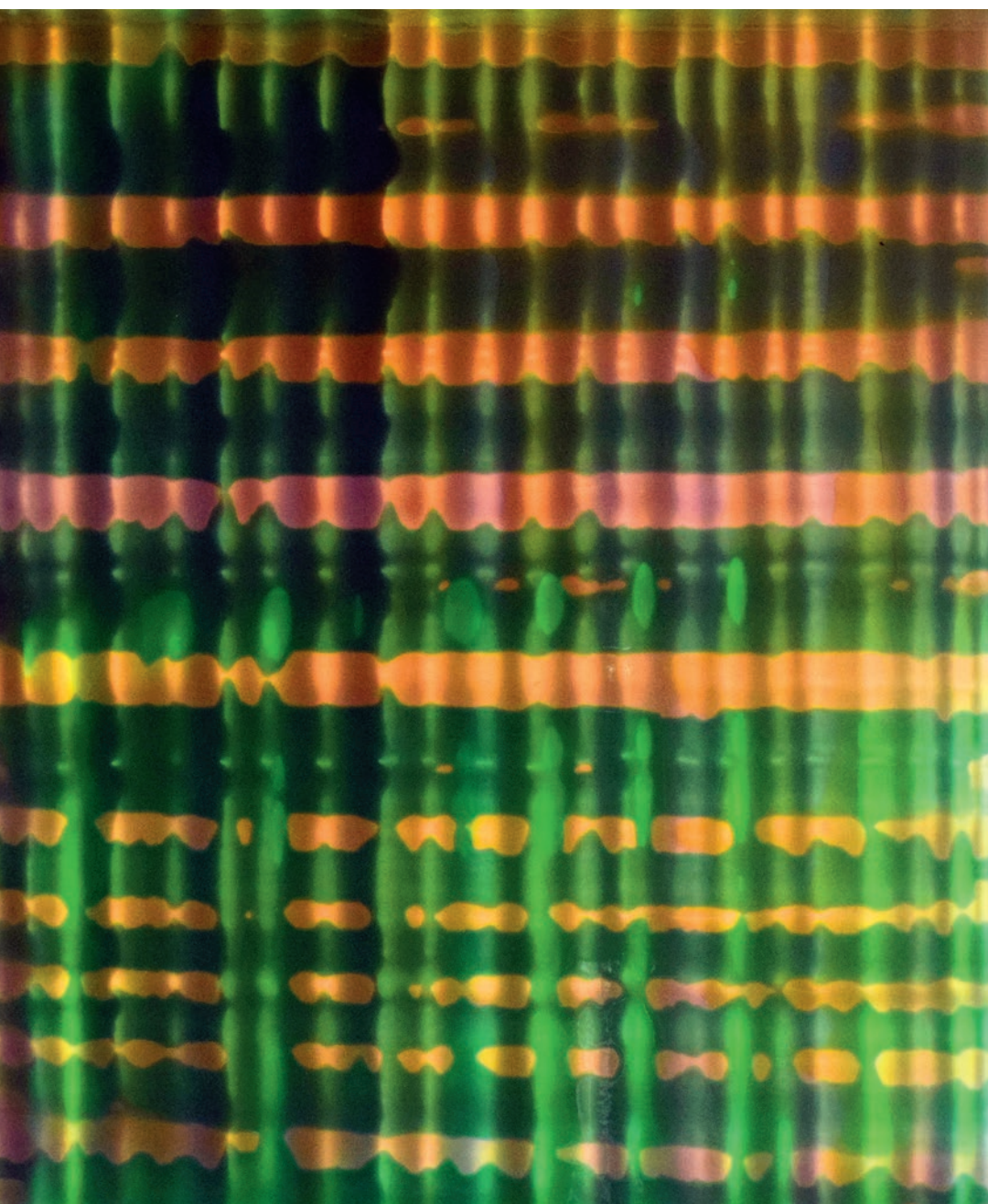


Politik & Kultur — Dossier »Frauennetzwerke«

An abstract, vibrant background featuring a dense network of colorful splatters and streaks. The colors include bright red, yellow, magenta, and white, set against a teal or light blue background. The overall effect is dynamic and energetic, resembling a complex web or a burst of activity.

Vernetzt.



Dezember 2017, II
Acryl auf beschichteter Spanplatte
70 x 60 cm

Netzwerken

Rahel Varnhagen (1771–1833) würde heute wahrscheinlich als geniale Netzwerkerin bezeichnet werden. In ihrem Salon trafen sich Schriftstellerinnen, Ärzte, Beamte, Politiker, Militärs, Wissenschaftler, Schauspielerinnen und andere mehr. Sie brachte Menschen zusammen, miteinander ins Gespräch. So manche lebenslange Freundschaft entstand bei diesen Treffen. Als sich so bekannte Persönlichkeiten wie Alexander und Wilhelm von Humboldt, Friedrich Schleiermacher, Friedrich Schlegel und andere im Salon der Rahel Levin, später verheiratete Varnhagen, trafen, waren sie jung und es war keineswegs abzusehen, zu welchem Ruhm sie es bringen würden. Sie haben sich gegenseitig gefördert, teils auch beföhdet. Jüdische Frauen, wie die erwähnte Rahel Varnhagen oder auch Henriette Herz (1764–1847), stellten mit ihrem Netzwerken die Weichen für so manche Karriere.

Die erste Frauenbewegung Ende des 19. Jahrhunderts, der Kampf um das Frauenwahlrecht, die Auseinandersetzungen um den Zugang zu Bildung und bestenfalls zum Studium wären ohne die Netzwerke couragierter Frauen nicht denkbar. Clara Zetkin, Helene Lange, Louise Otto, Minna Gauer, um nur einige zu nennen, waren Vorkämpferinnen der Emanzipation. Sie hatten unterschiedliche politische Hintergründe und Positionen, ihre Gemeinsamkeit bestand darin, dass sie sich Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts für Frauenrechte einsetzten und hierfür ihre Netzwerke nutzten.

Eine moderne Salonière war Ida Dehmel (1870–1942). In ihrem Haus trafen sich Anfang des 20. Jahrhunderts Künstlerinnen und Künstler, sie vernetzte sie miteinander. Um insbesondere Künstlerinnen und ihr Schaffen zu fördern, gründete sie im Jahr 1926 die GEDOK, die Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstfreunde, ein bis heute funktionierendes Netzwerk.

Heute gibt es weitaus mehr Netzwerke von Künstlerinnen bzw. von Frauen aus dem Kultur- und Medienbetrieb. Manche regional verankert, andere wiederum bundesweit tätig. Mitunter fällt es schwer, den Überblick zu behalten. Wir wollen mit dem vorliegenden Dossier etwas Orientierung in diese Vielfalt bringen.

Festzuhalten ist, dass es längst neben den vor Jahrzehnten vor allem männlich geprägten Netzwerken im Kultur- und Medienbereich heute eine Vielzahl von Frauennetzwerken gibt. Gleichfalls haben Frauen sich so erfolgreich vernetzt, dass sie mit Kolleginnen und Kollegen die bestehenden kulturpolitischen Verbände aufmischen und erfolgreich in Spitzengremien netzwerken. Gut so. — Denn von Netzwerken und vom Netzwerken lebt der kulturpolitische Diskurs.

Olaf Zimmermann ist Herausgeber
von Politik & Kultur und Geschäftsführer
des Deutschen Kulturrates

Impressum

Politik & Kultur Dossiers erscheinen als Beilage zu Politik & Kultur, der Zeitung des Deutschen Kulturrates, herausgegeben von Olaf Zimmermann und Theo Geißler.

Erscheinungsort: Berlin
Redaktionsschluss: 23. August 2023
ISBN: 978-3-947308-58-3
ISSN: 1865-2689

Kontakt

Deutscher Kulturrat e. V.
Chausseestraße 10, 10115 Berlin
Telefon: 030 . 226 05 28 - 0, Fax: - 11
post@kulturrat.de, kulturrat.de

Redaktion

Olaf Zimmermann (Chefredakteur, V.i.S.d.P.),
Gabriele Schulz (Stv. Chefredakteurin),
Theresa Brüheim (CvD), Lisa Weber,
Dr. Cornelia Kunkat, Anne Lisa Martin

Verlag

ConBrio Verlagsgesellschaft mbH
Brunnstraße 23, 93053 Regensburg
Telefon: 0941 . 945 93 - 0, Fax: - 50
info@conbrio.de, conbrio.de

Bilder

Stephanie Jünemann, Berlin

Gestaltung

4S Design, Berlin

Druck

Freiburger Druck, Freiburg

Hinweise

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Deutschen Kulturrates wieder. Alle veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

Netzwerken

Olaf Zimmermann – 3

Netzwerke in der Geschichte der Frauenbewegung

Ute Gerhard – 9

Netzwerke des sozialen Wandels

Siri Hummel – 14

Die Macht der Verbundenheit

Marita Haibach, Gabriele Wilde
und Annette Zimmer – 17

Wirksamkeit von Netzwerken

Simone Kauffeld, Britta Wittner
und Freya Grimme – 22

Solidarität und klare Strategien

Cornelie Kunkat – 26

Wir haben noch sehr viel zu tun

Ursula Theißen – 29

Wir wollen Strukturen ändern!

Baharak Omidfard, Susanne Stephani
und Susanne Zöchling – 32

Frankfurter Kranz

Sonja Müller – 34

And She Was Like: BÄM!

Nelly Gawellek – 36

A-Z

Eine Auswahl an Netzwerken.



BücherFrauen – 40

Bühnenmütter – 41

fair share! – 42

Female Photoclub – 43

GEDOK – 44

International Gender Design Network (iGDN) – 45

Journalistinnenbund – 46

n-ails – 47

Mörderische Schwestern – 48

Music Women* Germany – 49

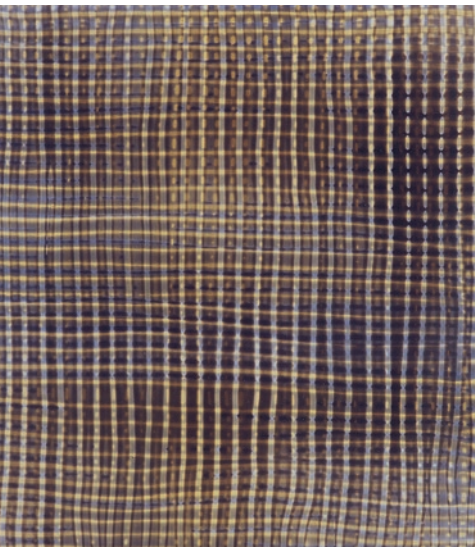
ProQuote Film – 50

ProQuote Medien – 51

SALOON Berlin – 52

Women in Film and Television Germany – 53

Juni 1998, II
Acryl auf Resopal
90 × 85 cm



Stephanie Jünemann, geboren 1963 in Duderstadt, studierte Freie Kunst bei Norbert Radermacher und Hannes Böhringer an der Kunsthochschule Kassel, wo sie fünf Jahre als Assistentin und von 2010 bis 2012 als Professorin tätig war. Seit 2015 ist sie Mitbegründerin und Ko-Direktorin des Berlin Art Institute.

In ihrer abstrakten Malerei spielt der experimentelle Umgang, sowie die Materialität der Farbe eine tragende Rolle. Durch das Schichten, Strukturieren und Gießen von Acryl-Lackfarbe entstehen abstrakte Farbereignisse, diese entwickeln durch die Transparenz der lasierenden Farbschichten eine räumliche Qualität.

Der experimentelle Umgang mit Farbe folgt einem dialogischen Prinzip, dabei sind Zufälle und Ereignisse im Arbeitsprozess eine Bereicherung und tragen stets zur Weiterentwicklung der Bildfindung bei.

Stephanie Jünemann lebt und arbeitet seit 1996 in Berlin.

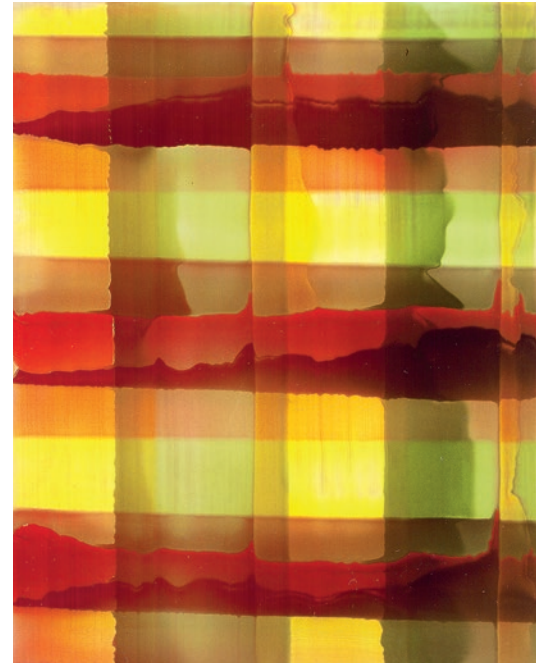
↳ sjuenemann.de

↳ berlinartinstitute.com

Mai 2017, I
Acryl auf beschichteter Spanplatte
70 × 60 cm

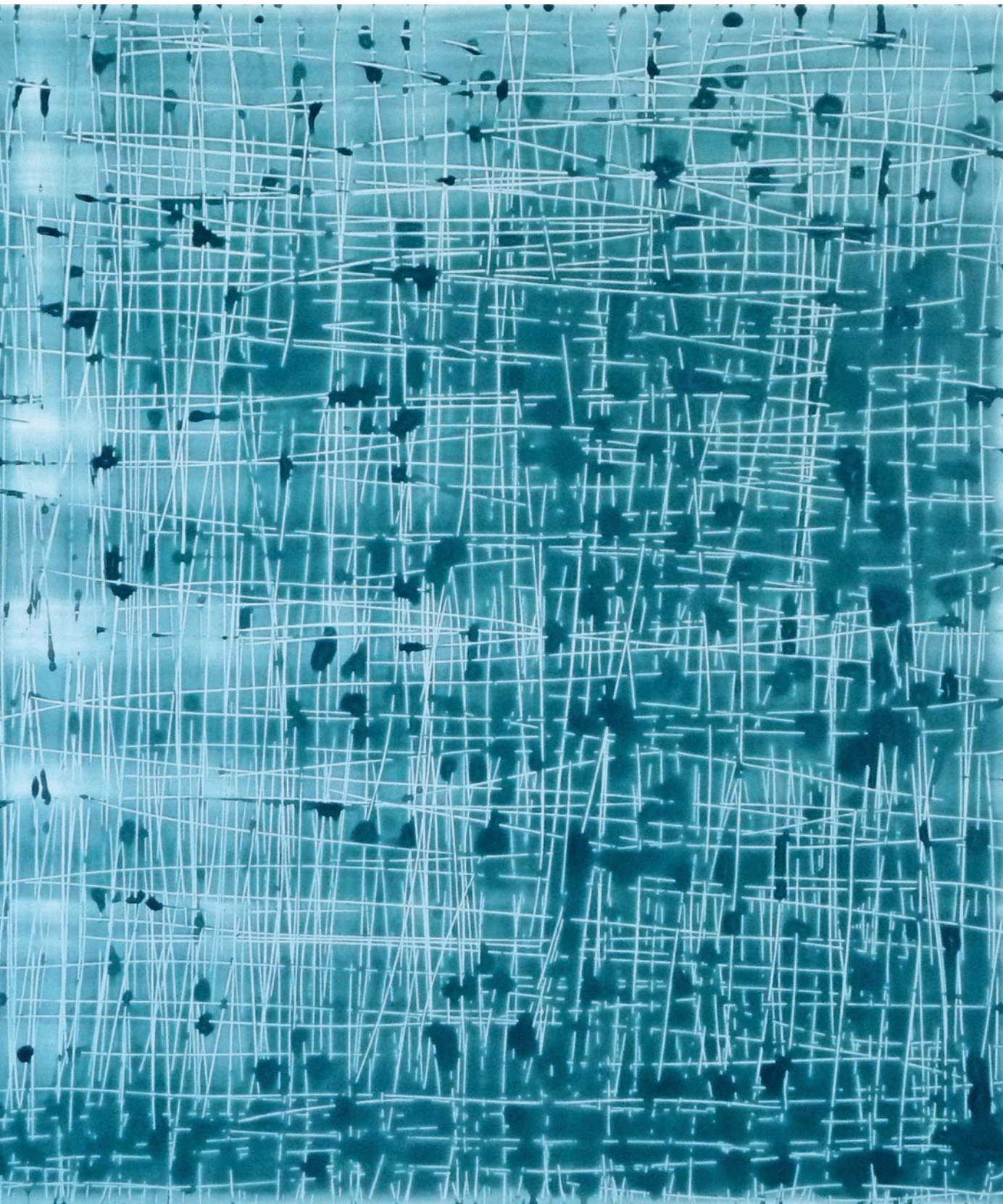


September 2021, I
Acryl auf beschichteter Spanplatte
85 × 80 cm



August 2001, II
Acryl auf Kunststoff-Verbundplatte
150 × 120 cm

Februar 2017, I
Acryl auf beschichtete Spanplatte
70 x 60 cm



Netzwerke in der Geschichte der Frauen- bewegung

Ute Gerhard

Im Ausklang der 1848er Revolution gab Louise Otto 1849 eine erste politische Zeitschrift, die »Frauen-Zeitung« heraus mit dem emphatischen Untertitel »Dem Reich' der Freiheit werb' ich Bürgerinnen«. Doch schon nach knapp zwei Jahrgängen wurde das zweimal monatlich erscheinende Journal durch ein Sächsisches Pressegesetz verboten, das ausdrücklich Frauen die Herausgabe und verantwortliche Redaktion einer politischen Zeitschrift untersagte. Im Zuge der politischen Reaktion sollten im gleichen Jahr auch in den anderen Staaten des Deutschen Bundes ähnliche Repressionen folgen, insbesondere auch der Erlass von Vereinsgesetzen, die Frauen von jeglicher Teilnahme in politischen Vereinen oder Versammlungen ausschlossen. Diese waren bis 1908 in Kraft. Was war passiert, sollten sich die Regierungen der Restauration tatsächlich »vor den Frauen fürchten«, wie die Autorinnen der Zeitschrift zunächst lästerten?

In ihrem »Abschiedswort« der vorläufig letzten Nummer vom Dezember 1850 bedankt sich die Herausgeberin bei ihren Leserinnen und Unterstützern, bei Korrespondentinnen, bekannten Autoren, aber auch den anonymen, nur mit ihren Vornamen gekennzeichneten Schreiberinnen für ihre Mitwirkung. Sie zählt dabei, wehmütig und stolz zugleich, die Orte auf, aus denen die Zeitschrift Zuschriften und Zustimmung erhielt. In der langen Reihe größerer und kleiner Städte werden unter anderem genannt: Altenburg in Sachsen, Breslau, Dresden und Berlin, Hamburg, Königsberg und Leipzig, ja, sogar New York sowie Straßburg, Wien und Zürich. Die Aufzählung zeigt, die Frauen-Zeitung hatte im Aufbruch zu einer demokratischen und sozialen Reform über die deutschen Grenzen hinaus eine Plattform für die Anliegen und die Rechte von Frauen geboten und ein Netzwerk von Interessentinnen und

Aktivistinnen geschaffen. Gleichzeitig wird in Berichten der Zeitung belegt, dass in vielen Orten der deutschen Kleinstaaterei Frauenvereine entstanden waren, die sich den Zielen der demokratischen Opposition anschlossen und für Freiheit, nationale Einigung und die in der Paulskirche verhandelten Grundrechte eintraten. Einige nannten sich »demokratische Frauenvereine«, andere verbargen ihre Parteinahme als Unterstützung der in der Revolution verhafteten oder verfolgten Freiheitskämpfer und ihrer Familien, wieder andere betonten als Frauenbildungsvereine die Notwendigkeit ökonomischer Unabhängigkeit und Selbstbestimmung. Schließlich war der Aufruf »Assoziation für alle, auch für die Arbeiterinnen« das Losungswort, das Louise Otto und viele Initiativen des Vormärz beflügelt hatte.

Louise Otto gilt seither als Begründerin der ersten deutschen Frauenbewegung, doch zu dieser Bewegung bedurfte es nicht nur einer Einzelnen. Vielmehr hatte sich um ihre Initiative ein Beziehungsnetz von Personen und Vereinen gebildet, die an der revolutionären Bewegung des Vormärz teilhatten und dabei die Unrechtserfahrungen und bürgerlichen Rechte derjenigen zur Sprache brachten, die bisher im politischen Raum nicht vertreten waren. Dazu gehörten 1848 neben den Arbeitern eben auch die Frauen, denn das bürgerlich liberale Versprechen der »Freiheit für alle« war weder im Hinblick auf die Klassenfrage noch auf das Geschlechterverhältnis eingelöst. Es gelang also, neben vielfältigen weiteren Veröffentlichungen in Deutschland zum ersten Mal, die politische Aufmerksamkeit auf die Rechtlosigkeit und soziale Ungleichheit von Frauen, insbesondere auf ihre Entmündigung in der Ehe zu lenken und ihre Ansprüche auf Mitwirkung und politische Teilhabe öffentlich zu machen.

Auch wenn diese soziale Bewegung sogleich wieder mundtot gemacht und ihre Schriften und Versammlungen verboten wurden, hat sie mit ihrem ersten gemeinsamen Aufbegehren und ihren Forderungen nach Gleichberechtigung der Frauen doch Geschichte gemacht. Denn das Netzwerk zwischen den Engagierten blieb. Einige nahmen später die Verbindungen wieder auf, z. B. mit der Gründung des Allgemeinen Deutschen Frauenvereins (ADF) 1865 durch Louise Otto und Auguste Schmidt. Dabei wurden die persönlichen Verbindungen der Achtundvierzigerinnen strategisch bewusst zu einem Netzwerk von Zweigvereinen ausgebaut, indem die jährlichen »Frauentage« jeweils an einem anderen Ort durch frühere Gefährtinnen ausgerichtet wurden. Auch die Erkenntnis, dass die Arbeiterinnen sich selbst neben den Arbeitern organisieren müssen, hat Wurzeln in den persönlichen Beziehungen seit der 1848er Revolution. Clara Eißner, spätere Clara Zetkin war Schülerin im Lehrerinnenseminar von Auguste Schmidt und oft bei den Vorsitzenden des ADF zu Tee- und Diskussionsrunden eingeladen worden.

Die Bedeutung von Netzwerken für die Entstehung und den Erfolg sozialer Bewegungen ist erst in der neueren soziologischen Bewegungsforschung herausgearbeitet worden. Sie dient zur Kennzeichnung ihrer besonderen Struktur, aber auch der Untersuchung ihres inneren Funktionierens. Denn im Gegensatz zu staatlich anerkannten Organisationen, Parteien und Institutionen bleiben soziale Bewegungen typischerweise veränderlich und fließend, drängen auf die Veränderung gesellschaftlicher Normen und politischer Macht. Ihr ephemerer Charakter wird daher auch in Wellen beschrieben. Sie enden oder scheitern, je nachdem, ob die gesetzten Ziele erreicht, politischer, sozialer oder auch kultureller Wandel eingetreten sind. Wesentlich ist, dass es in der Verbindung einzelner Personen zu Gruppen und sich erweiternden und verzweigenden Netzwerken gelingt, für bestimmte Forderungen und gemeinsame Interessen zu mobilisieren und den Protest in die Öffentlichkeit zu tragen. Indem diese Netze eine Brücke bilden zwischen privater und politischer Sphäre, repräsentieren sie einen gesellschaftlichen Freiraum, der heute im Konzept der Zivilgesellschaft für das Funktionieren der Demokratie besondere Beachtung erfährt.

Das Bild von Netzwerken weist darauf hin, dass die persönlichen Beziehungen unter Initiatorinnen und Aktivistinnen bewusst geknüpft werden, um zu gemeinschaftlichem Handeln zu ermächtigen und um weitere Anhängerinnen zu gewinnen. Das bedeutet, dass sie auf innere Verbundenheit, ein Wir-Gefühl, das heißt auf Solidarität angewiesen sind. Erst recht für Frauen, deren Rechte und Interessen im Staat nicht vertreten waren, erforderte das Heraustreten aus der Privatheit der Familie in die politische Öffentlichkeit neben dem »Mut, sich seines eigenen Verstandes zu bedienen«, auch die Kühnheit, sich der alleinigen »Bestimmung der Frau« zur Gattin, Hausfrau und Mutter zu verweigern.

In historischen Studien zur Geschichte der Frauenbewegung ist daher die Rede von Unterstützungsnetzwerken (female support networks), die in der Rebellion gegen die Gesellschaft notwendigen Halt geben. Aber auch bereits bestehende, persönliche Beziehungen (pre-existing networks) und emotionale Bindungen wie Freundschaften und verwandtschaftliche Kontakte, Briefwechsel und Ländergrenzen überschreitenden Korrespondenzen gaben in den Fesseln des Frauenalltags oft erst den Anstoß für gesellschaftliches und politisches Engagement. Weitere Beispiele sollen dies veranschaulichen:

Konferenzen und internationale Begegnungen waren immer wieder Gelegenheiten, weite Netze auszuspannen. So hatten sich die Initiatorinnen der US-amerikanischen Frauenbewegung, die ebenfalls 1848 zu einer nationalen Frauenrechtskonferenz in Seneca Falls nahe New York einluden, 1840 auf einem Anti-Sklaverei-Kongress in London kennengelernt und die Parallelen zwischen ihrem Engagement für die Sklavenbefreiung und ihrem Kampf um Gleichberechtigung entdeckt. Ihre in Seneca Falls verabschiedete »Declaration of Sentiments« wendete sich, die amerikanische Unabhängigkeitserklärung von 1776 paraphrasierend, nicht mehr gegen den englischen König, sondern gegen die Tyrannei »des« Mannes. Sie wurde zu einem Fanal nicht nur der amerikanischen Frauenrechtsbewegung, sondern versammelte

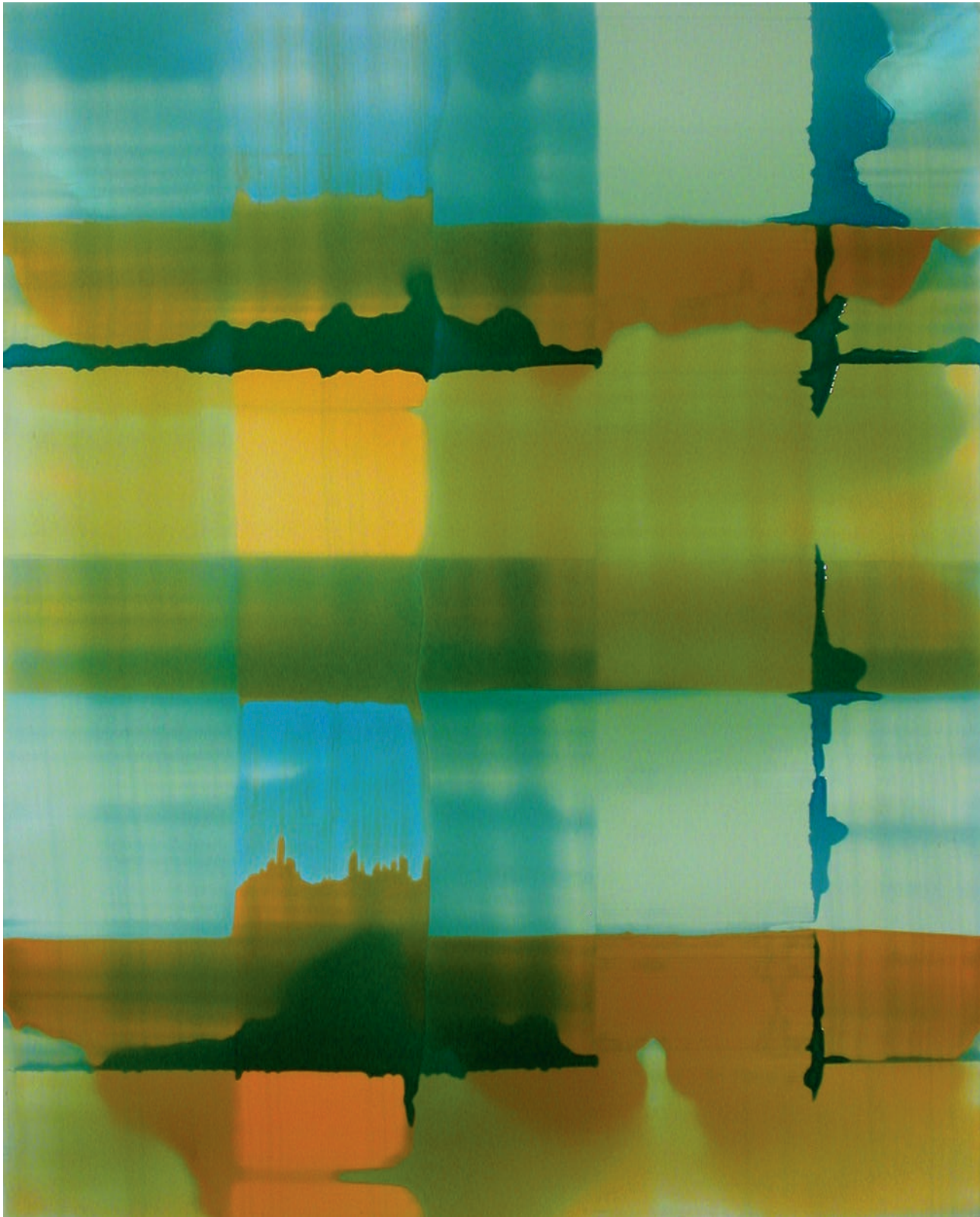
Das Netzwerk zwischen den Engagierten blieb.

auch in den nachfolgenden Jahren Gleichgesinnte zu einem regen transatlantischen Austausch ihrer programmatischen Schriften und war eine Stütze in den frauenpolitischen Aktivitäten in anderen Ländern Europas. Daran beteiligt waren z. B. Harriet Taylor Mill, deren Konferenzbericht über die Frauenrechtskonferenz von 1850 die Grundlage für den Weltbestseller »Die Hörigkeit der Frau« (John Stuart Mill, 1869) bildete; Jeanne Deroin, die französische Frühsozialistin und Feministin, die in der französischen Frauenbewegung der 1848er Revolution eine führende Rolle gespielt hatte und deshalb verhaftet wurde. Noch aus dem Gefängnis übersetzte sie Harriett T. Mills Text ins Französische; die Schwedin Fredrika Bremer, deren Roman »Hertha« nach ihrer Amerikareise den Anstoß für eine schwedische Frauenbewegung gab; die Achtundvierzigerin und Emigrantin Mathilde Franziska Anneke, die in den USA wieder eine Frauenzeitung herausgab und darin deutsche Texte zur Frauenemanzipation (z. B. Theodor G. von Hippels »Über die bürgerliche Verbesserung der Weiber«, 1792) veröffentlichte; die Polin Ernestine Rose und andere mehr.

Der Ausgangspunkt der britischen Frauenbewegung waren Frauenclubs und einzelne Kampagnen in den 1850er und 1860er Jahren. Die »Ladies of Langham Place« z. B. war ein Zirkel von Schriftstellerinnen, Künstlerinnen, Sozialreformerinnen, von Frauen der gehobenen Mittelschicht, die sich für die Verbesserung der Mädchen- und Frauenbildung und die Reform des Ehe-



April 2006, I
Acryl auf Kunststoff-Verbundplatte
99,4 x 74,5 cm



September 2005, I
Acryl auf Kunststoff-Verbundplatte
149,6 × 120 cm

und Güterrechts einsetzten. In ihrem Haus am Langham Place hatten sie neben Büro- und Unterrichtsräumen ein Café und Clubräume eingerichtet und gaben ab 1858 die Zeitschrift »English Woman's Journal« heraus. Sie gründeten keinen Verein, ihr Medium war das gesprochene und geschriebene Wort, öffentliche Auftritte hielten sie jedoch für »unladylike«. Sie konnten schließlich John Stuart Mill dafür gewinnen, im englischen Parlament 1867 einen Antrag für das Frauenwahlrecht einzubringen. Die Wurzeln für den weltweit Aufsehen erregenden Kampf der englischen Suffragetten am Beginn des 20. Jahrhunderts sind auch hier zu suchen.

Im Deutschen Reich (seit 1871) trafen sich Ende der 1880er Jahre in Berlin im »vertrauten Kreis« der Kronprinzessin Viktoria, der gebürtigen Engländerin, all die Frauen, die mit ihren Initiativen und Projekten für einen neuen Aufschwung der bürgerlichen Frauenbewegung sorgen sollten: Helene Lange, die mit ihrer »Gelben Broschüre«, einer Petition zur Verbesserung der Mädchenerziehung, die Emanzipation der Frau als Bildungsbewegung auf den Weg brachte; Minna Cauer mit der Gründung des »Verein Frauenwohl«, einem Nest weiblichen Widerstands, aus dem zahlreiche berufliche und sozialreformerische Initiativen und Vereine hervorgingen: der Verein Jugendschutz, die Mädchen- und Frauengruppen für soziale Hilfstätigkeit, die Rechtsschutzvereine und viele andere.

Für die Arbeiterinnen und Sozialdemokratinnen, die zusätzlich zum Verbot politischer Betätigung von Frauen seit 1875 unter den Sozialistengesetzen politisch verfolgt wurden, dienten die persönlichen Beziehungen und ihre solidarische Praxis gerade dazu, ihre politische Betätigung im privaten weiblichen Alltag zu verbergen. Das Propagandamaterial wurde in Kinderwagen versteckt verbreitet, wie auch der Gemüselland auf dem Markt und das Kaffeekränzchen zu heimlichen Treffpunkten der Genossinnen wurden. In den 1890er Jahren wurde unter der strengen Führung von Clara Zetkin daher das System der Vertrauenspersonen eingeführt, in dem Einzelne, durch ein Netzwerk verbunden, subversiv für den Zusammenhalt sorgten.

Erst recht die internationalen Frauenorganisationen wie der Internationale Frauenrat (International Council of Women, ICW) oder der Weltbund für Frauennestimmrecht (International Alliance of Women, IAW), die seit dem Ende des 19. Jahrhunderts bis zum Ersten Weltkrieg weltweit eine hohe Zeit der historischen Frauenbewegung einleiteten, basierten im Wesentlichen auf der Verbindung von persönlichen Netzwerken, in denen sich politisches Engagement mit Freundschaften mischte. Das ergibt sich einerseits aus dem oft überschwänglichen Anspruch der Aktivistinnen, jenseits eines männlichen Politikstils und nationaler Machtinteressen mit weiblicher Erfahrung und Kultur im Sinne von Schwesterlichkeit die Welt zu verändern. Andererseits barg das auf Emotion und Übereinstimmung gegründete politische Engagement auch das Risiko, an realer Machtpolitik zu scheitern, wie der Erste Weltkrieg zeigen sollte.

Schließlich ist die neue Frauenbewegung der 1970er Jahre, wie die anderen Bürgerrechts- und Protestbewegungen dieser Zeit, ein Musterbeispiel für das Funk-

Das Propagandamaterial wurde in Kinderwagen versteckt verbreitet ...

tionieren von Netzwerken als Organisationsstruktur. In ausdrücklicher Abgrenzung zu Parteien und den bereits bestehenden traditionellen Frauenorganisations-

strukturen, wie dem Deutschen Frauenrat, verstand sie sich als Basisbewegung, die Stellvertreterpolitik und Vorsitzende oder gar »Führerinnen« ablehnte. Ihre ersten Texte und Verlautbarungen wurden von Autorinnenkollektiven, Weiberräten oder als Verständigungstexte in »Frauenhandbüchern« ohne Autorschaft publiziert. Das galt auch für die international ausgetauschten Lektüren unter dem Motto »Frauen gemeinsam sind stark«, die Inspiration und neues Selbstbewusstsein boten. Die zunehmende öffentliche Aufmerksamkeit und Wahrnehmung als »Frauenbewegung« beruhte auf einer Vielzahl von Initiativen und Projekten, die mit der radikalen Infragestellung bisheriger Gleichberechtigungspolitik und dem Verweis auf die anhaltende Diskriminierung und Gewalt in den Geschlechterverhältnissen Anhängerinnen mobilisierten. Die Handlungsfelder und die Knoten dieses Netzwerks waren neue Begegnungsformen und eigene Frauenräume wie Frauenzentren, Selbsterfahrungsgruppen, Buchläden oder Notrufe und Frauenhäuser zum Schutz gegen Gewalt sowie außerhalb von Lehrplänen organisierte, autonome Frauenseminare an Universitäten und Volkshochschulen. Es gab eine reiche, auch transnational vernetzte Frauenliteratur sowie in den Anfängen mehrere im Kollektiv herausgegebene Frauenzeitschriften. In der Rückschau ist es ein Missverständnis der Medien, dieses komplexe, auch unübersichtliche Miteinander oder Gegeneinander von politischen Zielsetzungen und Aktivitäten an einzelnen Personen und ihren Verdiensten festzumachen. Das Beharren auf politischer und ökonomischer Unabhängigkeit, Autonomie im Privaten und Politischen sowie die bewusst nicht hierarchische Form der Vernetzung waren die Stärke dieser Frauenbewegung. Sie geriet zur Schwäche, wenn das Festhalten am Prinzip der Autonomie als Prüfstein für Radikalität die Durchsetzung politischer Ziele und strategischer Bündnisse erschwerte. Doch darin offenbart sich ein Dilemma, das in der neuen Frauenbewegung wiederholt diskutiert wurde: Mit jeder Form der Institutionalisierung, mit der ein Ziel der Bewegung um Recht und Teilhabe erreicht wird, ist die Bewegung insoweit still gestellt. Weitergehende Ziele bedürfen neuer Akteurinnen und Akteure, die in der Lage sind, Netzwerke und Allianzen zu knüpfen. Denn für einen Feminismus als demokratisches Projekt bleibt noch viel zu tun.

Ute Gerhard ist emeritierte Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung an der Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Netzwerke des sozialen Wandels

Siri Hummel

Betrachtet man Netzwerke im Sinne des Soziologen Pierre Bourdieu als Ressource, die Sozialkapital – also ein Netz von Beziehungen, die dazu beitragen, dass Karrieren, Macht und Reichtum errungen und gehalten werden können – bildet, sieht man: Historisch hatten Männer hier immer die Nase vorn, wenn es darum ging Netzwerke zu bilden, die Macht und Zusammenschlüsse fördern.

Mittlerweile hat sich einiges getan und auch das zivilgesellschaftliche Netzwerk der Frauenrechtsbewegungen ist breit und solide aufgestellt.

Aber wie entsteht so ein Netzwerk und was hat dies mit dem Kegelverein oder dem öffentlichen Verbrennen von BHs zu tun?

Fangen wir vielleicht einmal so an: Was ist ein Netzwerk? Damit ist in diesem Text kein Rechnernetz gemeint, sondern eine soziale Struktur für Menschen, in der sie die Möglichkeit zu Informationsaustausch und Beziehungsaufbau haben. Ein solches Netzwerk ist ein abstraktes soziales Phänomen, man kann es also weder anfassen noch sehen. Gleichwohl kann ein Netzwerk aber eher formelle Strukturen mit hohem Institutionalisierungsgrad ausbilden, also etwa, wenn es die Form einer Organisation annimmt, oder eher aus informelleren Zusammenhängen und spontanen Initiativen bestehen.

Beide Formen bringen spezifische Vorteile mit sich – mit formellen Netzwerken können beispielsweise geschäftsfähige Rechtsformen gewählt werden. Wenn Sie einen Verein gründen, können sie beispielsweise Haftungsfragen der Mitglieder festlegen, Rechnungen schreiben oder Spenden sammeln. Informellere Netzwerke hingegen bieten ein viel größeres Maß an Dynamisierung und Flexibilität, sie sind schnell zu organisieren und brauchen nur die Teilnahme der interessierten Netzwerkpartnerinnen.

Betrachtet man die Frauenrechtsbewegung unter dieser Lupe, sieht man eine Parallelität der Netzwerkentwicklung in beiden Arten; die Institutionalisierung durch Rechtsformen auf der einen und die informelleren Zusammenschlüsse und Treffen auf der anderen Seite. Die Gründung von Vereinen, Stiftungen und

Parteien läuft also zeitgleich zu den feministischen Protestbewegungen, die wellenartig immer wieder im Verlauf der neueren Geschichte die Öffentlichkeit geprägt haben. Bereits zur Zeit der Suffragettenbewegung, jener Aktivistinnen, die zum Ende des 19. Jahrhunderts für das Frauenwahlrecht in Amerika, England, aber auch Deutschland gekämpft haben, wurde neben den Demonstrationen und öffentlichen Straßenprotesten kleinerer Gruppen, die Vernetzung auch innerhalb von Salons und Kulturvereinen organisiert.

Frauen wie Louise Otto-Peters und Hedwig Dohm kämpften für das Recht auf Bildung, politische Teilhabe und die Abschaffung der rechtlichen Benachteiligung von Frauen unter anderem dadurch, dass sie Frauenvereine und Bünde gründeten und publizistisch eine breite Debatte über Frauenrechte in der Öffentlichkeit initiierten.

Nach langem und hartem Kampf wurde das Frauenwahlrecht schließlich im Jahr 1918 in der Weimarer Republik eingeführt, jedoch wurden die Frauenrechte dann während der nationalsozialistischen Herrschaft in den 1930er und 1940er Jahren wieder drastisch eingeschränkt. Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs konnte die Frauenbewegung wieder aktiver werden, so schlossen sich Ende 1951 in Westdeutschland etwa Vertreterinnen aus 14 Frauenverbänden zum Informationsdienst für Frauenfragen e.V. zusammen, dem Vorläufer des heutigen Deutschen Frauenrats.

In den 1970er Jahren erlebte die Frauenbewegung eine starke Radikalisierung, wobei Themen wie Abtreibungsrecht, sexuelle Selbstbestimmung und Gewalt gegen Frauen im Mittelpunkt standen. Die Vorkämpferinnen vernetzten sich sowohl in Protestmärschen und Happenings als auch in neu gegründeten feministischen Gruppen und Organisationen. Die durch den sozialen Wertewandel initiierten Forderungen nach gerechter Beteiligung, die sich auch an den Methoden der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung orientierten, führten insbesondere in Westdeutschland zu den oben bereits erwähnten öffentlichen BH-Verbrennungen sowie zu anderen spektakulären Protestformen bürgerlichen Ungehorsams.

Die feministische Bewegung in Ostdeutschland hatte eine eigene Dynamik. Die DDR propagierte die Gleichstellung der Geschlechter und förderte die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt und in der Politik. Als zu radikal eingestufte Frauenrechtsaktivistinnen und breite Protestbewegungen wurden jedoch von der Staatsmacht unterdrückt.

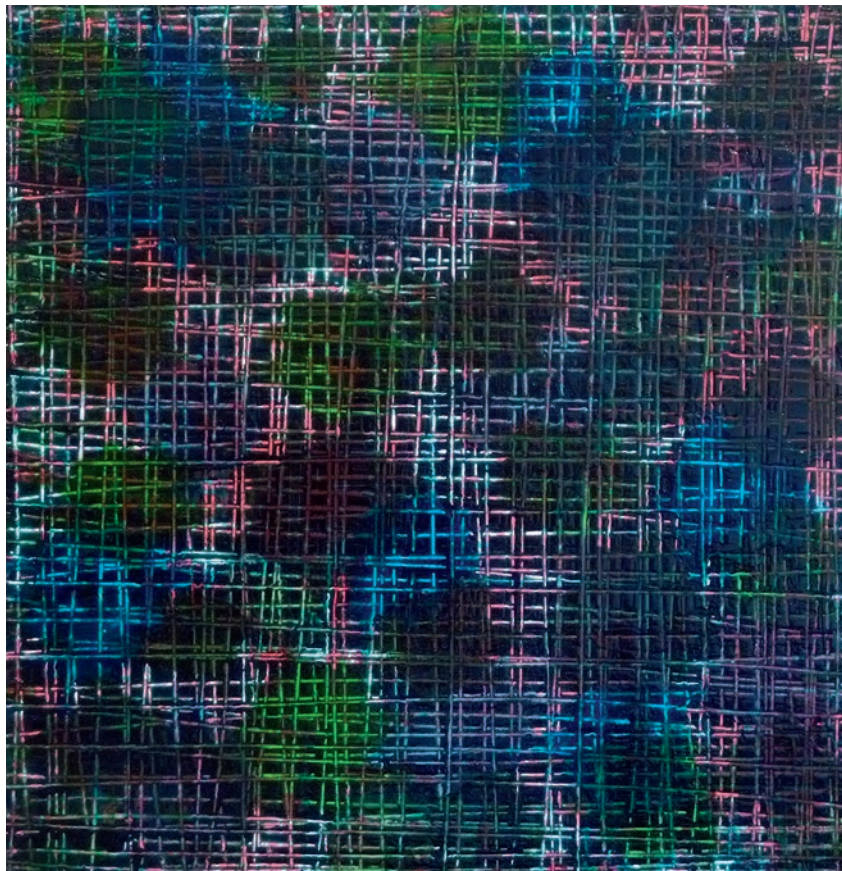
Während die öffentlichen Protestmärsche im Verlauf der 1980er Jahre weniger Aufmerksamkeit erhielten, verliefen die formelleren Verfestigungen von Frauennetzwerken weiter, beispielsweise mit der Gründung der ersten deutschen Frauenzentren und -häuser, in gewerkschaftlichen Frauenbünden oder der bald schon international operierenden Organisation Terre des Femmes – Menschenrechte für die Frau e. V., die 1981 in Hamburg als gemeinnütziger Verein gegründet wurde und dessen Schwerpunkt unter anderem in der internationalen Vernetzung mit anderen Frauenrechtsorganisationen lag.

Mit der Wiedervereinigung im Jahr 1990 wurde die Frauenrechtsbewegung in ganz Deutschland vereint. Frauen kämpften weiterhin für die Chancengleichheit in der Arbeitswelt, die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und die Stärkung der Rechte von Migrantinnen. Frauenorganisationen und feministische Gruppen leisteten wichtige Arbeit, um Bewusstsein zu schaffen und politische Veränderungen anzustoßen. Die Bewegung wurde jedoch auch vielfältiger und organisierte sich in verschiedenen Gruppen, wie z. B. Mütter, Migrantinnen, Lesben und Wissenschaftlerinnen in jeweils eigenen Vereinen, politischen Verbänden und Institutionen.

Ab den 2010er Jahren kehrten mit der #aufschrei-Debatte oder der #MeToo-Debatte die Themen Alltagssexismus, Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt gegenüber Frauen wieder verstärkt auf die Tagesordnung und auf die Straßen zurück. Den neuen sozialen Medien kommt hierbei eine besondere Bedeutung bei der Vernetzung zu, die richtungsweisend für die Zukunft ist. Auf Twitter hatte die Netzfeministin Anne Wizorek mit dem Hashtag #aufschrei eine Lawine von Tweets ausgelöst, weil Frauen ihn zu Tausenden nutzten, um über Bemerkungen und Übergriffe, denen sie sich in ihrem alltäglichen Leben ausgesetzt sahen und als sexistisch empfanden, zu berichten. Der Hashtag wurde innerhalb weniger Tage über 50.000 Mal verwendet. Der Hashtag #Metoo, den die Schauspielerin Alyssa Milano nutzte, um auf die sexuellen Belästigungen, Nötigungen und Vergewaltigungen des Filmproduzenten Harvey Weinstein aufmerksam zu machen, wurde millionenfach verwendet und ist mittlerweile in den deutschen wie internationalen Sprachgebrauch eingegangen.

Heute gibt es ein breites Netzwerk an zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich für Frauenrechte einsetzen, die Rechtsschutz bieten, Karriere-Mentoring-Programme vorantreiben oder über geschlechtliche Ungleichheiten forschen und informieren. Und solange es diese noch gibt, braucht es auch die Netzwerke der Frauenbewegung dringend.

Mai 2011, VI
Acryl auf beschichteter Spanplatte
60 × 60 cm

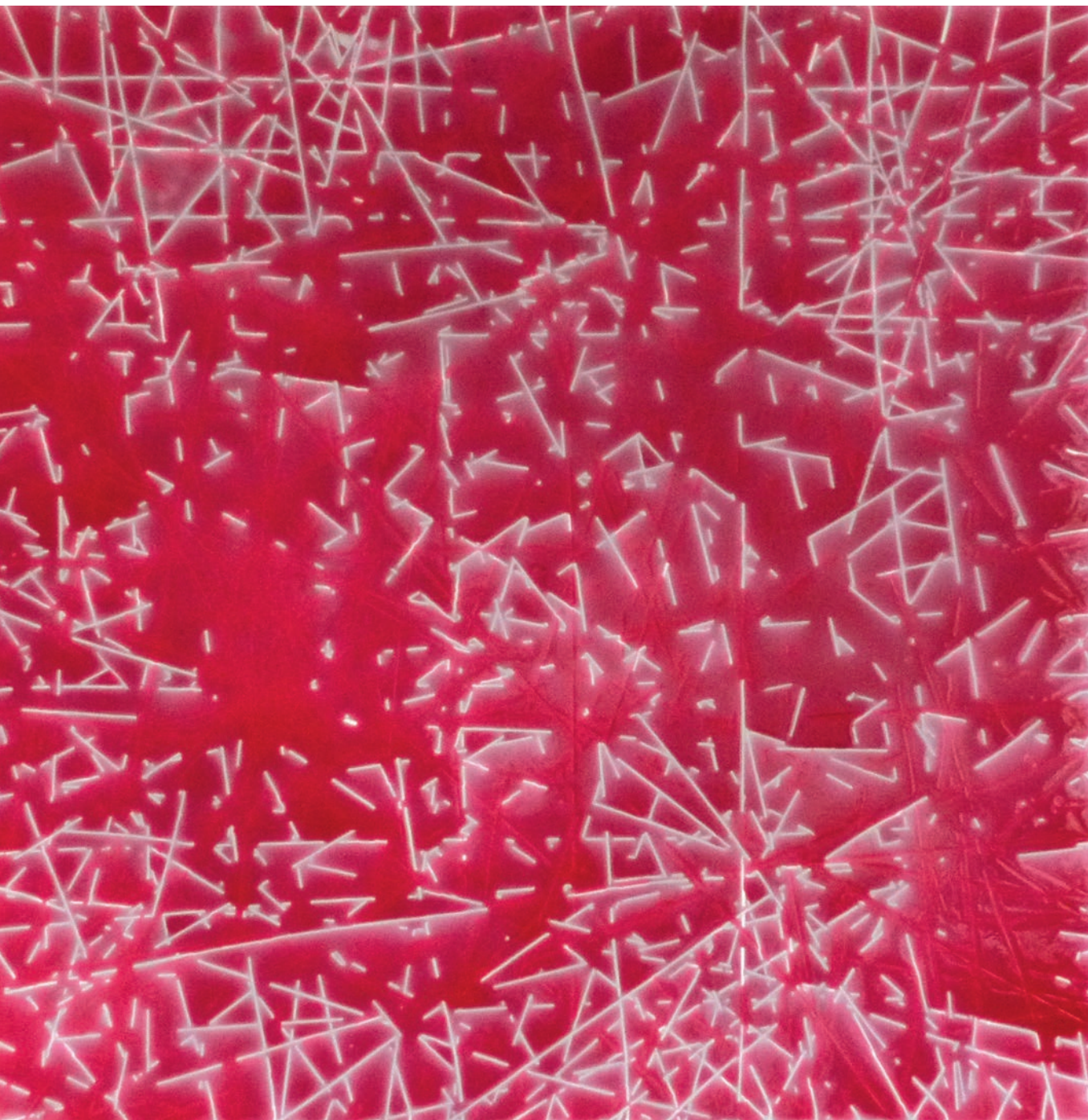


Damit diese Netzwerke der sozialen Struktur, in denen Menschen die Möglichkeit zu Informationsaustausch und Beziehungsaufbau haben, stabil und nachhaltig bleiben, ist es gut, wenn sie auch weiterhin so bunt und unterschiedlich im Formalisierungsgrad bleiben, wie sie es in der Vergangenheit waren.

Siri Hummel ist Direktorin des Maecenata Instituts für Philanthropie und Zivilgesellschaft und Politik- und Kommunikationswissenschaftlerin. Sie ist zudem Lehrbeauftragte im Studiengang Nonprofit-Management und Public Governance an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin.

Die Macht der

April 2014, II
Acryl auf beschichteter Spanplatte
50 x 50 cm



Verbundenheit

Marita Haibach, Gabriele Wilde
und Annette Zimmer

Seit Veröffentlichung des Artikels »The Strength of Weak Ties« von Mark Granovetter im Jahr 1973 hat das Konzept des Netzwerkes in den Sozialwissenschaften Furore gemacht. Netzwerke gelten inzwischen als moderne Form der Unternehmensorganisation; ihnen kommt eine zentrale Bedeutung in den Governance-Ansätzen der Politikwissenschaft zu, die eine partizipative und selbstorganisierte Form des Regierens zum Ziel haben; und sie gelten als Schlüssel für individuellen Erfolg im Beruf und in der Profession.

Der Grund, warum Netzwerken in modernen Gesellschaften eine zentrale Bedeutung zukommt, ist in ihrer Brückenfunktion zu sehen. Wir tragen Anliegen, Ideen, Konzepte und Positionen individuell vor, die allzu leicht Gefahr laufen zu verpuffen und nicht weiter verfolgt zu werden. Erst durch ihre Verbreitung im Netzwerk wird eine Bündelung und Lautverstärkung insofern erzielt, als es sich dann nicht mehr um ein Anliegen einzelner handelt, sondern um eine Forderung vieler, die von Gesellschaft, Politik oder Wirtschaft nicht mehr überhört oder übersehen werden kann und daher wirkungs- und veränderungsmächtig wird.

Als gesellschaftliches Phänomen sind Netzwerke Ausdruck der Moderne. Die Zugehörigkeit zu und das Mitmachen in einem Netzwerk beruhen auf individueller und freiwilliger Entscheidung. In der Vormoderne war dies nicht möglich. Gesellschaftliche Strukturierung basierte auf der Zugehörigkeit zu einem Stand, einer Gilde oder Kaste, in die die Menschen hineingeboren wurden. Individuelle soziale Mobilität war daher kaum möglich; entsprechendes galt für tiefgreifende gesamtgesellschaftliche Veränderungen.

Das lange 19. Jahrhundert gilt als die Keimzelle und Eldorado der gesellschaftlichen Neustrukturierung durch Netzwerke. Meist wurden diese als freiwillige Vereinigungen – Vereine, Verbände, Assoziationen – rechtlich organisiert; viele von ihnen sind auch heute noch in zentralen Bereichen aktiv und strukturieren nach wie vor Wirtschaft (Verbände), Politik (Parteien), Arbeit (Gewerkschaften, Berufsverbände), Wissenschaft (Fachverbände) und Freizeit (Vereine).

Allerdings eröffnete das 19. Jahrhundert neue Chancen und Möglichkeiten der Selbstorganisation und Vernetzung zunächst ausschließlich für Männer. Denn mit der damaligen Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft erfolgte eine genderspezifische Aufteilung des öffentlichen Raums bzw. der Öffentlichkeit an und für sich. Auf den Punkt gebracht: »Die Frau« wurde in ihrem Wirkungskreis auf die Familie und insbesondere auf ihre Rolle als Mutter reduziert, während »der Mann« als Unternehmer, Politiker, Wissenschaftler oder auch als künstlerisches Genie in der Öffentlichkeit tätig war und diese maßgeblich gestalten konnte. Frauen wurde schlichtweg gesetzlich der Zugang zu den sich institutionalisierenden Netzwerken der Männergesellschaft verwehrt, indem sie unter anderem vom

Wahlrecht ausgeschlossen waren, nicht arbeiten und auch kein Vermögen besitzen durften. Gleichzeitig war ihnen unter Zuhilfenahme sogenannter wissenschaftlicher Erkenntnisse der Zutritt zu Bildung und damit die Möglichkeit der Qualifizierung und Professionalisierung als Eintrittsbillet in die Berufs- und Arbeitswelt untersagt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, die sich aufgrund traditioneller Regelungen, wie etwa der Thronfolge bei Queen Victoria oder infolge der gesellschaftlichen Rand- und Sonderstellung des Künstlers in der bürgerlichen Gesellschaft, wie etwa bei Clara Schuman, ergaben, waren Frauen in der Öffentlichkeit nicht mehr bzw. nur noch in Verbindung mit einem Mann – Vater oder Ehemann – in der Öffentlichkeit präsent.

Vor dem Hintergrund dieses historischen Kontextes erschließt sich die besondere Bedeutung und die politische Relevanz von Frauennetzwerken. Ein wesentliches Moment der Netzwerkbildung und des Zusammenschlusses von Frauen war und besteht immer noch in ihrer Zielsetzung, nämlich die bestehenden und für Frauen nachteiligen Verhältnisse nachhaltig zu verändern. Häufig beziehen sich die Anliegen der Frauennetzwerke auf die Arbeitswelt und die Professionen: Es gilt den Frauen eine Stimme zu geben und ihre Interessen gerade auch gegenüber den überwiegend männlich dominierten Berufsverbänden zu vertreten. Dies trifft auch für die Wissenschaft zu und zwar als gesellschaftliches System, zu dem Frauen lange Zeit gänzlich der Zugang verwehrt wurde. So war eine Anstellung im Wissenschaftsbetrieb einer Universität in Deutschland erst ab den 1920er Jahren des letzten Jahrhunderts möglich. Der Ausschluss von Frauen aus der politischen Öffentlichkeit war nicht nur menschenrechtswidrig, sondern hatte auch eine systematische und strukturell bedingte Nicht-Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Themen in der Politik zur Folge. Unter dem Leitmotiv »Das Private ist politisch!« und »Mein Bauch gehört mir!« führten die Netzwerke und gezielten Aktionen der Frauenbewegung der

**Erst durch ihre Verbreitung
im Netzwerk wird eine Bündelung
und Lautverstärkung erzielt ...**

1970er Jahre zur Veränderung der gesetzlichen Regelungen. Entsprechendes gilt für ein breites Spektrum von Anliegen, die sich

aus einer gesellschaftlich verankerten de facto Zuweisung von Verantwortlichkeit an Frauen für Kinderbetreuung und Haushalt ergeben. Auch hier konnten Frauennetzwerke gesetzliche Veränderungen, wie etwa das Recht auf Kita-Plätze, erzielen. Gleichwohl bleibt immer noch viel Arbeit für Frauennetzwerke zu leisten, bis Genderparität im privaten Bereich erreicht sein wird.

Neben ihrer Vertretung gesellschaftspolitischer Zielsetzungen über den Horizont ihres spezifischen Interesses hinaus besteht eine weitere Gemeinsamkeit von Frauennetzwerken in ihrer hohen Abhängigkeit vom jeweiligen politischen Kontext. Als Faust-

Die Politikwissenschaft gilt als Wissenschaft von der Macht.

regel ist festzuhalten, dass Frauennetzwerke in liberalen Demokratien mit wohlfahrtsstaatlicher Orientierung deutlich bessere Chancen haben, sich in der Politik Gehör zu verschaffen und ihre Anliegen durchzusetzen als in autoritären Regimen, Autokratien oder unter populistischen Regierungen. In Anbetracht des weltweiten Bedeutungsrückgangs »der Linken« bzw. des Linksliberalismus und der zunehmenden Popularität »der Rechten« bzw. des autoritären Populismus in der Politik ist von schwierigeren Zeiten für Frauennetzwerke auch in Europa auszugehen. Schon in den 1930er Jahren wurden unter der Herrschaft autoritärer und/oder faschistischer Regierungen in europäischen Ländern Frauenrechte wieder zurückgenommen und Frauen erneut auf die Rolle als Hausfrau und Mutter reduziert. Postwendend mit der Macht ergreifung der Nationalsozialisten in Deutschland wurden Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft degradiert und von Führungspositionen ausgeschlossen. In jüngster Zeit hat in Polen die rechtskonservative PiS-Regierung – Prawo i Sprawiedliwość, zu Deutsch Recht und Gerechtigkeit – als eine ihrer ersten Amtshandlungen die Förderung für die universitäre Genderforschung gestrichen. Und seit PiS an der Regierung ist, wurde die Gesetzgebung zum Schwangerschaftsabbruch in Polen sukzessive verschärft.

Mit solchen Restriktionen sehen sich Frauennetzwerke hierzulande bisher (noch) nicht konfrontiert. Allerdings wird bei einem Blick zurück auf die Anfänge und Entwicklung ausgewählter Frauennetzwerke in Deutschland auch deutlich, dass Geschichte keineswegs linear verläuft und mitnichten von kontinuierlichen Zuwächsen in puncto mehr Demokratie und Gendergerechtigkeit auszugehen ist. Die folgenden Fallbeispiele verdeutlichen die Abhängigkeit der Frauennetze von ihrem jeweiligen politischen und gesellschaftlichen Umfeld. Auch wissen wir zu Genüge, dass sich Frauennetzwerke als freiwillige Vereinigungen nicht grundlegend von anderen Nonprofit- und/oder Bewegungsorganisationen unterscheiden und insofern auch mit deren klassischen Problemen zu kämpfen haben, angefangen bei ihrer Ressourcenabhängigkeit bis hin zur aktuellen Personalnotlage, die sich infolge der zunehmenden Volatilität des bürgerschaftlichen Engagements sowie der Schwierigkeiten ergeben, Engagierte als ehrenamtliches Personal für die Übernahme von Leitungsaufgaben zu gewinnen.

Bei den Fallbeispielen handelt es sich um den Deutschen Juristinnenbund als traditionsreiches Frauen- und Professionsnetzwerk, das sich inzwischen zu einem zentralen Verband und Thinktank entwickelt hat, dessen Expertise bei allen die Lebenswelt von Frauen betreffenden Gesetzgebungsverfahren von der Politik nachgefragt wird. Das Fallbeispiel »Pecunia« als ein Netzwerk von Erbinnen beleuchtet einen spezifischen Aspekt des Engagements von Frauen. Es geht darum, wie Frauen mit Vermögen umgehen und wie sie es nachhaltig und gesellschaftlich relevant einsetzen. Am

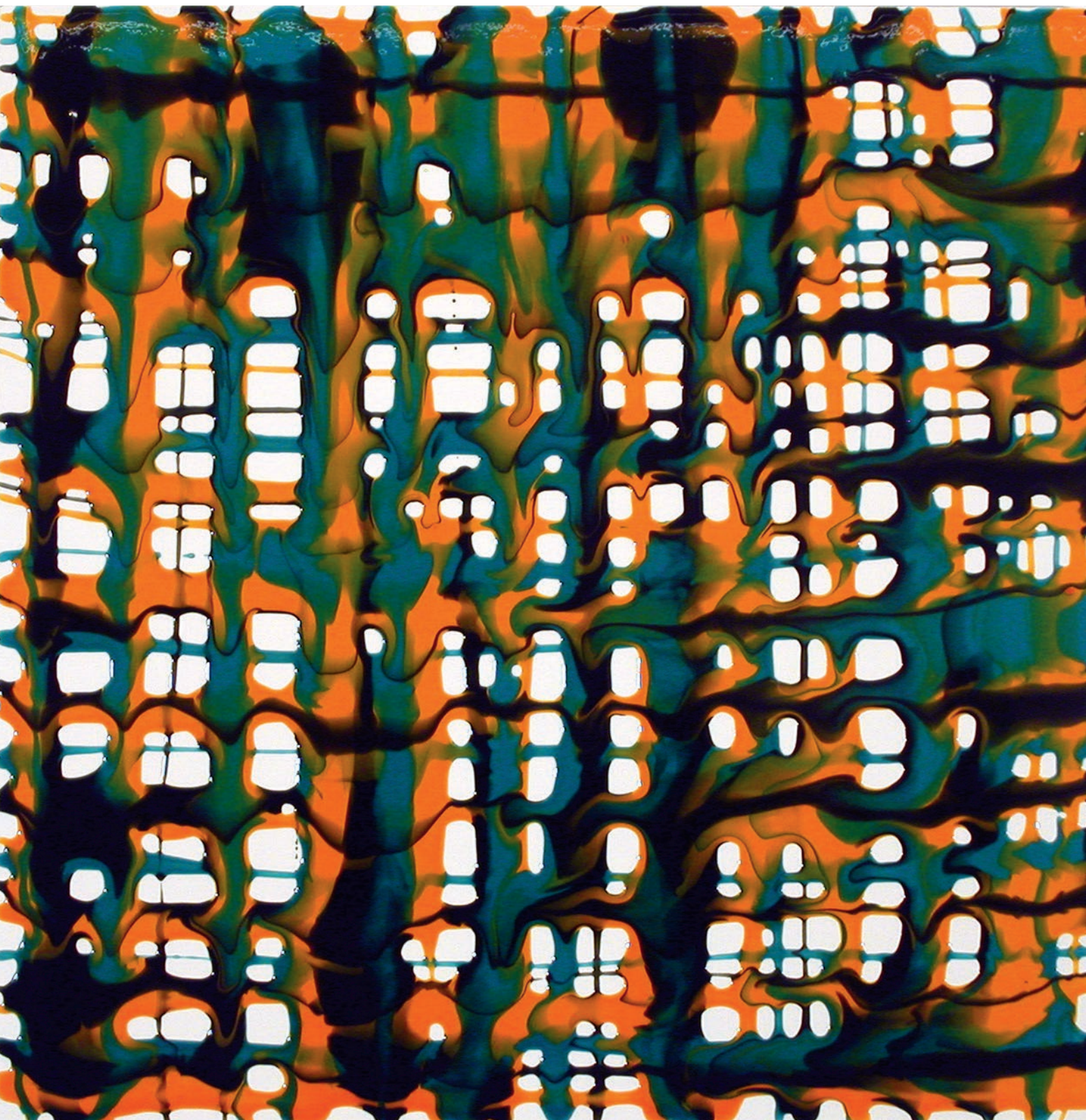
Beispiel des Frauennetzwerkes im Fachverband der Politikwissenschaft wird das »Bohren dicker Bretter« verdeutlicht. Die Politikwissenschaft gilt als Wissenschaft von der Macht. Kein Wunder, dass es Frauen hier nicht einfach haben, zumal wenn sie versuchen, einer feministischen Sicht auf Staat, Verwaltung und Politik in der wissenschaftlichen Community Sichtbarkeit und nachhaltig Präsenz zu verschaffen.

Der Deutsche Juristinnenbund

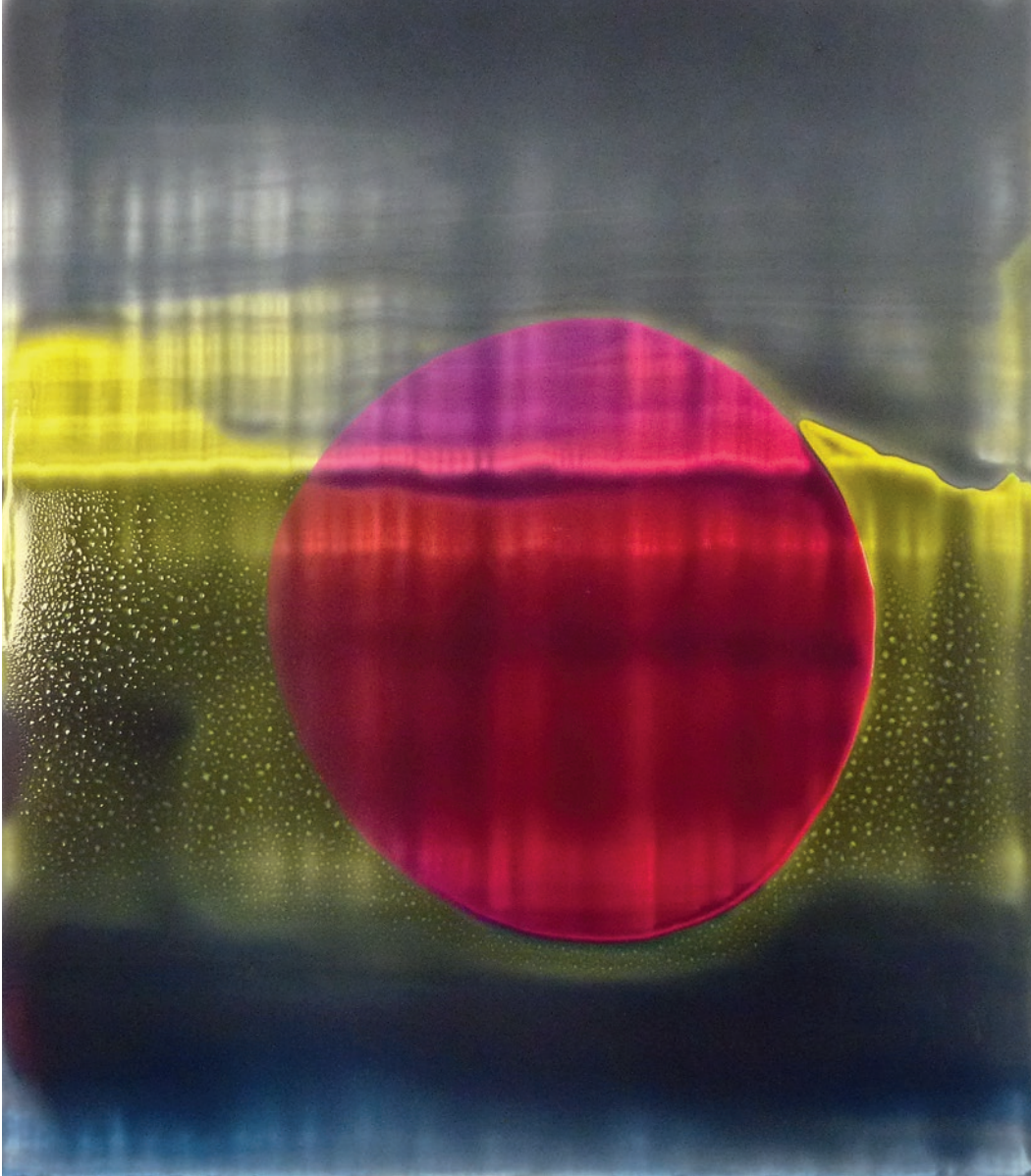
Beim Deutschen Juristinnenbund handelt es sich um ein mitgliederstarkes Netzwerk von Juristinnen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen, dessen Zielsetzung in der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und in der Fortentwicklung des Rechts auf dem Gebiet der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau in Gesellschaft, Beruf und Familie besteht – gemäß djb-Satzung.

Gegründet 1948, ein Jahr vor Entstehung der Bundesrepublik, blickt der djb auf eine Erfolgsgeschichte zurück. Eine seiner prominenten Mitglieder – Elisabeth Selbert – war Mitglied des Parlamentarischen Rates 1948/49. Sie war maßgeblich daran beteiligt, dass der Artikel »Männer und Frauen sind gleichberechtigt« (GG: Art. 3/2) ins Grundgesetz aufgenommen wurde. Wiederknüpft wurde hiermit an die Zielsetzungen der Vorläuferorganisation des djb, dem 1914 gegründeten Deutschen Juristinnenverein. Dieser hatte sich als Teil der bürgerlichen Frauenbewegung vorrangig für die Gleichstellung von Frauen in Beruf und Wissenschaft eingesetzt. Aufgrund der weit verbreiteten Vorstellung, dass Frauen als sogenannte Gefühlsmenschen für anspruchsvolle berufliche Aufgaben ungeeignet seien, wurden sie zwar zum Studium, nicht aber zur Ausübung der Profession in Wissenschaft, Verwaltung oder Wirtschaft zugelassen. Trotz rechtlicher Gleichstellung in der Weimarer Verfassung wurden Juristinnen in den 1920er Jahren die Zulassung als Richterinnen, Beamtinnen im höheren Dienst oder Anwältinnen nach wie vor erschwert. Ab 1933 wurde die Diskriminierung intensiviert. Der Deutsche Juristinnenverein löste sich auf, um der Gleichschaltung zu entgehen.

Heute zählt die Nachfolgeorganisation – der djb – über 4.700 Mitglieder. Er ist in Regionalgruppen und Landesverbänden organisiert, führt zahlreiche Veranstaltungen durch und verfügt über eine mit hauptamtlichen Mitarbeiterinnen besetzte Geschäftsstelle in Berlin. Von einem Netzwerk als Teil der bürgerlichen Frauenbewegung hat sich der djb seit 1948 zu einer weltweit vernetzten Lobbyorganisation für Frauenrechte und Gleichberechtigung entwickelt. Zahlreiche Kommissionen des djb arbeiten kontinuierlich zu frauenpolitisch zentralen Themen. Auch die Nachwuchsförderung wird beim djb großgeschrieben und z. B. durch ein Promotionsstipendium sowie durch Wissenschaftspreise unterstützt.



Juli 2010, I
Acryl auf beschichteter Spanplatte
60 x 60 cm



Oktober 2017, I
Acryl auf beschichteter Spanplatte
70 x 60 cm

Dazu zählt unter anderem auch der Jutta-Limbach-Preis, dessen Namensgeberin langjähriges Mitglied des djb und die erste und bisher einzige Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts sowie auch die erste Präsidentin des Goethe-Institutes war. Obwohl der djb als Verband äußerst gefragt ist und inzwischen in der Politik bei allen Gleichstellungsfragen und Rechte von Frauen, Kindern sowie Seniorinnen und Senioren betreffenden Gesetzesvorgaben zurate gezogen wird, sind seine gleichstellungspolitischen Zielsetzungen noch nicht erreicht. Fast Parität (47 Prozent Frauenanteil) ist inzwischen zwar bei Gericht – bei Richterinnen und Staatsanwältinnen – erzielt, aber nach wie vor sind weniger als ein Drittel der Führungspositionen in den Landesregierungen und bei den Obersten Bundesbehörden mit Frauen besetzt. In der Wissenschaft ist das Verhältnis noch deutlich schlechter. Jura-Professorinnen sind immer noch eine Seltenheit.

Das Erbinennetzwerk Pecunia

Das Erbinennetzwerk Pecunia ist ein Netzwerk, in dem sich Frauen, die ein Vermögen geerbt oder geschenkt bekommen haben, zusammenfinden, um sich gegenseitig zu unterstützen. In dem 1999 gegründeten Netz, seit 2003 ein eingetragener Verein, sind rund 190 Frauen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz Mitglied, die – so die Zugangsvoraussetzung – ein ererbtes oder geschenktes Vermögen von mindestens 900.000 Euro nachweisen können. Marita Haibach, die Selbsthilfegruppen für vermögende Erbinnen

in den USA bei den Recherchen für ihre Dissertation kennenlernen, brachte die Idee nach Deutschland und war an der Initiierung des Erbinnettwerks aktiv beteiligt. Auch ihr Buch »Frauen erben anders: Mutig mit Vermögen umgehen« (2001) spielte dabei eine wichtige Rolle.

Eine große Erbschaft bringt für die Erbende erhebliche emotionale und soziale Folgen mit sich. Außenstehenden mag plötzlicher Reichtum als ungeheures Glück erscheinen, doch viele der Betroffenen empfinden zumindest am Anfang ihr Erbe eher als Bürde. Heftige innere Konflikte werden oft begleitet von handfesten Auseinandersetzungen mit den anderen erbenden Familienangehörigen. Wenn jemand vermögend ist, so hat dies Auswirkungen auf das gesamte persönliche und gesellschaftliche Umfeld – ob Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Kinder, Freundinnen oder Kollegen. Zudem ist ererbtes Vermögen mit vielen praktischen Herausforderungen verbunden: Vermögensanlage, Umgang mit Unternehmensanteilen, Verwaltung von ererbten Immobilien. Außerdem ist ein sehr wichtiges Thema für viele Erbinnen: Bei welchen der vielen unterstützenswerten Projekten und drängenden gesellschaftlichen Anliegen soll ich mich engagieren?

Wer sich als vermögend outet, muss häufig Schmach und Neid fürchten. Viele Erbinnen haben im Rahmen von Pecunia erstmals in ihrem Leben offen über ihre Vermögen und ihre damit verbundenen Herausforderungen sprechen können. Pecunia bietet Erbinnen einen geschützten Raum, in dem sie sich wechselseitig über ihre Lebensgeschichten und persönlichen Erfahrungen austauschen können und sich zudem praktische Fertigkeiten für den Umgang mit ihrem Vermögen aneignen können. Neben regelmäßigen Netzwerktreffen in Form von Jahrestagungen und regionalen Treffen bietet das Netzwerk seinen Mitgliedern Seminare und Workshops, informiert zum Umgang zu verantwortungsvollen Geldanlagen. Thematisiert werden auch die soziale Verantwortung der Erbinnen und die Auswirkungen des Erbes auf die eigenen Nachkommen und das Umfeld.

Vermögende, die sich bedeckt halten, nützen der Gesellschaft wenig. Der Austausch im Pecunia-Erbinnettwerk hat viele Erbinnen dabei unterstützt, ihren eigenen Weg zu finden, sich dabei auch mit ihrem Erbe kritisch auseinanderzusetzen und konsequenter sowie nachhaltig die Verantwortung für ihr Vermögen anzunehmen. Dies gilt auch für das gewachsene Engagement der Mitglieder von Pecunia als Stifterinnen und Spenderinnen.

Netzwerken im Dienst feministischer Politikwissenschaft und Praxis

1991 gründete eine Gruppe Berliner Politologinnen den Arbeitskreis »Politik und Geschlecht« in der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW), dem Fachverband der Politikwissenschaftlerinnen und Politikwissenschaftler. Das Netzwerk politikwissenschaftlich und politisch arbeitender Frauen verfolgte sowohl ein qualitatives als auch quantitatives Ziel: zum einen ging es darum, das Thema der Geschlechterforschung in den Mittelpunkt der wissenschaftlichen Gemeinschaft zu rücken; zum anderen galt es, den Anteil von Frauen in der Politikwissenschaft und ihren akademischen Zirkeln zu erhöhen.

Handlungsbedarf für letzteres ergab sich vor allem vor dem Hintergrund der geringen Anzahl weiblicher Mitglieder von 5 Prozent in der Anfangszeit der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW), die 1951 als berufliches Netzwerk gegründet und seitdem eine wichtige Rolle für die Entwicklung des Fachs spielt.

Birgit Sauer, eine der ersten Gender-Forscherinnen im deutschsprachigen Raum, argumentierte, dass die Zugehörigkeit zur DVPW in den frühen 1990er Jahren sich wie eine Art Vorhalle für Akademikerinnen anfühlte, vor allem für diejenigen, die sich für Gender-Fragen interessierten. Doch dies sollte sich nach und nach ändern.

Die mit dem Arbeitskreis »Politik und Geschlecht« einhergehende Vernetzung zwischen Politikwissenschaftlerinnen, politischen Verbänden, Institutionen sowie der theoretischen und praktischen Arbeit von Frauenprojekten spiegelt sich zunehmend in der Zahl weiblicher Mitglieder der DVPW wider: Waren es 1992 noch 11 Prozent, stieg ihr Anteil 1997 auf 18 Prozent und erhöhte sich 2014 auf 29 Prozent und 2017 auf 32 Prozent.

Vom Arbeitskreis gingen eine ganze Reihe von Initiativen mit der Zielsetzung aus, Frauen in der Politikwissenschaft sichtbarer zu machen sowie dem feministischen Blick auf Politik und Wissenschaft einen prominenteren Stellenwert im Fach wie auch der allgemeinen Öffentlichkeit zu verschaffen. Dazu zählt die Initiierung von Buchreihen zu feministisch politikwissenschaftlichen Themen in renommierten Verlagen. Ganz besonders galt dies für den ab 1992 zweimal jährlich erscheinenden Politologinnen-Rundbrief. Dieser wurde von der Berliner Regionalgruppe des Arbeitskreises herausgegeben, um Frauen innerhalb und außerhalb der Hochschulen einen Informationsaustausch und die Diskussion zu feministisch-politologischen Themen zu ermöglichen.

Mit der Umbenennung des Rundbriefes in »Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft« und die Umgestaltung des Layouts in ein Zeitschriftenformat wurde 1997 ein wichtiger Professionalisierungsschritt getan, der maßgeblich von Gabriele Wilde forciert wurde. Seither ist die »Femina Politica« die erste feministisch-politikwissenschaftliche Fachzeitschrift im deutschsprachigen Raum und gilt als ein Meilenstein für die Publikationspolitik innerhalb der politikwissenschaftlichen Geschlechterforschung. 1999 wurde die Redaktion der »Femina Politica« mit dem Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin ausgezeichnet und erscheint seit 2005 im Verlag Barbara Budrich.

Bis heute ist es ein zentrales Anliegen der »Femina Politica«, kritischem Denken Raum zu geben. Als Teil eines breiten Frauennetzwerkes geht es der Redaktion um die Veränderung und Transformation von geschlechtlichen Machtverhältnissen, die mit anderen sozialen Ungleichheitsstrukturen in einer dynamischen Wechselbeziehung stehen. Zum Selbstverständnis der »Femina Politica« gehört darüber hinaus, politiktheoretische Ansätze und Fachdebatten feministisch zu ergänzen, zu reformulieren oder auch anzustoßen. Mit thematischen Schwerpunktausgaben zu Wohlfahrtsstaaten, Rechts- und Verfassungsthemen, Innovationspolitik, autoritärem Populismus und Friedens- und Konfliktforschung interveniert die Zeitschrift in den politikwissenschaftlichen und politischen Mainstream und steht damit für eine Rekonzeptionalisierung politikwissenschaftlicher Ansätze sowie für die Weiterentwicklung feministischer Theorien.

Marita Haibach ist unabhängige Beraterin und Autorin für Philanthropie und Fundraising. Gabriele Wilde ist Professorin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster. Annette Zimmer ist Seniorprofessorin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster.

Wirksam- keit von Netzwerken

Simone Kauffeld, Britta Wittner und Freya Grimme



Juni 2011, II
Acryl auf beschichteter
Spanplatte, 75 × 70 cm

Der Kultursektor kann als männlich dominiert beschrieben werden und stand in den letzten Jahren immer wieder aufgrund von Machtmissbrauch in der Kritik. Viele weibliche Kunstschaffende sehen sich immer noch von der Gunst männlicher Kritiker abhängig. Eine Umfrage des Bündnisses »Vielfalt im Film« untersuchte 2021 Diskriminierungs- und Diversitätserfahrungen in der deutschen Filmbranche. Von den 817 befragten Personen gaben 60 Prozent an, bereits Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts erfahren zu haben. Als wirksame Maßnahme zur Stärkung der Vielfalt und gegen die erlebte Diskriminierung gaben 91 Prozent der Befragten Vernetzung und Bündnisbildung an. Frauen wurden jedoch in der Vergangenheit systematisch aus vielen Netzwerken und Bündnisbildungen ausgeschlossen und ihnen so der Zugang zu wertvollen Informationen innerhalb dieser Netzwerke verwehrt. Obwohl in einigen Sparten der Kunst- und Kulturbranche, beispielsweise bei Autorinnen, der Frauenanteil insgesamt höher ist als der Männeranteil, werden immer noch die Werke männlicher Autoren ausführlicher besprochen und überwiegen auf den Büchertischen. Der Unterschied in der Karriereentwicklung von Frauen und Männern wird durch viele Faktoren beeinflusst. Netzwerke spielen dabei eine Rolle. In den letzten fünf Jahren gab es einen regelrechten Boom an Gründungen von Frauennetzwerken im Kultur- und Medienbereich. Diese von Frauen für Frauen gegründeten Netzwerke bieten einen »Safer Space«, der Cis-Männern – die Vorsilbe cis bedeutet die Identifikation mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht – keinen Zugang gewährt. Mithilfe dieser Netzwerke erhofften sich die Mitglieder eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen in Kunst und Kultur, gegenseitige Unterstützung und einen verstärkten Austausch untereinander. Zudem sollte die Sichtbarkeit von weiblichen Künstlerinnen erhöht werden. In der Forschung zu Netzwerken lag der Fokus bislang auf männlichen oder geschlechtergemischten Netzwerken. Was in diesen Frauennetzwerken passiert, was die Netzwerke erreichen können und wie die einzelnen Frauen von den Netzwerkbindungen profitieren, ist bislang weitgehend unbekannt.

Um einen tieferen Einblick in die Strukturen der Frauennetzwerke und deren Effekte für die Mitglieder zu gewinnen, führten wir in der Arbeits-, Organisations-, und Sozialpsychologie der Technischen Universität Braunschweig in Kooperation mit dem Deutschen Kulturrat eine deutschlandweite Studie durch. In der Studie wurden die Netzwerke von 140 FLINTA-Personen – das Akronym FLINTA steht für: Frauen, Lesben, intergeschlechtlich, transidente und agender Personen – aus 32 verschiedenen Frauennetzwerken aus der deutschen Kulturbranche untersucht. Das Alter der befragten Personen lag zwischen 24 und 79 Jahren. Der größte Anteil der Befragten arbeitet in der Literatur, gefolgt von den bildenden Künsten und weiteren Kultursektoren, wie z. B. Film und Medien. Da viele Frauennetzwerke, ebenso wie der Rest der Gesellschaft, von den pandemiebedingten Veränderungen in der Zu-

sammenarbeit betroffen waren, wurden die Rahmenbedingungen, unter welchen die Treffen stattfinden, näher erfragt. Über die Hälfte der Teilnehmerinnen gaben an, dass ihre Netzwerktreffen teils digital und teils in Präsenz stattfinden. Lediglich 20 Prozent der Teilnehmerinnen berichteten, dass ihre Netzwerktreffen nur in Präsenz stattfinden. Die meisten Teilnehmerinnen wünschten sich, dass ihre Treffen weiterhin teils digital und teils in Präsenz stattfinden.

Je nach Netzwerk werden verschiedene Schwerpunkte gesetzt, besonders da sich in den jeweiligen Netzwerken Künstlerinnen aus ähnlichen Bereichen zusammenfinden. Dennoch konnte beobachtet werden, dass bestimmte Ziele und Themen eine wichtige Rolle in allen Netzwerken spielen: Die Netzwerke verfolgen maßgeblich das Ziel, berufsrelevante Informationen untereinander auszutauschen und Feedback zur Arbeit zu erlangen. Ebenfalls werden politische Ziele wie faire Arbeitsbedingungen für Mütter in der Kulturbranche verfolgt. Das gegenseitige Empowern durch die Bündnisbildung wird von vielen Teilnehmerinnen als gemeinsames Ziel genannt. Ein Drittel der Teilnehmerinnen gab an, dass die Zielerreichung ihres Netzwerkes nicht überprüft werde, da oft auch nicht klar sei, ob es ein gemeinsames Zielverständnis gibt. Um die Wirksamkeit der Netzwerke zu verstärken, bietet es sich an, in regelmäßigen Abständen gemeinsame Ziele zu erarbeiten und diese zu überprüfen.

Trotz der verschiedenen Schwerpunkte sind auch die besprochenen Themen netzwerkübergreifend ähnlich. Am meisten dienen die Netzwerke dem Austausch, z. B. zu Honoraren oder Aufträgen, und der solidarischen Zusammenarbeit unter Kolleginnen, die gerade für freiberufliche Künstlerinnen von hoher Bedeutung ist. Ebenso scheint es ein wichtiges Thema zu sein, die eigene Sichtbarkeit zu erhöhen sowie sich gegenseitig zu bestärken. Die Teilnehmerinnen bewerteten die Unterstützung durch ihr Netzwerk für ihr berufliches Vorankommen mit einer Schulnote von 2,8 (die als gut bis befriedigend gilt). Die wahrgenommene private Unterstützung liegt mit einer Schulnote von 2,9 auf dem gleichen Level, das heißt es besteht durchaus Potenzial die Netzwerke noch besser zu nutzen.

Im Vergleich mit Ergebnissen anderer Studien gaben die Teilnehmerinnen eine hohe Anzahl an karriereunterstützenden Personen aus ihren Netzwerken an. In bisherigen Studien wurden im Mittel vier Personen als unterstützend angegeben. Die Mitglieder berichteten im Mittel, dass sie durch 7,47 Personen aus ihren Frauennetzwerken Unterstützung erhalten. Die Spannweite der Anzahl der Unterstützenden variiert stark und liegt bei 1 bis 18. Es konnte beobachtet werden, dass Mitglieder aus länger bestehenden Netzwerken durch eine höhere Anzahl an Personen Unterstützung erhielten. Im Durchschnitt nahmen die Teilnehmerinnen am meisten informationale Unterstützung durch die verschiedenen Personen in ihren Netzwerken wahr. Diese Form der Unterstützung beinhaltet den Austausch von berufsrelevanten Informationen und die Rückmeldung zu der eigenen Arbeit.

Die befragten Personen gaben an, dass der Umgang in den Frauennetzwerken vertrauensvoller und kooperativer sei als in männerdominierten Netzwerken. Häufig gäbe es in den männerdominierten Netzwerken den Druck »sich zu beweisen« und die Konkurrenz zwischen den Netzwerkmitgliedern sei größer als in den Frauennetzwerken. Die emotionale Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen und die Empathie innerhalb der Frauennetzwerke wurden häufig als Unterscheidungsmerkmale genannt. In den Frauennetzwerken fühlten sich die Frauen wohler und sicherer über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sprechen, da das Thema in männerdominierten Netzwerken häufig tabuisiert sei.

Besonders im Zuge von Digitalisierung und dem Netzwerken online in sozialen Medien ist eine Weiterentwicklung der Frauennetzwerke zu beobachten.

Die Teilnehmerinnen wünschen sich von ihren Netzwerken, dass junge Künstlerinnen stärker gefördert und für die Teilnahme in den Netzwerken aktiviert werden. Viele Teilnehmerinnen äußern den Wunsch, dass sich die Netzwerke diverser aufstellen sollten. Durch einen festen institutionalisierten Rahmen der Frauennetzwerke könnte die finanzielle Sicherheit und die Zusammenarbeit verbessert werden. Aufgrund des fehlenden institutionalisierten Rahmens arbeiten, laut 82 Prozent der befragten Mitglieder, die Netzwerke rein ehrenamtlich, was gerade für Frauen mit Betreuung- und Pflegeaufgaben, die in die Organisation der Netzwerke involviert sind, eine Hürde darstellen kann.

Die bisherigen Ergebnisse der Studie bieten einen ersten Einblick in die Struktur und den Nutzen der Frauennetzwerke in Kultur und Medien werfen jedoch auch weitere Fragen auf. Durch weiterführende Forschung möchten wir herausfinden, unter welchen Umständen die empfundene Unterstützung und der Nutzen der Frauennetzwerke für die Mitglieder weiter gesteigert werden könnte und sie somit sichtbarer werden können. Daher ist es von großem Interesse die Forschung voranzutreiben. Zukünftig soll der Fokus nicht ausschließlich auf den Unterstützungsnetzwerken aus Frauennetzwerken und deren Struktur liegen, sondern es soll auch die Position von Frauen in gemischten Netzwerken näher betrachtet werden.

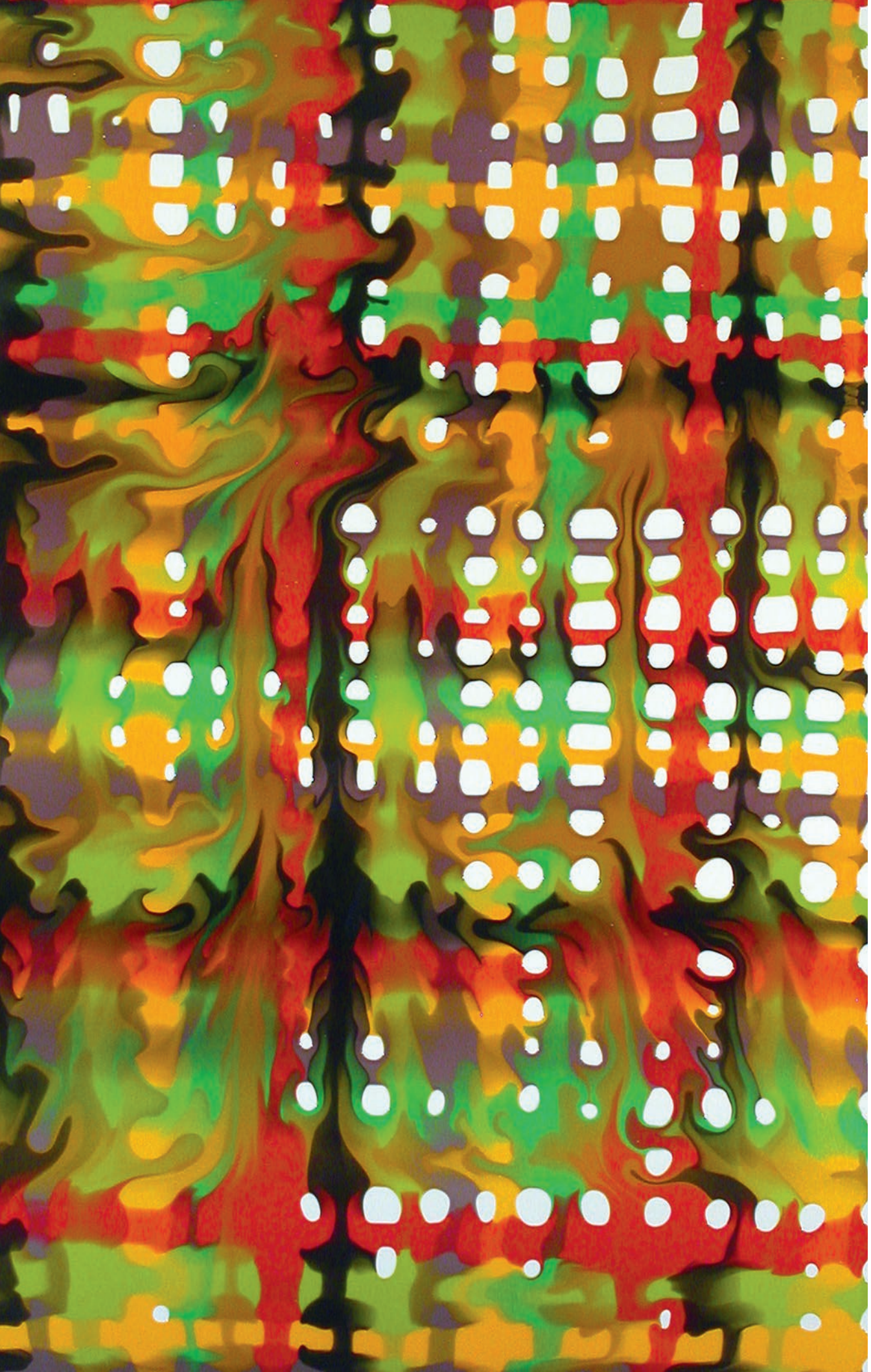
Simone Kauffeld ist Leiterin der Arbeits-, Organisations-, und Sozialpsychologie am Institut für Psychologie an der Technischen Universität Braunschweig. **Freya Grimme** und **Britta Wittner** sind ebendort wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

Haben Sie Interesse über zukünftige Studien und die Möglichkeit teilzunehmen, informiert zu werden? Dann schreiben Sie eine E-Mail an freya.grimme@tu-braunschweig.de oder melden Sie sich gern über den folgenden Link und bei unserer Interessiertenliste an:
tinyurl.com/49s79dvw

Besonders im Zuge von Digitalisierung und dem Netzwerken online in sozialen Medien ist eine Weiterentwicklung der Frauennetzwerke zu beobachten.

Juni 2009, I
Acryl auf Kunststoff-Verbundplatte, 149 x 111 cm





Solidarität und

Cornelie Kunkat

Eine bundesweite Anlaufstelle für Frauennetzwerke zu bieten, ist eine von mehreren Aufgaben des Projektbüros »Frauen in Kultur & Medien«, das seit 2017 beim Deutschen Kulturrat angesiedelt ist und von der Beauftragten des Bundesregierung für Kultur und Medien finanziert wird. Um diese Anlaufstelle mit Leben zu füllen, war es notwendig, aktiv Kontakt zu Gruppierungen aufzunehmen, die sich als Interessenvertretungen, lose Netzwerke oder als Vereine zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien organisieren.

Mit einigen Ausnahmen wie den Bücherfrauen (gegründet 1990), der GEDOK (gegründet 1926) oder Women in Film and Television (gegründet 2005), waren viele Zusammenschlüsse von Frauen beflügelt durch die MeToo-Bewegung ins Leben gerufen worden, also ab den 2010er Jahren, so z. B. die ProQuote-Gründungen in den Bereichen Medien, Film und Theater. Die zentralen Anliegen dieser Netzwerke sind seitdem, die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen, männlich dominierte Hierarchiestrukturen kritisch in den Fokus zu nehmen und mit Zählungen zu untermauern, um auf die verbreitete Chancenungleichheit hinzuweisen.

Die Studie des Deutschen Kulturrates zu Frauen in Führungspositionen von 2016 trug zudem dazu bei, dass der Gender-Pay-Gap und der Gender-Show-Gap verstärkt thematisiert wurden. In den folgenden Jahren gab es bundesweit viele Symposien, Tagungen und weitere Studien, unter anderem von der MaLisa Stiftung, der Filmförderungsanstalt (FFA) oder der Universität Rostock, die alle dazu beitrugen, dass die mangelhafte Geschlechtergerechtigkeit speziell in Kultur und Medien politische Aufmerksamkeit erlangte und mit Zahlenmaterial unterlegt wurde.

Die Recherche und Kontaktaufnahme des Projektbüros zu den verschiedenen Netzwerken und Vereinen, die sich bundesweit gründeten, machte mehr und mehr deutlich, dass sich fast alle Interessenvereinigungen auf eine Kultursparte beschränkten bzw. hier noch Untergruppen bildeten, so wie Digital Media Women, Mörderische Schwestern, Women in Games, SPARKX oder And She Was Like: BÄM!. Oftmals war diesen Netzwerken nicht bewusst, dass sich parallel zu ihnen in der Sparte weitere Gruppierungen organisiert hatten. Aber vor allem gab es zwischen den einzelnen Kultursparten und den in ihnen entstandenen Netzwerken kaum Austausch und Wissen voneinander.

Aufgrund der durchweg prekären Finanzstrukturen dieser Netzwerke konnte der mangelnde Austausch untereinander nicht wirklich überraschen, denn alle Gruppen bekamen bzw. bekommen – wenn überhaupt – nur minimale Finanzierungen von öffentlicher Seite. Der Gender-Pay-Gap trägt zudem dazu bei, dass die



Juli 2021, I

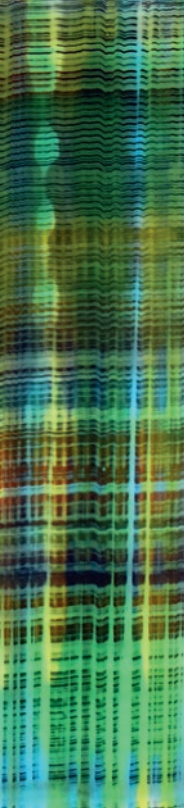
Acryl auf Kunststoff-Verbundplatte, 79,5 × 104 cm

Initiatorinnen keine finanziellen Mittel in die Strukturen ihrer Netzwerke stecken können. Viele Frauen stellen den Netzwerken ihre Zeit in Form von ehrenamtlichem Engagement zur Verfügung, aber auch dies wird durch den Gender-Pay-Gap erschwert, weil weibliche Kulturschaffende häufig auf Nebenjobs finanziell angewiesen sind. Und selbst wenn die Netzwerke als Vereine organisiert sind, ändert dies wenig an ihrer Finanzstruktur, weil die Mitglieder keine hohen Beträge erübrigen können.

Erfahrungsaustausch und Synergien

Um das Wissen umeinander, Erfahrungsaustausch und Synergien zu ermöglichen, organisierte das Projektbüro mehrere Treffen mit den Netzwerkvertreterinnen. Wurden zum ersten Austausch im Jahr 2018 rund 20 Netzwerke eingeladen, wuchs die Liste bis 2020 bereits auf

klare Strategien



über 40 bundesweit agierende Netzwerke an. Heute sind in der Datenbank des Deutschen Kulturrates, die unter [frauen-in-kultur-und-medien.de](https://www.frauen-in-kultur-und-medien.de) zu finden ist, über 60 Netzwerke mit Kurzportrait und Kontakt gelistet.

Die Teilnehmerinnen stellten bei den erwähnten Treffen die Ziele und Arbeitsweisen ihrer Netzwerke vor und tauschten sich – mal analog, mal online – über ihre Herausforderungen aus und diskutierten zu Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gender-Show-Gap und Gender-Pay-Gap und loteten zudem Kooperationsmöglichkeiten aus. Bei diesen Treffen wurde deutlich, dass die Netzwerke unabhängig von der Sparte ähnliche Themen verfolgen, wie Parität in Führungspositionen und Gremien, Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit, Forderung nach Gender-Budgeting sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen, und vor vergleichbaren Herausforderungen stehen – eine Erfahrung, die bestärkend und verbindend wirkte.

Neben der oben erwähnten Finanzknappheit, die die Netzwerkarbeit insgesamt einschränkt, sind es insbesondere Fragen bezogen auf die Ausrichtung und Organisation, die die Netzwerke umtreiben: Stellt man sich regional oder bundesweit auf? Steht Geschlechtergerechtigkeit im Mittelpunkt oder Diversität? Sollten möglichst viele Generationen integriert und vielleicht sogar Männern Zutritt gewährt werden? Organisiert man sich auch analog oder setzt man ganz auf online? Schafft man es im Netzwerk, viele Interessierte in die aktive Arbeit einzubeziehen oder hängt doch das meiste wieder an einer kleinen Gruppe? Ist ein lockeres Netzwerk oder die Vereinsform die sinnvollere Variante? Gibt es genug Nachwuchs und können insgesamt verschiedene Generationen angesprochen werden? Und wie viele Mitglieder strebt man überhaupt an, ohne Gefahr zu laufen, plötzlich zu anonym zu werden? Denn schließlich suchen die Frauen insbesondere auch emotionale Unterstützung – Fragen über Fragen also zu zentralen Themen der Organisation und Ausrichtung.

Wie zuvor erwähnt, wuchs ab 2017 die Zahl der Frauennetzwerke und ab 2020 ihr immer stärkerer Fokus auf Diversität, sodass mehr Netzwerke ein geschützter Raum für Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, transidente und agender Personen sein wollten. Hinzu kam und kommt vielfach der Wunsch, nach einer intersektionalen Ausrichtung, um Rassismus, Klassismus und andere Formen der Diskriminierung endlich bewusst und nachhaltig anzugehen.

Mit dieser wachsenden Themenvielfalt halten die Organisationskapazitäten und die strategische Bestimmung, für welche Ziele welche Organisations- und Ausrichtungsform die geeignetste ist, verständlicherweise selten Schritt. Die organisatorischen wie inhaltlichen

und moralischen Ansprüche – gerade auch weil frau es besser machen möchte als die klassischen Cis-Männernetzwerke – sind enorm hoch, sodass nicht selten die Zufriedenheit der Mitglieder nicht so ausgeprägt ist, wie es eigentlich wünschenswert wäre, so ein Ergebnis der FLINTA-Netzwerkstudie der Technischen Universität Braunschweig am Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie von Simone Kaufeld. Diese Beobachtung hängt unter anderem auch damit zusammen, dass die Ziele für alle Mitglieder nicht immer eindeutig sind.

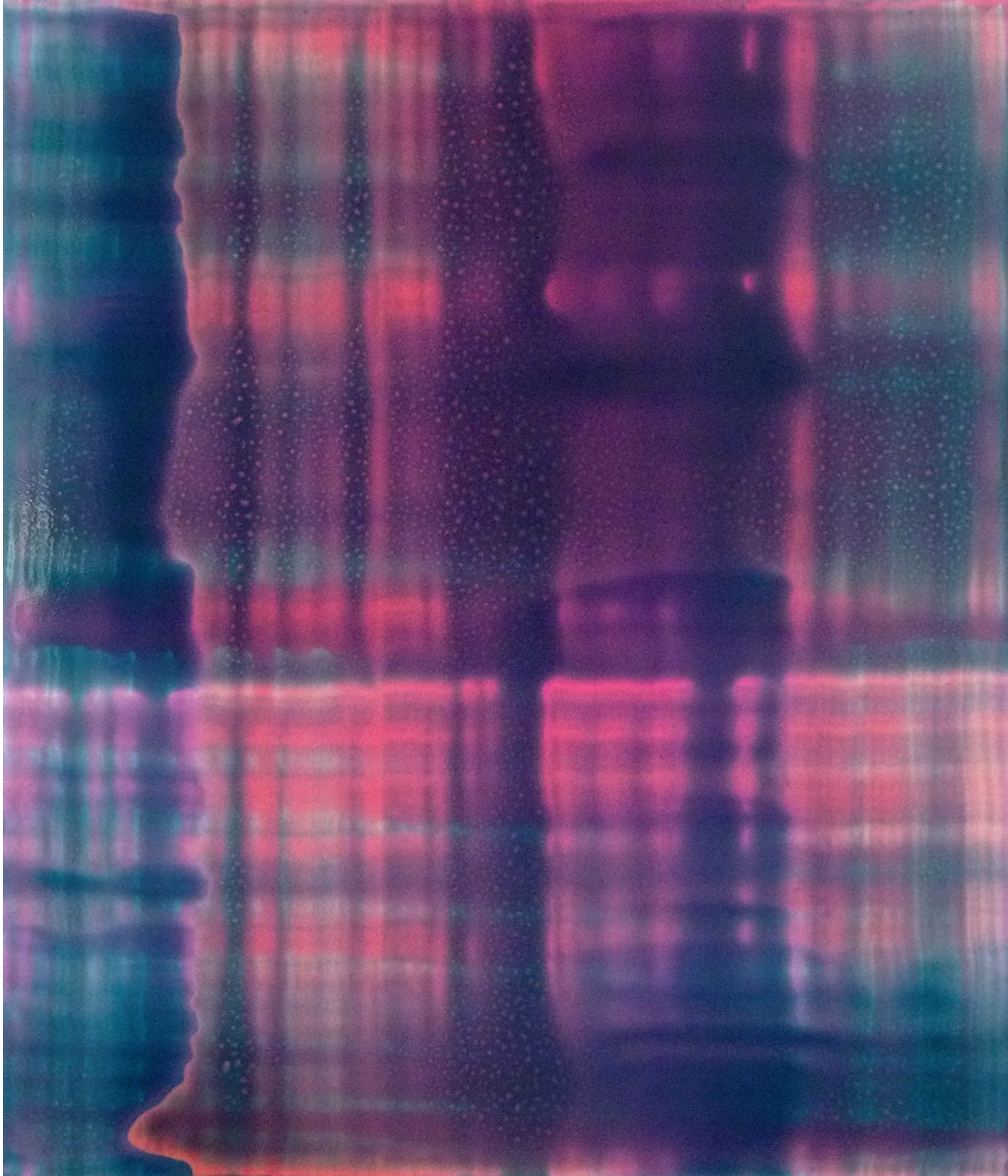
Arbeitsweise und Wirksamkeit

Erstaunlicherweise gehört diese Studie zu den ersten überhaupt, die die Arbeitsweise und Wirksamkeit von FLINTA-Netzwerken wissenschaftlich untersucht. So erforscht die Studie, wie sich die Netzwerkteilhabe auf das soziale Kapital der Mitglieder auswirkt bzw. deren subjektiven und objektiven Karrieremaße positiv beeinflusst. Ebenfalls sollte die Studie Aufschluss darüber geben, ob die Hypothesen, die für geschlechterheterogene und offene oder teilweise informelle Netzwerke gelten, auch auf die FLINTA-Netzwerke aus Kultur und Medien anwendbar sind. Die Auswertungen lassen vermuten, dass die klassischen Hypothesen nicht 1:1 übertragbar sind. Deshalb wäre es wichtig, dass hierzu weitere Studien entstehen, an denen sich möglichst viele Netzwerke beteiligen. Denn nur wenn es in diesem neuen Forschungsbereich weitreichendere Erkenntnisse gibt, kann mehr subjektive wie objektive Wirksamkeit erzielt und Frustration der Beteiligten vermieden werden. Beides benötigen wir dringend.

Angesichts des geringen Fortschritts bei den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Gender-Pay-Gap, Gender-Show-Gap und Gender-Care-Gap wäre es deprimierend, wenn der Boom an Netzwerkgründungen und politischen Initiativen, der zu diesen Themen auf eine mehr als 150-jährige Geschichte zurückblickt, nicht bald auch zu spürbaren gesellschaftlichen Veränderungen führt. Die parallelen, internationalen Herausforderungen für unsere Gesellschaften wie Krieg, Inflation oder Klimawandel und die damit einhergehende, wachsende politische Polarisierung lassen jedoch befürchten, dass die von der MeToo-Bewegung ausgelöste Dynamik im Kampf für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an Drive verliert, die Themen gegeneinander ausgespielt werden und sich unser Zeitfenster für gesellschaftlichen Wandel und das Einlösen feministischer Werte wieder schließt.

Cornelie Kunkat ist Referentin für Frauen in Kultur und Medien beim Deutschen Kulturrat und hat das gleichnamige Mentoring-Programm konzipiert und umgesetzt.

September 2017, I
Acryl auf beschichteter Spanplatte
70 x 60 cm



Seit 1991 fördert das Frauenkulturbüro NRW Künstlerinnen und Frauen im Kulturbetrieb. Gegründet auf Initiative von Brigitte Speth, der damaligen Frauenpolitischen Sprecherin der SPD-Fraktion im Landtag NRW, ist das Frauenkulturbüro einer der Pioniere unter den Akteuren, deren Anliegen die Sache der Frauen in der Kunst ist. Die mit Landesmitteln geförderte Institution kooperiert immer wieder mit Frauennetzwerken. Schließlich ist spartenspezifische Expertise das wesentliche Werkzeug für die Umsetzung der Projekte des Frauenkulturbüros NRW, erklärt dessen Geschäftsführerin Ursula Theißen im Interview mit Katharina Pfannkuch.

Frau Theißen, das Frauenkulturbüro NRW wurde vor 32 Jahren gegründet. Ist es heute so nötig wie damals?

Ein klares Ja! Die Zahlen sind dank der Studien des Deutschen Kulturrates bekannt. Wir wissen um die prekäre Lebens- und Arbeitssituation der Künstler*innen, die sich mit zunehmendem Alter noch verschärft. Wir wissen um die strukturelle Benachteiligung; der Gender-Pay-Gap liegt im Kulturbereich bei 30 Prozent, auch den Gender-Show-Gap gibt es noch immer. Und wir wissen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gegeben ist. Künstlerinnen erfahren als Mütter nach wie vor Ausgrenzungsmechanismen, etwa durch Galerist*innen oder Produzent*innen, die sich mit dem Argument der künstlerischen Unvereinbarkeit von Kunst und Familie von ihnen trennen. Es gibt Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexuelle Übergriffe. Wir haben noch sehr viel zu tun.

Was sind heute Ihre wichtigsten Anliegen?

Wir nehmen verstärkt Transformationsprozesse und Ideen für konkrete geschlechtergerechte Partizipation in den Fokus. Zurzeit arbeiten wir an einem Modellprojekt zu »Familienvereinbarkeit an Theatern«. Mit dem Kulturpolitischen Institut der Universität Hildesheim und den Theatern Oberhausen und Münster haben wir eine Studie zur Familienvereinbarkeit initiiert. Die Ergebnisse unseres Symposiums »Familienvereinbarkeit in den Performing Arts« am Theater Oberhausen werden in der Studie zu einer Change-Management-Vision aufgeführt, um dann in den Modellhäusern implementiert zu werden.

Gibt es auch Bereiche im Kulturbetrieb, in denen sich die Lage von Frauen verbessert hat?

Dort, wo Gleichstellungsgesetze greifen, hat sich die Situation von Frauen verbessert, vor allem in Behörden besetzen sie Führungspositionen und profitieren von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Eltern- und Gleitzeiten, Teilzeitangebote, Doppelspitzen, Lohngleichheit, die Möglichkeit zu Sabbaticals. Im Bereich der solselbstständigen Künstlerinnen greifen all diese Maßnahmen aber nicht.

Sind Führungspositionen in Museen und Theatern heute ausgeglichener besetzt?

Sicher sind heute hochqualifizierte Frauen als Intendantinnen oder Museumsleiterinnen sichtbar. Aber in der aktuellen Phase knapper Budgets werden für diese Positionen wieder Männer bevorzugt. Ein Grund ist die historisch gewachsene »unconscious bias«: Bei Männern wird mehr Durchsetzungskraft für harte Entscheidungen vermutet – die umso nötiger ist, je mehr gespart werden muss. Da greifen nach wie vor tradierte Klischees und Vorurteile.

Eines Ihrer Projekte heißt »Dirigentinnen am Pulte«. Kürzlich spielte Cate Blanchett in »Tar« eine Dirigentin, die zunächst mit vermeintlich männlichen, moralisch fragwürdigen Verhaltensweisen sehr weit kommt. Müssen Frauen wie Männer agieren, um sich durchzusetzen?

Nein, das geht nach hinten los. Zudem ist »Tar« eine Ohrfeige für alle Dirigentinnen, so der Kommentar einer Dirigentin zum Film. Er handelt von Autoritätsmissbrauch, zeigt also das Gegenteil eines Vorbilds. Wir sind in einer Zeit des Umbruchs. Machtmissbrauch wird aufgedeckt und nicht mehr geduldet. Im November erscheint unsere Publikation »Fokus: Dirigent*innen: Warum die klassische Musik fundierte Machtkritik braucht«. Darin hinterfragen Gesprächspartner*innen und Essayist*innen die mangelnde Gendergerechtigkeit soziologisch, philosophisch und historisch und suchen nach Ideen für die Umsetzung der Vision eines gerechten Musiklebens. Dadurch, dass Frauen im Kulturbetrieb heute präsenter sind, wird deutlich, dass es mehr gibt als einen männlichen Führungsstil.

Wir haben noch sehr viel zu tun

Ursula Theißen im
Gespräch mit
Katharina Pfannkuch

Welche Strategien haben sich in Ihrer Arbeit im Frauenkulturbüro bewährt?

Da wir nur 2,25 Personalstellen haben, ist unsere wichtigste Strategie, in Kompetenzpartnerschaften zusammenzuarbeiten. Projekte schieben wir mit Kunst- und Kulturinstitutionen an. Um auf Augenhöhe kooperieren zu können, benötigen wir die Zuarbeit von Expert*innen, die wir über Honorarverträge beschäftigen. Auch Runde Tische mit Stakeholdern aus einzelnen Sparten zur gemeinsamen Formulierung von Maßnahmen und Empfehlungen zur Geschlechtergerechtigkeit bewähren sich seit Jahren.

Kooperieren Sie auch mit Frauennetzwerken im Kulturbetrieb?

Wir pflegen ein freundschaftliches Verhältnis zu Frauennetzwerken. In den 25 Jahren Organisation des Künstlerinnenpreises NRW haben wir mit allen nordrhein-westfälischen Frauennetzwerken kooperiert, aber auch mit vielen anderen Partner*innen, je nach Sparte.

Ihr Vorstand ist rein weiblich besetzt, im Beirat sind auch Männer vertreten. Sind reine Frauennetzwerke oder gemischte aus Ihrer Erfahrung erfolgreicher?

Es kommt darauf an, wie Sie Erfolg messen – geht es um ehrenamtliches Engagement, um Empowerment, um Mittelakquise? Die Kunst des Vernetzens geht einher mit persönlichen Entscheidungen darüber, was ich mir von einer Vernetzung verspreche und was ich bereit bin, einzubringen. Das Frauenkulturbüro hat den Auftrag, sich für Frauen* in Kunst und Kultur einzusetzen. Das adressiert weiblich gelesene Personen, schließt aber männlich gelesene, die dieses Ziel auch unterstützen, nicht aus. Im Gegenteil!

Können sich junge Frauen im Kulturbetrieb mit der Idee der Frauenförderung identifizieren?

Mein Eindruck ist, dass heute das Selbstbewusstsein junger Frauen durch Mädchenprojekte und Empowerment an Schulen und in Freizeiteinrichtungen gestärkt ist. Sie gehen auch bewusster mit ihren eigenen Ressourcen um. Durch die MeToo-Debatte entstand ein neues Gefühl der Solidarität untereinander, auch Männer haben dadurch ein sensibleres Bewusstsein für Machtmissbrauch. Das kommt Frauennetzwerken zugute, aber auch Netzwerken, die weniger auf dem Frauen-Sein als auf einer gemeinsam verfolgten Sache basieren.

Wie zeitgemäß sind Frauennetzwerke und Frauenförderung in einer Zeit, in der gerade junge Menschen binäre Geschlechterkonstruktionen hinterfragen?

Das Hinterfragen klassischer Geschlechterkonstruktionen ist notwendig im Bereich Diversität und Teilhabe. Aber unabhängig von geschlechtlicher Zuordnung, Ethnie oder Religion benötigen wir in der öffentlichen Förderung große Gruppen, um dort einzugreifen, wo Defizite auszugleichen sind: Frauen, Kinder, Jugendliche, Senioren etc. Hier macht es wenig Sinn, für alle kleineren marginalisierten Gruppen eigene Programme zu fahren. Sie sind ein Teil des großen Ganzen. Wir haben uns entschieden, unsere Förderungen und Themen auf weiblich gelesene Personen auszuweiten. Im Vordergrund steht jedoch immer die künstlerische Leistung, wenn es etwa um die Vergabe von Stipendien für Künstlerinnen mit Kindern geht.

Was ist unter den »Präsenz vor Ort«-Stipendien für Künstlerinnen mit Kindern zu verstehen?

Seit 1996 bekommen ausgewählte nordrhein-westfälische Künstlerinnen ein ortsunabhängiges Jahresstipendium von uns, eine monatliche Grundversorgung in Höhe von 1.000 Euro, die der Vereinbarkeit zugutekommt. Aktuell schreiben wir im September drei Stipendien für Regisseurinnen und Choreografinnen in den Performing Arts aus.

Wenn das Frauenkulturbüro all seine Ziele erreicht, ist theoretisch keine Frauenförderung mehr nötig. Arbeiten Sie also daran, Einrichtungen wie Ihre obsolet zu machen?

Bis die Geschlechtergleichstellung Realität wird, werden noch viele Jahre ins Land gehen. Die Coronakrise hat die Kluft zwischen den Geschlechtern vergrößert. Geht es im aktuellen Tempo weiter, dürfte die Welt erst in 132 Jahren komplett gleichberechtigt sein. Wenn Sie so weit in die Zukunft blicken wollen: Ja. Sehr gerne!

Ursula Theißen ist Geschäftsführerin des Frauenkulturbüros NRW. Katharina Pfannkuch ist freie Journalistin.



Juli 2008, I
Acryl auf Kunststoff-Verbundplatte
149,2 x 111 cm

Wir wollen Strukturen ändern!

2021 riefen 20 Frauen den Verein »Women in Arts and Media e.V.«, kurz WAM, ins Leben. Hervorgegangen aus dem seit 2017 vom Deutschen Kulturrat durchgeführten und von der Beauftragten für Kultur und Medien geförderten Projekt »Frauen in Kultur und Medien«, setzt sich WAM interdisziplinär für Strukturveränderungen in Kultur und Medien ein. Der Verein fördert Frauen in Führungspositionen und auf dem Weg dorthin; vernetzt Nachwuchs mit Erfahrenen. In nur eineinhalb Jahren ist die Zahl der Mitglieder von 41 auf rund 300 gestiegen. WAM denkt – und lebt – Führungskultur neu: So wechselt etwa der Vorstand alle zwei Jahre. Aktuelle Vorsitzende ist seit Juni Susanne Zöchling, die mit ihrer Vorgängerin Susanne Stephani und dem Vorstandsmitglied Baharak Omidfard Einblick in die Arbeit von WAM gibt.

Auf der Webseite (frauen-in-kultur-und-medien.de) finden sich rund 60 Frauennetzwerke.

Warum braucht es mit WAM noch ein weiteres?

Stephani — Seit Jahrzehnten gibt es viele tolle Netzwerke, die in den einzelnen künstlerischen Sparten Geschlechtergerechtigkeit fördern und mit denen wir in engem Austausch stehen. WAM bündelt branchen- und spartenübergreifend Interessen und Energien, denn wir wollen Strukturen im Kulturbereich verändern und »Good Practices« teilen. Dafür müssen wir Kompetenzen zusammenführen.

Omidfard — Obwohl es schon so viele gute Netzwerke gibt, ist in den Bereichen Race, Ability und Gender noch nicht alles getan. WAM verfügt über regionale und nationale Foren sowie ein internationales Forum. Dies ist ein Signal, dass wir unsere Themen im internationalen Zusammenhang betrachten wollen.

Eines Ihrer Ziele ist die »Stärkung von Frauen in Führungspositionen und auf ihrem Weg dahin«.

Warum setzt WAM dort an?

Stephani — Unsere Gründungsgruppe setzte sich aus Frauen zusammen, die bis zu zehn Jahre im Beruf sind, Führungsrollen innehaben oder diese übernehmen wollen. Wir haben also Personen mit Führungsexpertise und -potenzial. Das ist wichtig für unser Ziel, Strukturen zu verändern.

Zöchling — Gerade Institutionen im Kulturbereich funktionieren oft noch sehr traditionell. WAM schafft einen Raum, in dem Führungskultur neu und modern gedacht wird.

Was versteht WAM unter Führungskultur?

Zöchling — Es geht nicht nur darum, Intendantin zu werden oder eine Kulturstiftung zu führen. Auch Fragen nach Entlohnung, Umgang mit Care-Arbeit, Arbeitsbedingungen und -zeiten sind Teil der Debatte. Sie betreffen alle Menschen, egal auf welchem Berufslevel, welcher Herkunft, Orientierung und Privilegien. Sich für eine moderne Führungskultur einzusetzen, schließt für uns ein, generationenübergreifend und intersektional zu denken.

In Kultur und Medien gibt es viele Solo-selbstständige. Sind diese auch als potenzielle WAM-Mitglieder angesprochen?

Stephani — Ja, denn sie bilden eine große Gruppe im Kulturbereich. Ebenso arbeiten viele Mitglieder auf der ersten und zweiten Führungsebene in Institutionen im Kulturmanagement und wir freuen uns, dass auch Menschen aus den technischen Berufen dabei sind. Die Bandbreite ist hoch, genau wie die Altersspanne. Wir wollen gemeinsam Führungsprinzipien neu gestalten, von verschiedenen Ebenen aus. Das macht WAM aus.

Richtet sich WAM ausschließlich an weiblich gelesene Personen?

Zöchling — Die Gemeinnützigkeit sieht vor, dass jede und jeder bei WAM Mitglied werden kann. Wir schließen niemanden aus, haben auch männliche Unterstützer, aber aktuell sind die Mitglieder weiblich gelesene Personen. Da Gleichberechtigung alle Menschen betrifft, kann und muss sich ein Netzwerk wie WAM aber auch entwickeln. Dieser Prozess lebt vom kontinuierlichen Diskurs.

Omidfard — Aus meiner Sicht fungiert »Women« hier eher als eine Art Code, um diejenigen anzusprechen, die Interesse haben, neue Strukturen in der Kulturlandschaft zu etablieren. Schließlich geht es bei WAM nicht nur um reine Genderfragen, sondern auch um Diskurse über Diversität, Antidiskriminierung und deren Verankerung in der modernen Führungskultur.

Wie ist die Resonanz bei jüngeren Berufseinsteigerinnen? Zögern manche auch angesichts der Idee eines Frauennetzwerks?

Zöchling — Ich verstehe, wenn jüngere Berufseinsteigerinnen sich fragen, warum sie in ein »Frauennetzwerk« eintreten sollen. Viele Herausforderungen zeichnen sich ja erst später in der Karriere ab: Gender-Pay-Gap und Gender-Care-Gap sind dafür nur zwei Beispiele. Trotzdem bilden wir bei WAM schon eine große Altersspanne ab. Davon profitieren wir alle.

Wie begegnet WAM der Herausforderung der Intersektionalität? Gibt es dafür eine Beauftragte oder haben diesen Aspekt alle Mitglieder gleichermaßen internalisiert?

Omidfard — Eine einzelne Person als Beauftragte zu haben, würde die Aufgabe sehr punktuell behandeln. Es ist wichtig, dass wir uns als Gruppe dafür verantwortlich fühlen. Intersektionelle Diskriminierung ist kein klar definierter Bereich, wir haben es mit einer breiten Palette von Aspekten zu tun. Umso wichtiger ist es, diese aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten.

Stephani — Wir denken und leben Intersektionalität von Anfang an mit, etwa in unserem Code of Conduct oder Projekten wie »WAM EXCHANGE«. Die Praxis ist eine Herausforderung, die Lernkurve für uns alle hoch. Dazu tauschen wir uns dazu immer wieder aus, denn der Einsatz dafür ist essenziell.

In großen Städten ist die Vernetzungsdichte generell hoch. Finden auch Frauen aus ländlichen Regionen den Weg zu WAM?

Stephani — Absolut. Wir möchten diesen Austausch auch weiter stärken. Dafür ist unser digitales Angebot als Ergänzung der analogen Begegnung eine gute Möglichkeit. WAM wurde remote gegründet, der bundesweite und internationale Austausch digital aufgebaut. Auch in der praktischen Vernetzung ist dies relevant: Wenn eine Person in Sachsen eine Ausstellung in Bayern plant, soll sie sich über unsere Plattform dort vernetzen können.

Auch Mentoring wird bei WAM betont. Warum ist dies aus Ihrer Sicht so wichtig?

Zöchling — Bildung ist unser zweiter Vereinszweck und zu Bildung gehört Mentoring. Im Kulturbereich ist Personalentwicklung wegen begrenzter Budgets oft nicht gut abgedeckt. Diese Lücke wollen wir schließen. Es geht aber nicht darum, dass Frauen spezielle Weiterqualifikation bräuchten, weil sie Frauen sind! Mentoring ist für die Weiterentwicklung wichtig, auch abseits des Kulturbereichs. Es ist ja nicht gesagt, dass man immer in dieser Branche bleibt.

Und welche Arten von Mentoring bietet WAM?

Stephani — 2022 haben wir ein 1:1-Programm für Berufs- und Quereinsteigerinnen gestartet, wir organisieren Peer-to-Peer-Mentoring und im Frühjahr sind die digitalen Programme »WAM People« und »WAM Sessions« gestartet. Wir setzen immer auf »Reverse Mentoring«: Wir alle können voneinander lernen. Auch beim Mentoring sind Intersektionalität und der Blick auf Diversität wichtig. Dies darf nicht nur in der Theorie stattfinden, sondern muss auch in die Praxis überführt werden: Die erste Ausschreibung erfolgte bundesweit auf Englisch und auf Deutsch, die Jury war möglichst divers besetzt und ein Mitglied begleitet den gesamten Prozess als »outside eye«.

Im Juni fand die zweite WAM-Jahrestagung statt. Welche Aspekte waren besonders wegweisend für die Zukunft?

Stephani — Staatsministerin Claudia Roth hat ein digitales Grußwort gesprochen und der Hamburger Kultursenator Carsten Brosda war vor Ort. So ein Rückenwind ist wichtig für WAM und die Umsetzung unserer Ziele.

Zöchling — Es waren etwa 100 Mitglieder dabei und wir haben die Standards, die wir fordern, selbst angewendet: Es gab z. B. eine Betreuung für die Kinder teilnehmender Mitglieder und eine externe Awareness-Begleitung. Unsere wichtigsten Vorhaben sind der Umgang mit unserem schnellen Wachstum, die Einrichtung einer Geschäftsstelle, Fördermittel-Akquise und natürlich unsere politische Arbeit.

Omidfard — Ich halte die Idee der Rotation, dass der Vorstand alle zwei Jahre neu besetzt werden soll, gerade mit Blick auf eine feministische Führungskultur für wegweisend. Das schafft eine neue dynamische Struktur und damit die Möglichkeit, eine moderne Führungskultur zu leben.

Baharak Omidfard ist Vorstandsmitglied von WAM. Susanne Stephani ist Gründungsmitglied und ehemalige Vorsitzende von WAM. Susanne Zöchling ist Vorsitzende von WAM. Katharina Pfannkuch ist freie Journalistin.

Frankfurter Kranz

Sonja Müller im Gespräch
mit Theresa Brüheim

Bieten regionale Netzwerke von und für Frauen Vorteile gegenüber überregionalen Zusammenschlüssen? Sonja Müller, Initiatorin und künstlerische Leiterin des Frankfurter Kranz – Netzwerk kulturschaffender Frauen in Frankfurt am Main, gibt im Gespräch mit Theresa Brüheim Antwort auf diese Fragen und andere.

Was macht das Netzwerk kulturschaffender Frauen »Frankfurter Kranz« in Frankfurt am Main aus? Wie ist das Netzwerk aktuell aufgestellt?

Der Frankfurter Kranz ist eine kulturpolitische Initiative. Ein offenes Netzwerk. Ein Netzwerk kann meiner Meinung nach keine Struktur wie ein Verein haben. Es lebt vom Input der Beteiligten, bleibt stets dynamisch und beweglich und passt sich aktuellen Bedarfen und Strömungen an. Ein Netzwerk ist interaktiv, nicht linear, nicht hierarchisch. Man kann ein Netzwerk nicht gründen. Aber man kann die Voraussetzungen schaffen, auf denen Netzwerkarbeit möglich ist.

In diesem Sinne agiert der Frankfurter Kranz derzeit vor allem auf der Basis der folgenden Formate: Der »Frankfurter Kranz Salon« ist eine Plattform für Ideen, Austausch und Diskurs. Das Prinzip ist einfach: Der Frankfurter Kranz kocht und lädt drei Kolleginnen ein, für einen Abend Gastgeberinnen des Salons zu sein. Die Gastgeberinnen laden je zwei bis drei weitere Frauen ein – aus dem beruflichen Umfeld, geschätzte Diskussionspartnerinnen oder Personen, die man schon immer mal kennenlernen wollte.

Gemeinsame Besuche von Ausstellungen, Ateliers etc. dienen dem konzentrierten Austausch über aktuelle Projekte, dem gemeinsamen Eintauchen in Gespräche über künstlerische Arbeiten, dem offenen Feedback in einem Safe Space.

Das »Frankfurter Kranz Journal« ist eine Porträtgalerie im Netz. Mit dem Ziel der stärkeren Sichtbarkeit der Frauen und ihren Projekten hat der Frankfurter Kranz während der Pandemie dieses Format entwickelt und bewusst Kolleginnen ausgewählt, deren Lebenswege Haken schlagen, die zwischen selbstständiger und angestellter Tätigkeit springen, die große Projekte initiieren oder freiberuflichen Aufgaben nachgehen. Diese nicht linearen Berufs- und Lebenswege betrachten wir als ein großes Potenzial.

Geplant ist zudem eine begleitende Veranstaltungsreihe mit Live-Interviews und Vernetzungsmöglichkeit. Hinzu kommen ein regelmäßiger Newsletter und eine Facebook-Seite, die rund um die Themen Frauen, Kultur und Kreativwirtschaft informieren und auf eigene Projekte wie auf Veranstaltungen von Kooperationspartnern hinweisen.

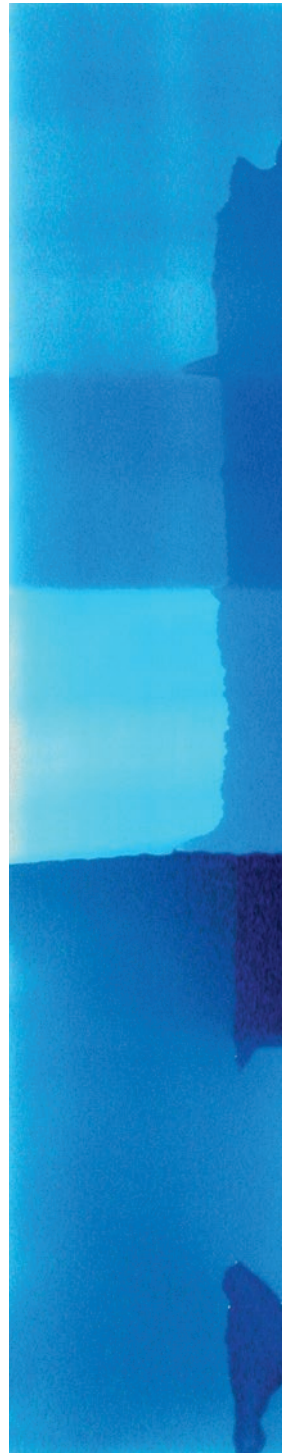
Was sind Ihre Arbeitsschwerpunkte?

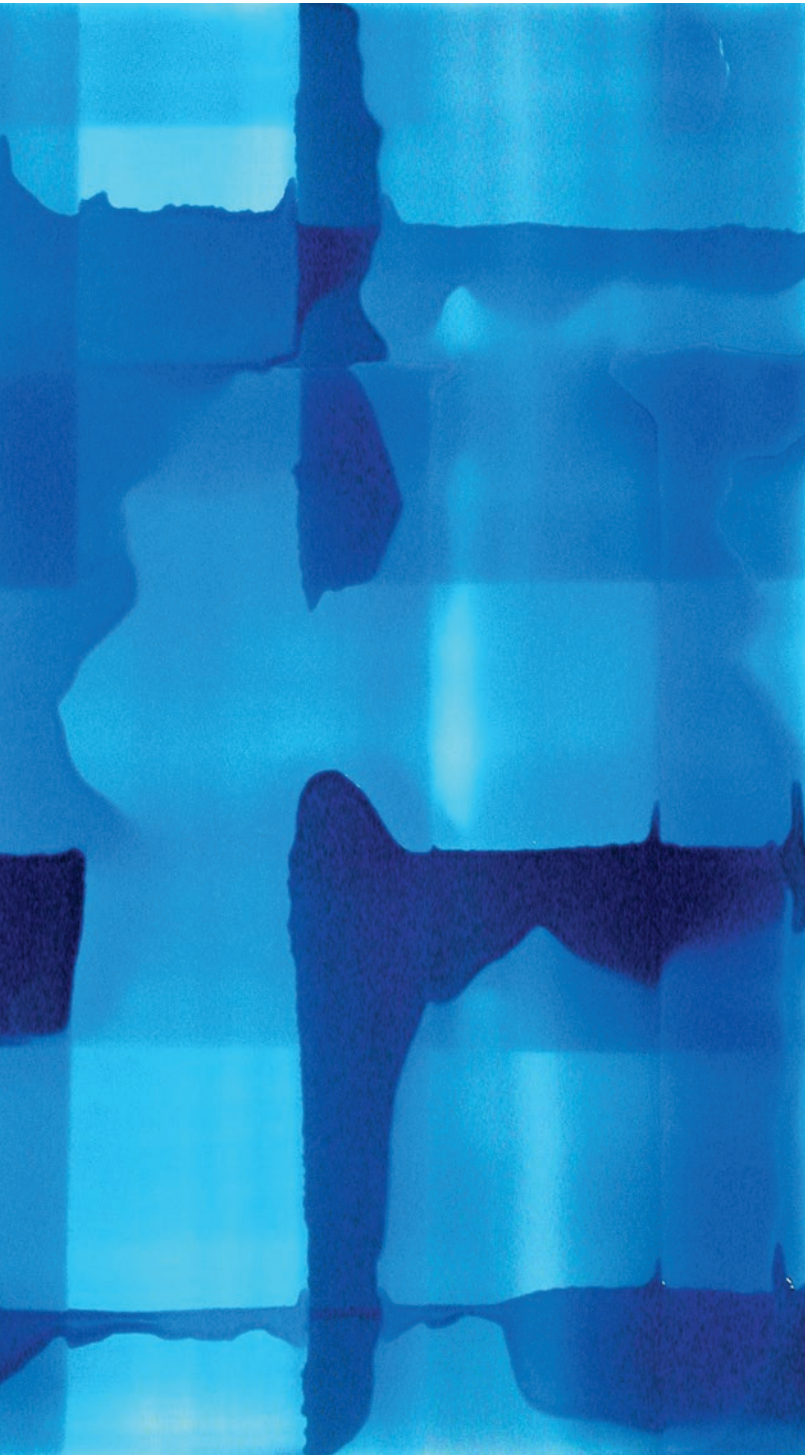
Das Vernetzen: Kontakte vermitteln und Personen miteinander ins Gespräch bringen; eine Plattform schaffen für interdisziplinären Austausch; Anlaufstelle und Ansprechpartnerin sein für Fragen und Anregungen.

Auf welche Erfolge blicken Sie bereits zurück?

Aus einer Initiative heraus entstanden, ist der Frankfurter Kranz heute aus dem Frankfurter Kulturleben, der Kulturpolitik, der Kulturszene kaum mehr wegzudenken und gleichermaßen gefragt bei Vertretern der Politik wie bei den Kulturschaffenden selbst.

Netzwerke sind Gebilde aus Maschen. Je dichter diese Maschen geknüpft sind, desto mehr Möglichkeiten gibt es, Informationen und Wissen zu transportieren und auszutauschen. Dieses Geflecht aus Maschen ist im Laufe der Jahre sehr dicht geworden, die Netzwerkarbeit funktioniert, teils weit über das hinaus, was ich persönlich überblicken kann.





August 2004, II
Acryl auf Kunststoff-Verbundplatte
99,6 x 74,6 cm

Ein Netzwerk ist interaktiv, nicht linear, nicht hierarchisch.

Welche Vorteile, aber auch Nachteile bietet ein regionales Netzwerk wie Frankfurter Kranz – insbesondere auch gegenüber überregionalen Netzwerken aus Ihrer Perspektive?

In Frankfurt ist die Kulturszene überschaubar. Das ist keineswegs negativ gemeint. Die Innenstadt ist klein, die großen Kulturinstitutionen liegen nahe beieinander, wichtige Galerien konzentrieren sich in einer Straße, man kennt sich. Das hat den Vorteil, den Fokus des Netzwerks auf eine interdisziplinäre Vernetzung konzentrieren zu können – Künstlerinnen, Autorinnen, Kolleginnen aus der Filmbranche oder der darstellenden Kunst, aber auch aus Architektur oder Design. Man muss Schwerpunkte setzen. Man kann nicht alle mit allen vernetzen. Mir ist wichtig, dass die Kolleginnen einen intensiven inhaltlichen Austausch führen können, sich regelmäßig wiedersehen, sich nachhaltig vernetzen.

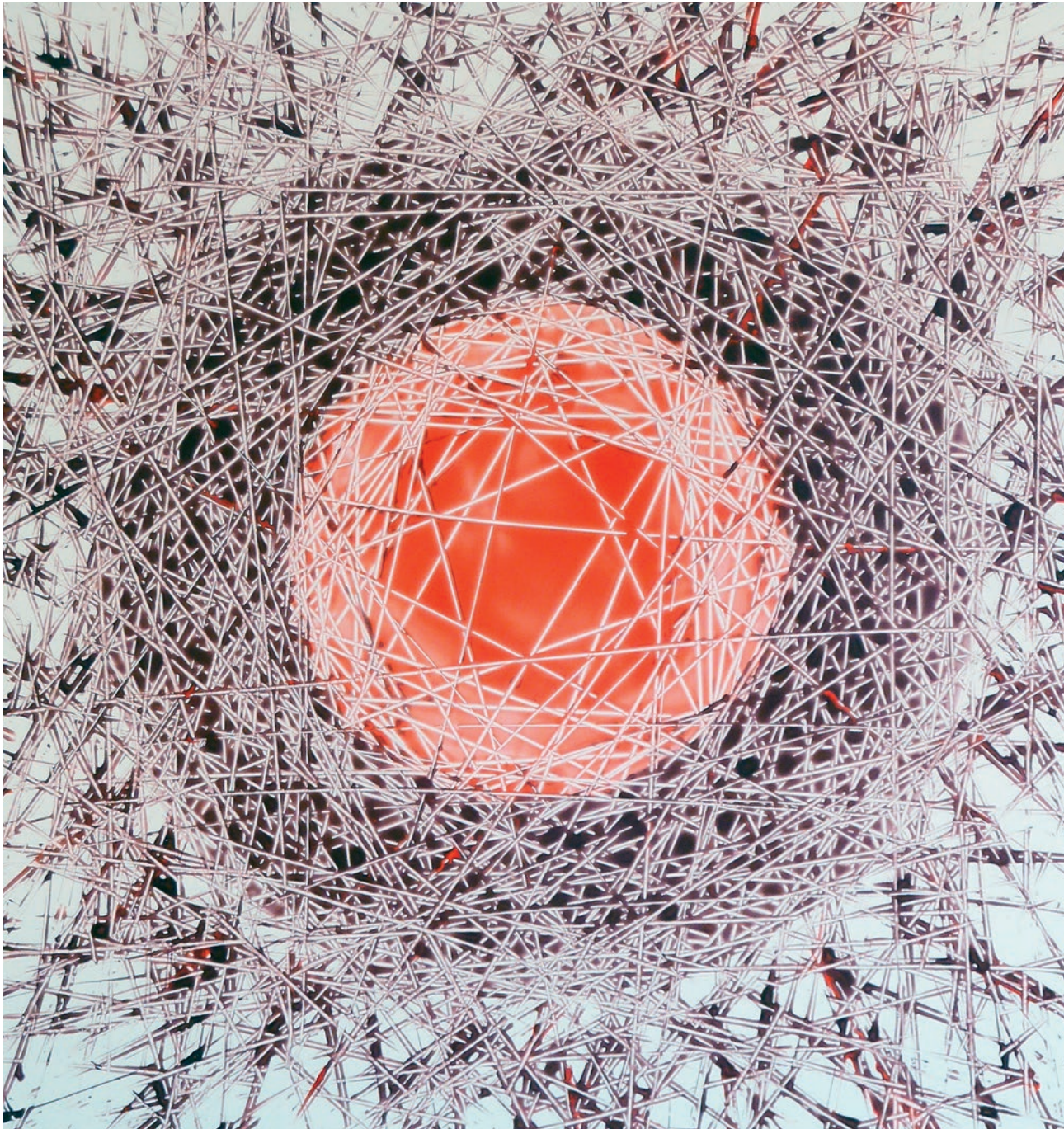
Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Eines der wichtigsten Themen von Beginn an und bis heute ist die Frage nach den Arbeitsbedingungen im Kulturbetrieb – allen voran den Finanzen: Kalkulation und Durchsetzung von einigermaßen akzeptablen Honoraren, Finanzierung von Kulturprojekten. Auch nach 15 Jahren Netzwerkarbeit sind die Fragen und Probleme die gleichen. Hier gibt es noch sehr, sehr viel zu tun.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Wie wichtig der persönliche Austausch ist. Wie wichtig das stetige miteinander im Gespräch bleiben ist. Wie wichtig die Präsenz auf Kulturveranstaltungen ist. Und dass es keineswegs obsolet ist, die immer wieder gleichen Fragen und Themen zu definieren, zur Sprache zu bringen, öffentlich zu machen, zu diskutieren. Das Fazit: Wer mit seinen Projekten und seiner Arbeit sichtbar ist, hat auch Macht und Einfluss in der Stadtgesellschaft.

Sonja Müller ist Kunsthistorikerin, Kuratorin, Kulturmanagerin, Autorin, Initiatorin und künstlerische Leiterin des Frankfurter Kranz – Netzwerk kulturschaffender Frauen in Frankfurt am Main (www.frankfurter-kranz.de). Theresa Brüheim ist Chefin vom Dienst von Politik & Kultur.



Juni 2011, I
Acryl auf beschichteter Spanplatte
70 x 75 cm

And She Was Like: BÄM!

Nelly Gawellek im Gespräch mit Theresa Brüheim

Vertrauen und Solidarität durch persönlichen Kontakt – ist das der große Vorteil von regionalen Netzwerken von und für Frauen/FLINTA? Diese Fragen und mehr beantwortet Nelly Gawellek, Vorstand des im Rheinland tätigen Netzwerkes And She Was Like: BÄM!, im Interview mit Theresa Brüheim.

**Was macht And She Was Like: BÄM! aus?
Wie ist das Netzwerk aktuell aufgestellt?**

And She Was Like: BÄM! ist eine Initiative, die 2015 von Lisa Long, Leonie Pfennig, Luise Pilz, Lisa Pommerenke und Yvonne Rundio – fünf Frauen aus dem Kunst- und Design-Bereich im Rheinland ins Leben gerufen wurde. Ziel war und ist es, die Sichtbarkeit von Frauen/FLINTA in diesen Sparten zu stärken. Mittlerweile operieren wir als eingetragener Verein mit über 100 Mitgliedern und einem weitaus größeren deutschlandweiten Netzwerk. Die organisatorischen Aufgaben stemmen wir ehrenamtlich im Vorstand mit einem Teil der Gründer*innen und der Unterstützung einiger Vereinsmitglieder.

**Was sind Ihre Arbeitsschwerpunkte?
Auf welche Erfolge blicken Sie bereits zurück?**

Wir wollen Möglichkeiten zur Vernetzung und zur (Selbst)-Bildung anbieten. Hierfür haben wir verschiedene Veranstaltungsformate entwickelt, wie den Stammtisch als »Safe Space« für persönliche Begegnungen oder Abendschulen und Workshops, die mit externen Gäst*innen online oder offline oder in Zusammenarbeit mit Institutionen stattfinden und Schwerpunktthemen behandeln. Die Online-Abendschule »Kunstmarkt, aber wie?«, die sich an bildende Künstler*innen richtete, machte mit 90 Teilnehmer*innen den Bedarf an niedrigschwelligen und praktischen Angeboten deutlich.

Parallel dazu schaffen wir mit der Teilnahme an Diskussionsrunden und unseren Veröffentlichungen wie dem Newsletter, dem Online-Magazin und Publikationen, Sichtbarkeit für Themen, zuletzt etwa mit dem Band »Work in Progress. Gespräche über Arbeit«, der zwölf Frauen aus der Kunstbranche in Interviews vorstellte.

Immer mehr entwickelt sich BÄM! auch zu einer Plattform für Initiativen der Mitglieder, so gründete sich z. B. in der Coronazeit der Arbeitskreis »art and fair practice«, der mit Aktionen in Köln auf die prekären Arbeitsbedingungen von Künstler*innen aufmerksam machte.

Welche Vorteile, aber auch Nachteile bietet ein regionales Netzwerk wie And She Was Like: BÄM! – insbesondere auch gegenüber bundesweiten Netzwerken – aus Ihrer Perspektive?

Als regionale Initiative im Rheinland hat unser Netzwerk den Vorteil, dass die hier ansässigen Mitglieder sich meist persönlich kennen. Das erzeugt Vertrauen und Solidarität und hat den Effekt, dass man sich gegenseitig »auf dem Schirm hat«, etwa Personen für Projekte vorschlagen kann. Aus diesem Impuls ist BÄM! entstanden: Es gibt so viele Akteur*innen, die in NRW großartige Arbeit machen. Wir wollten uns kennenlernen, um uns gegenseitig unterstützen zu können. Mittlerweile erstreckt sich unser Netzwerk weit über die Grenzen von NRW. Unsere Aktivitäten werden auch außerhalb des Rheinlands wahrgenommen und wir werden für Veranstaltungen deutschlandweit angefragt.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

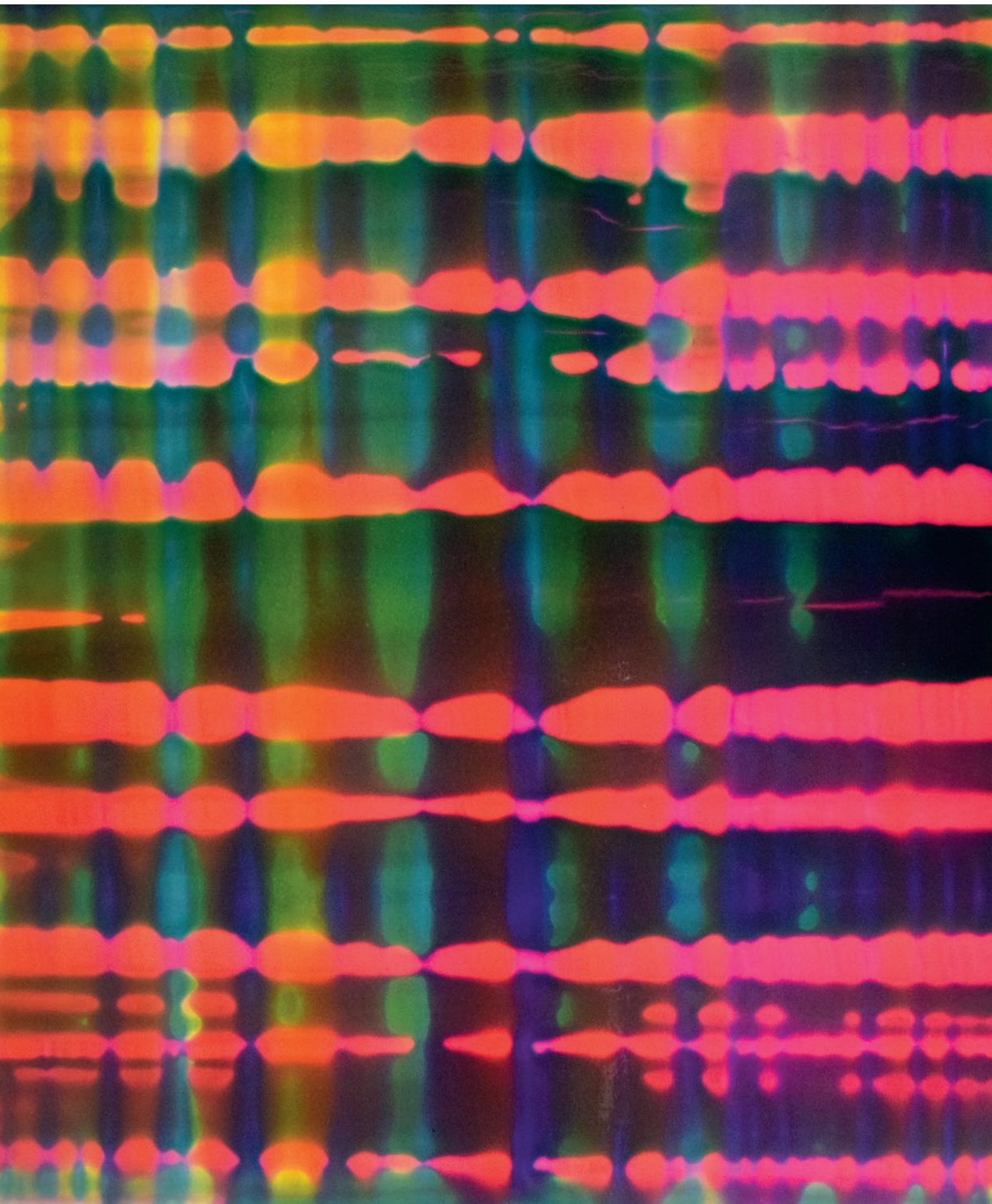
Wir sind keine starre Organisation. Unsere Arbeit zeichnet sich vielmehr dadurch aus, dass wir flexibel auf Bedürfnisse und Diskurse reagieren können. Während der Pandemie gehörten dazu beispielsweise praktische Unterstützungsangebote zur Beantragung von Finanzhilfen oder Online-Veranstaltungen zum Austausch. Aktuell beschäftigen uns der strukturelle Machtmissbrauch in der Kulturszene, Rassismus und antidemokratische, frauen- und queerfeindliche Strömungen und wir wollen unsere Reichweite dazu nutzen, um auf diese Themen aufmerksam zu machen und uns und unsere Mitglieder im Umgang damit zu stärken.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Mit dem ursprünglichen Ziel, die Sichtbarkeit von Frauen im Kunst- und Kulturbetrieb zu erhöhen, war die Erkenntnis, dass Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen wirken kann, wesentlich für unsere Ausrichtung. Wir verstehen uns daher als intersektionale, queer-feministische Initiative. BÄM! richtet sich an FLINTA, an alle Menschen, die Erfahrungen basierend auf geschlechterbasierten Ungleichheitsverhältnissen gemacht haben. Wir müssen nicht in Konkurrenz zueinander treten, so wie es die meisten von uns gelernt haben, sondern profitieren voneinander, von unseren verschiedenen Erfahrungen und Kenntnissen.

Eine weitere Erkenntnis ist leider auch, dass institutionelle Netzwerkarbeit kaum gefördert wird. Die Förderlandschaft zielt vor allem auf Projekte ab, bei denen am Ende ein Ergebnis präsentiert wird. Der Großteil unserer Arbeit ist aber unsichtbar, passiert hinter den Kulissen.

Nelly Gawellek ist Kunsthistorikerin und im Vorstand von And She Was Like: BÄM! (↘ andshewaslikebam.de) tätig. Theresa Brüheim ist Chefin vom Dienst von Politik & Kultur.



A-Z

Im Folgenden werden ausgewählte Frauennetzwerke aus Kultur und Medien vorgestellt. Die Auswahl umfasst nur einen kleinen Teil der zahlreichen Frauennetzwerke. Dennoch sind verschiedenste Sparten von der Musik und der Baukultur über die bildende und darstellende Kunst sowie Literatur bis zu Design und Medien vertreten. Zahlreiche weitere Netzwerke finden sich online auf einer vom Deutschen Kulturrat betriebenen Webseite. Dort können weitere Frauennetzwerke gemeldet und in die Datenbank eingetragen werden.

↳ [frauen-in-kultur-und-medien.de/
netzwerke](https://frauen-in-kultur-und-medien.de/netzwerke)

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Equal Pay ist erforderlich, also gleiche Bezahlung für Männer wie Frauen und Gehaltstransparenz. Ein weiterer wichtiger Aspekt für die berufliche und finanzielle Geschlechtergerechtigkeit ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie verlässlicher Kinderbetreuung, dazu zählen auch familientaugliche Aufenthalts- und Arbeitsstipendien im Bereich Schreiben und Übersetzen.

In Führungsetagen, Jurys und bei der Programmgestaltung in Verlagen und Literaturhäusern bietet eine Quote eine strukturelle Lösung für das derzeitige Ungleichgewicht, das ja trotz aller scheinbaren Einsicht noch immer besteht. Ein kritisches Reflektieren des »Gender Bias«, also der teils unbewussten, unterschiedlichen Bewertung von Tätigkeiten und Leistungen aufgrund des Geschlechts, wäre nicht nur bei Preisvergaben und Programmgestaltung wünschenswert.

Mehr Wissen und Daten zur Situation der verschiedenen Geschlechter im Berufsleben könnte durch langfristig finanzierte Studien erworben werden, die dann auch anschlussfähig an weitere europäische Studien sein sollten. Daran mangelt es derzeit noch, es fehlt die Finanzierung wie auch der Impuls aus dem männlich geprägten Wissenschaftsbereich. Zuletzt fehlt in der Buchbranche eine unabhängige Meldestelle für sexistische Übergriffe wie z. B. Themis.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Wir rücken feministische Literatur und Literatur von Frauen auf verschiedenen Ebenen nachdrücklich in den Fokus. Diversität und intersektionaler Feminismus – wie auch der Diskurs um die verschiedenen Femismen – sind Themen, die an verschiedensten Stellen Debatten und Handeln beeinflussen. Die Sichtbarkeit der Leistung von Frauen in der Branche sowie auch ihre finanzielle Anerkennung wird lauter – und zunehmend wütend – eingefordert.

Sehr relevant sind auch die Bibliodiversität und die Stärkung der unabhängigen Verlage und Buchhandlungen.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Nochmals beschleunigt durch Corona ist das Netzwerk digitaler geworden, was mehr überregionale Kontakte und Engagement ermöglicht.

In der Buchbranche bemerken wir allgemein: Die Honorare stagnieren und können kaum erhöht werden, die Gehälter steigen aber nicht mit Lebenshaltungskosten; Content wird in vielen Kanälen verwertet, aber der Aufwand auf Produktionsseite wird nicht angemessen honoriert, enge Preis margins werden durchgedrückt; Mittlere und Führungspositionen sind so belastend, dass sie teils nicht mehr besetzt werden können; viele Soloselbstständige seit jeher, aber durch die Pandemie hat die Vereinzelung und das Einzelkämpferintention noch mehr zugenommen. Entsprechend wird die Vernetzung umso wichtiger.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Ganz knapp: Networking works. Denn: Nicht Brot, nicht Quark, Solidarität macht stark. Nicht so erfreulich ist allerdings: Trotz Studien und fundierter Daten ändert sich nur wenig und sehr langsam etwas an den sexistischen Strukturen. Die Situation von Frauen in der Branche bleibt unsichtbarer und prekärer als von Männern im selben Beruf. Feministische Arbeit ist also noch lange nicht überflüssig.

BücherFrauen

↳ buecherfrauen.de

Gründung:

1990

Finanzierung:

Mitgliederbeiträge

Gründungsimpuls:

Stärkung der beruflichen Positionen und Perspektiven von Frauen in der deutschen Buchbranche – nach dem Vorbild von »Women in Publishing« in Großbritannien

Ziele:

Vernetzung, beruflicher Austausch, Förderung und berufliche Qualifizierung von Frauen in der Buchbranche, Engagement für frauen- und branchenpolitische Anliegen

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Institutionen in der deutschsprachigen Theaterlandschaft sind noch immer von einer patriarchal dominierten Hierarchie geprägt, die sich besonders durch einen am Theater nach wie vor stark vertretenen Genie-Kult etabliert und gehalten hat. Gesellschaftlich wurde dieses Genius häufig männlich und weiß, mindestens aber unabhängig, ständig verfügbar und ausschließlich für die Kunst lebend assoziiert. In diesem Kontext ist das Bestreben nach Geschlechtergerechtigkeit eine besondere Herausforderung. Zumal der Bühnenmütter e.V. eine besonders vulnerable Gruppe der Frauen, die Mütter, vertritt.

Geschlechtergerechtigkeit kann in unseren Augen also nur als Ziel einer Transformationsbewegung stehen, die eine Hinterfragung des Selbstverständnisses deutscher Kulturbetriebe voraussetzt.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Faire Lösungen für Kinderbetreuung sowie eine Arbeitszeitplanung, die die Bedürfnisse von Eltern berücksichtigt, sowie eine gezielte Frauenförderung sind aktuell zentrale Themen. Hinter diesen konkreten, notwendigen Umstrukturierungen in den Institutionen stellt sich zusätzlich die Frage, wie eine grundsätzliche Wertschätzung von Care-Arbeit und Familie gelingen kann. Dabei geht es um nichts weniger als eine neue Arbeits- und Führungskultur mit gezielter Förderung weiblicher Führungskräfte und einer Sensibilisierung von Intendanten, die dadurch die Arbeitnehmerschaft in größeren Zusammenhängen und Care-Arbeit als gesamtgesellschaftliche Verantwortung begreift.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Die Bühnenmütter sind als Initiative gestartet und haben durch die Erstellung und Auswertung der Pilotstudie und die regelmäßig stattfindenden digitalen Konferenzen eine große Bekanntheit und einen sehr regen Zulauf erfahren.

Seit der Gründung zum Verein im August 2022 gibt es feste und professionelle Strukturen und Ämter, die die Effizienz des Vereins um ein Vielfaches gesteigert haben und die nun ganz neue Themen, Arbeitsgruppen und Teilhabe ermöglichen.

Außerdem ist zu spüren, dass das Thema »Vereinbarkeit in den darstellenden Künsten« immer mehr in den Fokus gerückt wird und die Bereitschaft der Kulturinstitutionen und anderer Vereinigungen, das Thema zu bearbeiten und strukturelle Änderungen zu durchdenken, sehr zugenommen haben.

Daher haben sich bei den Bühnenmüttern konkrete Projekte formiert, die praxisnah und beratend unterstützen und dem Thema Vereinbarkeit eine Sichtbarkeit verleihen, wie die Arbeit an einem Familiensiegel, einem Mentoring-Programm und dem Workshop-Seminar Next Generation für künstlerische Hochschulen.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Es gibt leider noch zu viele Kulturschaffende, die unter prekären Umständen ein Familienleben meistern müssen. Darüber herrscht kein Bewusstsein. Noch immer wird darüber aus Scham geschwiegen. Viele Punkte, die längst in Vereinbarungen verankert sind, kommen nicht zum Tragen, aus Trägheit von gelebter Routine und immer noch patriarchalisch geprägten Rollenmustern in vielen Bereichen der Arbeitswelten in den darstellenden Künsten. Die Best-Practice-Beispiele nehmen dennoch zu und die Stimmen nach einem grundlegenden Wandel werden lauter. Wir sind uns darüber im Klaren, dass die Veränderungsprozesse, die wir fordern, einschneidend sind. Dennoch erleben wir in dem Zuspruch der Mitglieder – Mütter und Nicht-Mütter – und der Unterstützer*innen und Kritiker*innen eine große Bestätigung.

Für die Zukunft müssen wir uns darauf fokussieren, Veränderungsprozesse langfristig an der Basis zu begleiten: Die nötige Transformation endet nicht beim Erstellen von Regularien.

Kinder sind unsere Zukunft, kein Luxusartikel den wir uns gegebenenfalls »gönnen«. Für alle Kunstsparten, Gesellschaftsgruppen und Generationen sollte familiäre Fürsorge nachhaltig in unseren Arbeitsstrukturen verankert werden.

↳ buehnenmuetter.com

Bühnenmütter

Gründung:

2021

Finanzierung:

Mitgliederbeiträge, projektbezogene Fördermittel

Gründungsimpuls:

strukturelle Benachteiligung von Eltern in Bühnenberufen sichtbar machen und bekämpfen

Ziele:

Eltern stärken, familienfreundliche Strukturen schaffen und ein zeitgemäßes Mutterbild in der Kunst prägen

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Zunächst sollten sichtbare Institutionen wie die Akademie der Künste in Berlin, die Staatlichen Museen zu Berlin und vergleichbare Einrichtungen in Deutschland Signale setzen für mehr Sichtbarkeit von Künstlerinnen. Klare Bekenntnisse zu einer gendergerechten Arbeit wären massive Ankäufe von Kunstwerken von Frauen, Einzelausstellungen, Retrospektiven, Podien, Publikationen verbunden mit gezielter Pressearbeit. Dieses Bekenntnis »von oben« würde auch den Kunstmarkt sensibilisieren und sich schließlich auch auf die Förderprogramme auswirken. Erst wenn es selbstverständlich ist, dass in zeitgenössischen Sammlungen 50 Prozent Künstlerinnen gezeigt werden und 50 Prozent der Ankaufsbudgets für die Kunst von Frauen ausgegeben wird, wenn Gender-Discount und Gender-Show-Gap geschlossen sind, ist das Ziel erreicht, das sich alle Verantwortlichen setzen sollten. Auch im Förderbetrieb sollten Künstlerinnen und vor allem care-arbeitende Künstlerinnen stärker in den Fokus genommen werden.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Es gibt eine breite Unterstützung für unsere Themen und Anliegen unter den weiblichen Kulturschaffenden, allerdings haben die meisten wenig freie Ressourcen, um sich einzubringen. Für viele Künstlerinnen ist das existenzielle Thema »Fair Pay« und die angemessene Entlohnung von Kulturarbeit relevanter als eine Aufarbeitung des kunsthistorischen Kanons, auch wenn es stark miteinander korrespondiert und für unser Selbstverständnis und die allgemeine Wahrnehmung von Künstlerinnen sehr wichtig ist. Eine besonders vulnerable Gruppe ist jene der alleinerziehenden und care-arbeitenden Künstlerinnen. Für Themen rund um Elternschaft und Kunstproduktion gibt es allgemein – auch seitens der Interessensverbände – zu wenig Engagement. Gerade hier wäre viel mehr Beachtung wünschenswert.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Ausgangspunkt für unsere Arbeit war das Missverhältnis von Künstlerinnen und Künstlern an den Museen in Berlin. Einige Museen haben in den letzten Jahren aufgeholt und bemühen sich um eine gendergerechte Arbeit, andere bleiben weiterhin sehr weit hinter unseren Erwartungen zurück. Es gibt teilweise offene Türen, die wir einrennen, aber wenig Taten, die folgen. Es braucht sehr viel Beharrlichkeit und beständiges Netzwerken, um weiterhin im Gespräch zu bleiben. Die Kultur hat gerade jetzt, in Zeiten, wo überall mehr Geld gebraucht wird, einen noch schwereren Stand. Inzwischen nehmen wir auch Themen wie gerechte Bezahlung unserer Arbeit in den Fokus und setzen auf den Dialog mit politischen Entscheidungsträger*innen.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Da die Künstlerinnen sich um ihre eigene Positionierung kümmern müssen und oft Mehrfachbelastungen wie Beruf, Brotjob oder Care-Arbeit haben, haben sie wenig Zeit für politische Arbeit.

Unser Netzwerk erhält bislang keine Förderung, alle Aktionen werden über Fundraising finanziert und wir sind somit auf das unentgeltliche Mitwirken der Kulturschaffenden angewiesen. Die Arbeit lastet auf wenigen Schultern; eine Finanzierung unseres Engagements wäre dringend geboten. Immer wieder zeigen sich auch Museumsdirektor*innen angetan von unserer Arbeit und lassen sich auf einen Dialog ein. Diese Netzwerkarbeit erfordert viel Zeit, auf der Seite der Museen gehört dies zum Job, wir leisten es bisher unentgeltlich und fordern, dass diese gesellschaftspolitische Arbeit honoriert wird.

fair ↘ fairshareforwomenartists.de
share!

Gründung:

2020

Finanzierung:

private Spenden

Gründungsimpuls:

eklatante Diskrepanz in der Sichtbarkeit von Werken von bildenden Künstlerinnen gegenüber jenen von Künstlern in Kunstsammlungen und Museen deutschland- und weltweit

Ziele:

gendergerechte Ankäufe und Ausstellungstätigkeit aller vom Staat subventionierter Institutionen; Selbstverpflichtung zur gendergerechten Arbeit aller Institutionen des Kulturbetriebs (insbesondere der bildenden Künste); Etablieren einer bundesweiten Künstlerinnen-Datenbank im Ressort der Staatsministerin für Kultur und Medien; Einführung von deutlich mehr und gezielten Förderungen und Preisen für Künstlerinnen aller Altersstufen; Förderprogramme für Künstler*innen mit Erziehungs- und Care-Aufgaben; Entwicklung von Förderprogrammen zur gezielten Unterstützung des Wiedereinstiegs nach familienbedingter Auszeit

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Generell muss weiterhin auf Missstände aufmerksam gemacht werden und die Ursachen derer sollten tiefergehend erforscht werden. Laut einer Erhebung von ver.di, basierend auf Zahlen der Künstlersozialkasse von 2022, gibt es in der künstlerischen Fotografie, im Fotodesign und in der Werbefotografie einen Einkommensunterschied von 34 Prozent zwischen den Geschlechtern. Damit liegt die Fotografie ganz vorne beim Gender-Pay-Gap unter Kreativen. Konkreter gesprochen sollte sich auf Seite der Auftraggebenden, aber auch unter den Fotograf*innen selbst, ein größeres Bewusstsein dafür einstellen, dass die Arbeit von Fotografinnen genauso gut und viel wert ist, wie die der männlichen Kollegen und somit auch gleich vergütet werden sollte. Von innen heraus bedeutet es, Frauen in Honorarverhandlungen zu stärken und sie mit ihren eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten wahrzunehmen.

Auch inhaltlich verfallen Kund*innen und Entscheidungsträger*innen immer wieder in geschlechterspezifische Klischees. Hier gilt es, die eigenen Denkweisen und Muster zu hinterfragen. Erst dann kann es gelingen, neue Sichtweisen zu schaffen und echte Diversität zu leben. Unser Credo ist dabei, immer konstruktive Lösungsvorschläge mit an die Hand zu geben und nicht nur anzuprangern.

Dazu haben wir 2021 einen »Equality Guide« veröffentlicht, der Menschen aus der Branche hilft, sich aktiv und passiv für mehr Gleichberechtigung und Diversität einzusetzen.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Die meisten Themen, die uns aktuell beschäftigen, sind weniger reine Frauenthemen, sondern betreffen die ganze Fotografie-Branche. Unter unseren Mitgliedern verspüren wir eine große Unsicherheit in Bezug auf die KI-Thematik. Viele Felder innerhalb der professionellen Fotografie werden sich dadurch in den nächsten Jahren weiterentwickeln oder müssen neu gedacht werden.

Zudem hat sich durch die Krisen der letzten Jahre die wirtschaftliche Lage vieler Fotograf*innen verschärft. Derzeit vernehmen wir einen enormen Preiskampf: Allen voran semiprofessionelle Kolleg*innen und Content Creator bieten fotografische Leistungen zu unwirtschaftlichen Honoraren an.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Da wir als Verein noch recht jung sind, können wir nicht wie andere Verbände auf eine jahrelange Erfahrung zurückgreifen. Dafür hatten wir die Chance eines kompletten Neustarts und konnten somit viele Dinge von Grund auf neu und anders denken.

In den vergangenen Jahren hat sich die Debatte um Gender, Diversität und Gleichberechtigung stetig weiterentwickelt. Unserer Wahrnehmung nach ist in der Öffentlichkeit ein größeres Bewusstsein für diese Themen entstanden. Dennoch sind wir noch lange nicht am Ziel. In unserem Netzwerk erzählen immer wieder Fotografinnen von übergriffigen Kund*innen, schlechterer Bezahlung und anderweitiger Benachteiligung z. B. aufgrund von Mutterschaft.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Die wichtigste Erkenntnis ist wohl, dass wir gemeinschaftlich und im Miteinander mehr erreichen können, sowohl innerhalb des Clubs als auch verbandsübergreifend. Derzeit sind wir ein stetig wachsender Interessenverband mit etwa 470 Mitgliedern, was deutlich macht, wie hoch der Bedarf und die Nachfrage nach reinen Frauennetzwerken sind. Dabei sehen wir uns nicht als Konkurrenz etablierter Berufsverbände, sondern als sinnvolle und notwendige Ergänzung in der noch immer männlich dominierten Fotobranche. Gemeinsame Projekte mit anderen Verbänden wie eine Elternschaftsbroschüre für selbstständige Fotograf*innen oder die Auswertung von Cover deutscher Magazine aus dem Jahr 2022 zeigen, dass der Female Photoclub ein ernstzunehmender und starker Partner ist, der kaum mehr aus der professionellen Fotografie wegzudenken ist. Zudem sind wir Mitglied im Deutschen Fotorat und setzen uns auch dort verbandsübergreifend für mehr Gendergerechtigkeit ein.

↳ femalephotoclub.com

Female Photoclub

Gründung:
2017 (Vereinsgründung 2020)

Finanzierung:
Mitgliederbeiträge

Gründungsimpuls:

Frauen in der Fotografie werden in der Regel schlechter bezahlt, seltener gebucht und sind weniger sichtbar. Diesem Umstand gilt es entgegenzuwirken. Reine Frauengruppen bilden einen geschützten Rahmen, in dem sich offen ausgetauscht und gegenseitig gestärkt wird. Ein Safe Space ist im Berufskontext essenziell.

Ziele:

Unser Ziel ist es, die Sichtbarkeit von Fotografinnen zu erhöhen und auf Missstände in der Branche aufmerksam zu machen. Wir bieten internen Austausch, Unterstützung und umfangreiche Workshopangebote. Darüber hinaus gibt es auf unserer Webseite eine Suchfunktion, in der Fotografinnen nach Fachbereichen und Regionen gefunden werden können – dies ist ein gefragtes Tool für Agenturen und Redaktionen zu mehr Parität bei der Jobvergabe. Eine hohe Reichweite erzielen wir zudem über Newsletter, die Sozialen Netzwerke, regionale Ausstellungen und unseren monatlich erscheinenden Podcast.

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Eine Zusammenarbeit zwischen der Zivilgesellschaft, Kunstvereinen und Organen, anderen Frauenorganisationen sowie Sozialpartnern und dem Privatsektor ist erforderlich. Es muss erreicht werden, dass die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen beseitigt werden. Die Anerkennung der Künstlerinnen sowie die Förderung von mehr Frauen in führenden Positionen in der Kunst und Kulturorganisationen sind die Ziele.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Ein bedeutendes Thema ist das Engagement für die Einführung eines Mindesthonorars in öffentlichen Kulturförderungen. Künstliche Intelligenz ist ein Thema, was sicherlich an Bedeutung gewinnen wird, sowie die Anerkennung der Urheberrechte der Künstlerinnen. Eine neue Dimension wird auch das Engagement auf internationaler Ebene sein.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Durch die Digitalisierung haben sich neue Möglichkeiten der Kommunikation eröffnet, die wir in unserem Verein benutzen. Dadurch ist die Arbeitsweise schneller geworden.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Wichtige Aspekte für unsere Arbeit sind Zusammenhalt und gemeinsame Tätigkeit in die gleiche Richtung. Teamarbeit ist bedeutend, auch die Unterstützung und der aktive Austausch zwischen unseren verschiedenen Regionalgruppen und künstlerischen Disziplinen spielen eine wichtige Rolle in unserer Netzwerkarbeit. Der Verein sieht auch als sehr wichtig an, sich der Öffentlichkeit durch Kunstprojekte, Wettbewerbe, Ausstellungen, Konzerte, Lesungen Performances, Podiumsdiskussionen und wissenschaftliche Symposien zu präsentieren.

GEDOK

↳ gedok.de

Gründung:
1926

Finanzierung:
Mitgliederbeiträge, Spenden,
projektgebundene Zuschüsse

Gründungsimpuls:
Förderung von Künstlerinnen

Ziele:
Förderung künstlerischer Talente von Frauen
in allen Disziplinen: bildende Kunst – angewandte
Kunst – Literatur – Musik – darstellende Kunst

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Längst nicht alle Geschlechter genießen im Design und durch Design die gleiche Teilhabe und Wertschätzung. Das Potenzial der verschiedenen Geschlechter wird oft nicht berücksichtigt.

Wir wollen die weiblichen und nichtbinären Perspektiven im Design stärken, seitens der Designprofessionals wie bei den Nutzenden. Es ist ja problematisch, wenn Produkte Ungerechtigkeiten verstärken und nicht für alle gleich gut funktionieren. Ein Beispiel ist die schlechte Klangwiedergabe von weiblichen Stimmen in Videokonferenztools. Wer hört schon gern einer Person zu, deren Stimme unangenehm klingt? Das ist subtil und natürlich keine Absicht – ein klassischer »Male Default« im Testen bzw. als Norm für das Design.

Umfassende Geschlechtergerechte Gestaltung erfordert Designer*innen und Designforschende, die die Reproduktion von tradierten Rollenbildern und eigenen, exkludierenden Wertevorstellungen hinterfragen und vermeiden wollen. Das erfordert Genderbewusstsein und die Anwendung gendersensibler Methoden im gesamten Designprozess.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Der durch Corona hervorbrachte Diskurs um Klimawandel, Care-Arbeit, Kultur, Digitalisierung und Sprache stößt inzwischen weitere Lebensbereiche an, in denen sich Design als wichtiges Instrument zur Transformation positionieren kann: Gender-Daten-Gap, Verwaltung, Städteplanung und Verkehr (nicht nur öffentlicher Raum wie bisher), Medizin, KI, Sicherheit und mittlerweile sogar – und endlich – die Bildung. Design insgesamt gewinnt also an Bedeutung und damit wächst die Notwendigkeit, möglichst unausweichlich und flächendeckend gendersensible Gestaltung zu praktizieren.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Bis 2019 haben wir innerhalb der Branche um Sichtbarkeit und Verständnis gerungen. Heute sind Feminismusthemen und Genderbegrifflichkeiten in der Gesellschaft zu Zündstoff für den Diskurs geworden. Wir nehmen das als unaufhaltsamen Transformationsprozess wahr und dieser Trend spiegelt sich bei uns in einem seit Corona deutlichen und anwachsenden Zulauf an Followern und Nutzer*innen unserer Social-Media-Kanäle wider. Zudem verzeichnen wir vermehrte und dezidierte Presseanfragen und auch Hochschulen und Forschungsinstitute wenden sich häufiger an uns. Für das iGDN bedeutet das: Die Bewegung im System erzeugt mehr Sichtbarkeit und einen Zugewinn an Bedeutung und Relevanz von Gender Design.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Gender Design rein mit Worten und Theorien zu erklären ist schwierig bis unmöglich. Wir vergeben daher für die guten Beispiele seit 2017 unseren international einzigartigen Gender Design Award iphigenia. Er zeichnet exzellente akademische und praktische Gender-Design-Arbeiten junger und etablierter Designer*innen aus.

Um in der täglichen Gestaltungsarbeit zu begreifen, dass mit wenig Aufwand ein Rieseneffekt mit genderbewusster Gestaltung erzielt werden kann, muss man es aber vor allem machen. Wir verlangen scheinbar viel von den Designer*innen: ein erweitertes oder neues Denken, einen Perspektivwechsel, die Überprüfung ihres persönlichen und professionellen Mindsets. Jedoch: Durchweg alle Studierenden, Designer*innen, Lehrenden und Fachleute, die an unseren Workshops teilgenommen haben, erfuhren und staunten welche schadhafte Folgen und Effekte ihre eigenen blinden Flecken und ihre persönliche Prägung zu Rollen und tradierten Werten haben können.

↳ genderdesign.org

International Gender Design Network (iGDN)

Gründung:
2013

Finanzierung:
Mitgliederbeiträge,
Förderungen,
Sponsoring

Gründungsimpuls:
Diskurs, Wahrnehmung und Relevanz von Gender
Design fördern und intensivieren

Ziele:
Internationale Förderung und Entwicklung von
Genderbewusstsein, Vermittlung und Entwicklung
gendersensibler Designmethoden in der
Designwirtschaft, -forschung und -ausbildung

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

In Medienstudiengängen, Journalismusschulen und Volontariaten sind Frauen teilweise deutlich in der Mehrheit. Einige Jahre nach dem oft vielversprechenden Start ihrer Karriere verschwinden sie. Das hängt teilweise mit der Familienfeindlichkeit des Berufes zusammen, der häufig Einsätze am Abend oder Wochenende fordert. Zum anderen gibt es in den meisten Redaktionen männliche Chefredakteure und entsprechende Seilschaften, die Männer befördern und Frauen benachteiligen. So sind z. B. in den rund 100 Regionalzeitungen in Deutschland nur etwa 10 Prozent der Chefredaktionen rein weiblich besetzt. Bei manchen Leitmedien ist es besser, beispielsweise bei taz und ZEIT, Schlusslichter sind FAZ, Focus und die Blätter des Springer-Konzerns. Wir müssen also weiterhin dafür kämpfen, dass Frauen in verantwortliche Positionen kommen und dann ihrerseits Frauen fördern. Nur so kann der weibliche Blick auf Themen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zum Tragen kommen.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Zum einen geht es darum, dass Frauen in gleicher Weise wie Männer ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden und auch in Führungspositionen aufsteigen. Zum anderen gibt es immer mehr prekär Beschäftigte im Journalismus, die von mageren Zeilenhonoraren leben müssen; davon sind Frauen besonders stark betroffen, da sie neben der Care-Arbeit für die Familie eine Tätigkeit als freie Journalistin oft einer Festanstellung vorziehen. Parallel zum Thema Frauen geht es aktuell immer mehr auch um Intersektionalität und Diversität in anderen Bereichen, also um Journalistinnen mit Migrationsgeschichte, mit anderem Bildungshintergrund, um die Teilhabe von PoC, Menschen mit Einschränkungen etc. Der Journalistinnenbund setzt sich für Frauen in ihrer ganzen Vielfalt ein.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Journalismus hat sich im Laufe der Jahre verändert und damit auch die Anforderungen an Journalist*innen: Höherer Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, mehr Konkurrenz haben vor allem die verschiedenen Social-Media-Kanäle mit sich gebracht. Redakteur*innen sind heute nicht mehr alleinige Gatekeeper und bestimmen nicht mehr über die Themensetzung. Durch die Digitalisierung ändern sich auch die technischen Anforderungen ständig. All dem muss der Journalistinnenbund bei der Unterstützung seiner Mitglieder Rechnung tragen.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Nur gemeinsam kommen wir weiter. Die Zusammenarbeit mit anderen Frauennetzwerken, in unserem Fall insbesondere mit ProQuote, Neue Deutsche Medienmacher*innen, BücherFrauen oder Business and Professional Women (BPW), hat sich bewährt: z. B. bei Themen wie mehr Diversität in die Redaktionen zu bringen oder Frauen in Führungspositionen einzufordern. Ebenso das Engagement in Dachverbänden wie dem Deutschen Kulturrat oder dem Deutschen Frauenrat, um generelle Anliegen wie das Bündnis gegen Sexismus oder die Berliner Erklärung für Gleichstellung von Frauen in Arbeitswelt und Gesellschaft voranzubringen. Je mehr sich unsere Initiativen, Vereine, Verbände zusammentun, desto mehr können wir erreichen.

↳ journalistinnen.de

Journalistinnenbund

Gründung:
1987

Finanzierung:
Mitgliederbeiträge, zweckgebundene Projektmittel

Gründungsimpuls:
mehr Sichtbarkeit und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Journalismus

Ziele:
Wir setzen uns ein für Qualitätsjournalismus, Menschen- und Frauenrechte

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Es bedarf eines Umbaus des Berufsbildes, das heißt flexible Arbeitszeiten, Aufteilung der Elternzeit, Bereinigung des Gender-Pay-Gaps und Erreichen von Equal Pay sowie die Forderung von gleichen Aufstiegschancen bei gleicher Qualifikation. In der Sozialpolitik bedeutet dies eine Gewährleistung von geregelter Kinderbetreuung durch mehr Personal mit angemessener Bezahlung in Betreuungseinrichtungen.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Das ursprüngliche Ziel, kleine Frauenbüros zu stärken, hat sich verändert. Die kleinen Büros werden weniger – nicht nur die von Frauen geführten Büros. Der Fokus wird in Zukunft mehr bei neuen Formen der Teambildung und der Kooperation liegen. Die Bedeutung der angestellten Planerinnen in großen Büros nimmt stetig zu und wirft neue Aufgabenstellungen auf, z. B. wie kann das Netzwerk Planerinnen unterstützen, mehr Führungspositionen zu übernehmen.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Die öffentliche Präsenz ist gestiegen, es gibt viele Anfragen zu Statements zur Berufspolitik. Die berufspolitische Arbeit hat sich verstärkt: Neun n-ails-Mitglieder arbeiten ehrenamtlich in der Vertreterversammlung und in Ausschüssen und Arbeitskreisen in der Architektenkammer Berlin, eine davon ist als Vizepräsidentin im Vorstand aktiv.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Es ist immer nur rund ein Drittel der Mitglieder, das sich aktiv engagiert. Um die Netzwerkarbeit zu intensivieren, wäre neben der ehrenamtlichen Arbeit ein festes bezahltes Arbeitsverhältnis erforderlich.

n-ails
 ↘ n-ails.de

Gründung:

2004

Finanzierung:

Mitgliederbeiträge, konkrete Förderanträge

Gründungsimpuls:

Vernetzung und Stärkung von Architektinnen, Innenarchitektinnen, Ingenieurinnen, Landschaftsarchitektinnen und Stadtplanerinnen

Ziele:

Sichtbarmachen der Berufsrealität von Planerinnen in Bauberufen; Aufbau von Kooperationen; Stärkung kleiner Frauenbüros; mehr Beteiligung von Frauen am öffentlichen Diskurs; Chancengerechtigkeit im Berufsleben; Engagement in der Berufspolitik

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Im Literaturbetrieb geht es nach wie vor nicht gerecht zu. Das fängt bei den Rezensionen an, denn Bücher von Männern werden öfter besprochen. Auch erhalten Männer bei den Verlagen bessere Konditionen oder eher einen Vertrag als Frauen, weshalb viele Frauen versuchen, ihr Manuskript unter männlichem Pseudonym einzureichen. Die Jurys sind mehrheitlich mit Männern besetzt und Männer sind öfter als Frauen unter den Preisträger*innen. Wie in allen Branchen, sind in den Leitungspositionen im Literaturbetrieb vorwiegend Männer. Die Situation verbessert sich zwar in Minischritten, aber nach wie vor werden Autorinnen benachteiligt, wie die Studie #frauenzählen mit Zahlen beweist.

Schreibende Frauen sind oft nicht so frei wie ihre männlichen Kollegen. Sie können ihre sonstigen Arbeitsfelder wie Job, Familie etc. nicht einfach zur Seite legen und sich dem reinen Schreiben widmen. Daher brauchen Autorinnen mehr Unterstützung in Form von öffentlichen Förderprogrammen bzw. Pläne zur Unterstützung.

Frauen neigen dazu, sehr selbstkritisch zu sein und sich selbst einem großen Leistungsdruck zu unterwerfen. Sie wollen die perfekte Ehefrau, die perfekte Mutter sein und noch dazu im Beruf viel leisten. Hier gilt es, das Selbstbewusstsein der Frauen zu stärken, insbesondere der jungen, sodass sie sich nicht mehr zwischen Beruf, Karriere und Familie entscheiden müssen, was ein Mann seltener tut.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Die Sichtbarkeit ist wichtig bei den »Schwestern«. Schreiben allein ist zu wenig, sie müssen sich auch vermarkten und nach außen dringen, um wahrgenommen zu werden. Auch wenn sie als Autorin mit einem Verlag zusammenarbeiten, so tun diese sehr wenig für das Marketing und überlassen diese Aufgabe der Autorin. Die Sorge um von einer Künstlichen Intelligenz geschriebene Bücher wächst und damit auch die Angst, dass Autorinnen von KI verdrängt und noch weniger von ihrer Arbeit leben könnten.

Es gibt hier noch keine Regulierung und es herrscht eine Unsicherheit. Es gilt faire Teilhabe, faire Verträge, faire Bezahlungen in allen Vertriebskanälen zu erreichen – auch in denen, die sich immer wieder neu öffnen, die die Autorinnen nicht immer im Blick haben und oft dann bei der Monetisierung nicht berücksichtigt werden. Das Selfpublishing wächst, weil Autorinnen so alles selbst in der Hand haben, anstelle mit einem Verlag zusammen zu arbeiten, dem sie nicht ganz vertrauen.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Unsere Aufgaben sind im Hinblick auf mehr Präsenz nach außen gewachsen. Wir suchen Themen, die neu sind und werden zusammen mit anderen Netzwerken, wie dem Netzwerk Autorenrechte, aktiv, machen die Öffentlichkeit darauf aufmerksam, fordern Politik und andere Akteure zum Handeln auf. Durch die Technologisierung im Buchgeschäft, sich verändernde äußere Umstände, Richtlinien etc. ist ein enormer Wissenstransfer nötig. Auch hier ist ein stetiger Wissensaufbau und Transfer notwendig. Es findet ein dynamisches Networking statt, unterschiedliche Kompetenzfelder gestalten sich über »handwerkliche« Fragen hinaus, wie z. B. Recht, Marketing, Finanzierung etc. Wir gestalten im Netzwerk mehr Workshops zu diesen Skills – mit mehr Fokus auf Social Media. Und während der Coronapandemie hat eine verstärkte Digitalisierung innerhalb des Netzwerkes stattgefunden, auf die wir nicht mehr verzichten möchten und diese als festen Bestandteil aufgenommen haben. Dadurch ist die Kommunikation mit vielen möglich, was in Präsenz nicht immer möglich ist.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Auch wenn wir uns auf der einen Seite mit wichtigen Fragen über neue Techniken, Rechtslagen etc. beschäftigen, der persönliche Austausch ist unser Alleinstellungsmerkmal und im Kern unseres Netzwerkes verankert. Wir haben ein enormes Wissenspotenzial, wovon alle Autorinnen im Netzwerk profitieren. Entweder sehr privat über Mentoring oder Schreib-Buddys, oder themenbezogenen Austausch über Medien, Agentinnen, Verlage etc., oder auch über organisierte Seminare.

↳ moerderische-schwestern.eu

Mörderische Schwestern

Gründung:

1996 (als »Sisters in Crime German Chapter«, seit 2012 als Verein: Mörderische Schwestern e.V.)

Finanzierung:

Mitgliederbeiträge

Gründungsimpuls:

die Grundidee der amerikanischen Vereinigung von Autorinnen, die Krimis schreiben, auf deutsche Bedürfnisse anzupassen und anzuwenden

Ziele:

Förderung der von Frauen verfassten deutschsprachigen Kriminalliteratur; Vernetzung; gegenseitige Unterstützung und Information

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Dafür gibt es viele Ansätze: Aufklärung, Quoten, Allyship ... Aber klar ist: Jemand muss anfangen, die Probleme beim Namen zu nennen und sie aktiv anzugehen. Wir halten z. B. Zahlen und Fakten für ein hervorragendes Mittel. So können wir mit handfesten Beweisen die Missstände aufzeigen und deutlich machen, welche Arbeit noch vor uns liegt.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Unser Netzwerk bekommt Impulse aus den verschiedensten Ecken der Musikbranche – aus der Wirtschaft, von der Bühne oder aus technischen Bereichen. Was uns im Moment alle eint, ist der Impuls in unserer Arbeit inklusiver zu denken und zu handeln. Es geht uns nicht nur um Frauen und eindeutig weiblich gelesene Personen. Wir möchten auch nichtbinäre und trans Personen in unser Wirken einbeziehen, da sie in allen Bereichen der Musikbranche derzeit zu kurz kommen. Das wollen wir ändern. Es geht uns um Wahrnehmung und Teilhabe. Wir wollen Möglichkeiten schaffen, als Expert*innen, ebenso wie als Einsteiger*innen von Beginn an dabei zu sein.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Wir sind mit knapp vier Jahren noch ein sehr junges Netzwerk. Durch das starke Wachstum der lokalen Netzwerke und den Zuspruch aus Politik und Gesellschaft verändert sich unsere Arbeitsweise gerade aktiv, was uns freut. Innerhalb der vergangenen zweieinhalb Jahre haben wir stark von der Digitalisierung profitiert und geben dies auch an unser Netzwerk zurück. Durch die verstärkte Nutzung von Videocalls ist das Music Women* Netzwerk in ganz Deutschland noch flexibler geworden und bereits heute partizipieren über 1.200 Frauen*, sich weiblich identifizierende und nichtbinäre Personen in der Musikbranche von der Möglichkeit, über unsere Datenbank Sichtbarkeit zu erhalten und sich zu vernetzen.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Es gibt noch so viel zu tun und so viele Ideen umzusetzen! Dafür brauchen wir mehr Mitglieder, damit wir so viel Aktivismus wie möglich auf so vielen Schultern wie möglich verteilen können!

Music Women* Germany

↳ musicwomengermany.de

Gründung:
2019 (Vereinsgründung 2020)

Finanzierung:
Mitgliederbeiträge,
Projektförderungen

Gründungsimpuls:
zu wenige Frauen in der männer-
dominierten Musikbranche

Ziele:
Gleichberechtigung, Diversität und Teilhabe für
jeden Menschen aus der Musikbranche

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Folgendes ist erforderlich: Frauen sichtbar machen und Aufmerksamkeit für das Thema schaffen; Aufklärung durch Publikationen, Kongresse und Netzwerkveranstaltungen; Dialog mit Entscheider*innen führen, um Stereotype, Rollenklischees und Vorurteile ausfindig zu machen und zu überwinden; klare Regeln gegen Frauenhass und Diskriminierung aufstellen und gesetzlich verfolgen; Transparenz durch eine jährliche Veröffentlichung der Geschlechterquote aller Gewerke; den eklatanten Gender-Pay-Gap von mindestens 31 Prozent und die damit einhergehende Altersarmut enttabuisieren und sofort abschaffen. Genderquoten im Filmförderungsgesetz (FFG) sind wichtig, aber auch Vorgaben an das öffentlich-rechtliche Fernsehen, denn öffentliche Gelder sollten geschlechtergerecht ausgegeben werden. Die Struktur der Filmbranche ist frauenfeindlich, die »Gläserne Decke« existiert. Neben einer 50-Prozent-Quote für Gremiensitze, Produktionsmittel und anderes fordern wir eine 30-Prozent-Quote nach diverser Besetzung. Ohne gesetzliche Vorgaben kann sich die risikoscheue Filmbranche nicht reformieren. Selbstverpflichtung hat in keiner Branche zur Veränderung geführt. Die Quote fördert Kreativität, Qualität und sorgt für eine Vielfalt der Stimmen.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Der extreme Nachwuchs- und Arbeitskräftemangel machen es dringend notwendig den Filmberuf gerechter und nachhaltiger zu gestalten. Diskussionen um den Gender-Pay-Gap spielen eine große Rolle, sowie soziale Mindeststandards und familiengerechtes Drehen. Berichte von drastischen Kündigungen, die sich nur aufgrund von Gender-Bias erklären lassen, vermehren sich. Die mühsam von 11 auf 28 Prozent angestiegene Regisseurinnenquote ist bei über 49-Jährigen zurück auf 16 Prozent gefallen. Altersdiskriminierung, Verteilungskampf von Aufträgen und Geldern und geschlechtsspezifische Gewaltdarstellung bleiben weiterhin akute Themen.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

2014 ging ein Schock durch die Branche, ob der Beschäftigungszahlen der Filmhochschulabsolventinnen im Fach Regie von lediglich 11 Prozent. Dabei waren 42 Prozent der Absolventinnen Frauen. Studien wurden in Auftrag gegeben, welche die Schiefelage bestätigten. Dem Erkenntnisproblem folgte ein Umsetzungsproblem. Es wurden 20-Prozent-Quoten erlassen, unter der Voraussetzung, dass »die Qualität nicht leidet«. Wir arbeiteten an der Sichtbarmachung von Frauen, stellten die Qualitätsfrage. Die Umsetzung der Gleichstellung wurde zur politischen Aufgabe, ProQuote Regie zu ProQuote Film erweitert – mit sämtlichen Gewerken. Die Diversitätsfrage löste die Genderfrage ab; Diskussionen um »White Feminism«, Migrationshintergrund und Inklusion gerieten in den Fokus. Im Moment haben wir nach vielen Erfolgen, was die Quote und die Gleichberechtigung angeht, mit einem harten Backlash zu kämpfen. Frauenhass und Hetze nehmen weltweit, auch in Deutschland, rasant zu. Was sich also nicht geändert hat, ist der kontinuierliche Kampf gegen Stereotype und respektloses Verhalten Frauen gegenüber.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Nach einer ersten Aufmerksamkeitswelle für diverse Forderungen, bleibt es schwer weitere Schritte zu gehen und Umstrukturierungsprozesse konkret zu fördern. Netzwerke wollen gepflegt werden. ProQuote Film wird jedoch durch ehrenamtliche Arbeit aufrechterhalten, die nicht einfach nebenbei zu erledigen ist. Eine stetige institutionelle Förderung wäre extrem wichtig und zielführend für eine frauengerechte Kulturpolitik. Wir sind Teil der Berliner Erklärung, welche die Interessen von 12,5 Millionen Frauen vertritt. Unsere erfolgreiche Zusammenarbeit mit der MaLisa Stitung, Let's Change The Picture, ProQuote Bühne und anderen Gleichstellungsorganisationen der Filmbranche weiten wir momentan Europa übergreifend aus. Netzwerken bedeutet Empowerment.

↳ proquote-film.de

ProQuote Film

Gründung:

2014 (als ProQuote Regie, 2017 Erweiterung zu ProQuote Film)

Finanzierung:

Mitgliederbeiträge, Projektförderungen, Spenden

Gründungsimpuls:

Eklatante Geschlechterungerechtigkeit in der Filmbranche

Ziele:

mehr Frauen vor und hinter der Kamera

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Wir setzen uns für mehr Frauen in Führung und mehr Diversität im Journalismus ein. Denn eine Parität gibt es in den Medien noch längst nicht. Dabei ist seit Langem bekannt, dass gemischte Teams für mehr Erfolg stehen und insofern auch im Interesse der Unternehmen sind. Wir von ProQuote Medien sorgen dafür, dass das Thema im Bewusstsein bleibt. Was ist erforderlich? Einfach machen! Chefinnen und Chefs sollten journalistische Führungspositionen mit Frauen besetzen. So können mehr Role Models entstehen. Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- wie auch im häuslichen Umfeld gibt es erst, wenn sie gelebt wird. Konkret hilft dabei z. B. eine Flexibilisierung bei der Ausgestaltung von Führungspositionen, individuelle Arbeitszeitmodelle und der Blick auf eine Work-Life-Balance, die auch in höheren Positionen möglich sein muss.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Wichtig ist für uns, dass wir Frauen in all ihrer Diversität vertreten. Unser Ziel: »Frauen an die Spitze« haben wir ergänzt durch »divers an die Spitze«. Damit verdeutlichen wir, dass sich ProQuote Medien für Frauen in all ihrer Vielfalt einsetzt. Übrigens genauso wichtig sind dabei Männer, die unsere Ziele unterstützen.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Seit 2012 zählen wir halbjährlich die Frauenanteile in journalistischen Führungspositionen beispielsweise bei Bild, Spiegel, Focus, Stern, Zeit, Süddeutsche Zeitung, Frankfurter Allgemeine Zeitung oder Welt. Die Zählungen erfolgen auf Grundlage der Print- und Online-Impressen, wobei nach Hierarchieebenen ewichtet wird: je höher die Position, desto größer die Machtfülle. Und da hat sich seit unserer Gründung schon einiges getan: Noch vor wenigen Jahren lag der Anteil von Chefinnen bei den sogenannten Leitmedien im Printbereich bei unter 20 Prozent. Inzwischen hat er sich auf etwa 35 Prozent fast verdoppelt. Das gesellschaftliche Bewusstsein hat sich entwickelt. Wir von ProQuote Medien denken, dass wir durch unsere Arbeit dazu beitragen konnten. Eine amerikanische Studie hat das 2021 sogar bestätigt: »The ProQuote initiative: women journalists in Germany push to revolutionize newsroom leadership: Feminist Media Studies« (Vol. 22, No. 5; tandfonline.com). Was als eine Art Guerilla-Aktion gestartet ist, ist inzwischen zu einer Erfolgsgeschichte geworden. Andere ProQuote-Vereine haben sich gegründet: wie z. B. ProQuote Film.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Wir sehen, dass sie wirkt. Unser ehrenamtliches Engagement und unermüdliches Netzwerken aller Mitglieder führt zu einer großen Solidarität untereinander. Sie hat bis hoch in die Hierarchien der Medienhäuser und Sender in den letzten Jahren zu einem Umdenken geführt. Heutzutage können die wenigsten Häuser eine rein männlich geprägte Führungsebene ernsthaft vertreten. Das hat sich im Vergleich zum Anfang verändert. Dennoch bleibt genügend zu tun. Erfreulich ist der Anteil an jungen Journalistinnen, die sich neu engagieren. Feminismus ist kein verpöntes Wort, sondern eine moderne Einstellung. Was zählt, ist das gegenseitige Empowerment. Keine Jammerei über verpasste Chancen, sondern der Wille zur Veränderung, bis eine Parität in den Medienhäusern selbstverständlich geworden ist.

ProQuote Medien

↳ pro-quote.de

Gründung:
2012

Finanzierung:
Mitgliederbeiträge,
projektbezogene Fördermittel

Gründungsimpuls:
mehr Gerechtigkeit und Sichtbarkeit
für Frauen im Journalismus

Ziele:
Frauen an die Spitze; 50 Prozent Frauen
in Führungspositionen in den Medien

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Es braucht eine Quote für die Leitungspositionen in den großen und gut finanzierten Kunst- und Kulturinstitutionen, um die gläserne Decke zu durchbrechen, um so auch (weibliche) Vorbilder zu schaffen. Zudem bedarf es der expliziten Förderung von Frauennetzwerken und eines gegenseitigen »Hochziehens« sowie einer ebenso expliziten Förderung von Soft Skills in Form von Workshops, (vergüteten) Mentoring-Programmen und Fortbildungen. Auch männliche Verbündete können helfen. Zuletzt ist ein Umdenken der Elternschaft nötig, sodass erstens Kinder einer künstlerischen Karriere nicht im Weg stehen und zweitens Väter auch aktive Elternteile sind.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Unsere aktuellen Themenschwerpunkte sind: Elternschaft und Karriere; finanzielle Bildung und Altersarmut; Diversität und Zugang zu Institutionen mit guten finanziellen Mitteln und somit auch guten Honorarzahlungen.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Der SALOON hat sich in den vergangenen elf Jahren von einem kleinen privaten Netzwerk in Berlin mit wenigen Mitgliedern zu einem internationalen Netzwerk in zwölf Städten innerhalb und außerhalb Europas entwickelt. Anfangs konzentrierte sich unsere Arbeit auf die Organisation interner Treffen wie Atelier- und Ausstellungsbesuche für Mitglieder. Mit dem Entschluss, den SALOON auch öffentlich in der Gesellschaft sichtbar zu machen, z. B. durch eine eigene Webseite, Social-Media-Auftritte und öffentliche Veranstaltungen, steht nicht mehr nur die Vernetzung der Mitglieder untereinander, sondern deren Sichtbarkeit in der Gesellschaft stärker im Vordergrund. Das passiert nicht nur lokal, sondern auch international, durch gemeinsame Online- und Offline-Events mit SALOONs in anderen Städten.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Auch wenn unsere Gesellschaft in der vergangenen Dekade viele Anstrengungen unternommen hat, um Frauen und andere Minderheiten zu integrieren und als Akteur*innen sichtbarer zu machen, braucht es nach wie vor das SALOON-Netzwerk. Wenn Frauen – oder sich als Frauen identifizierende Personen – unter sich sind, herrscht eine besondere Atmosphäre. Viele Frauen haben dieselben oder ähnliche Erfahrungen in einer patriarchalen weißen Gesellschaft gemacht. Das stärkt – unausgesprochen oder im aktiven Austausch über das Erlebte – die Verbundenheit und das Vertrauen zwischen den Mitgliedern, sowie das Selbstvertrauen jedes Mitglieds.

SALOON Berlin

↳ saloon-berlin.de

Gründung:

2012

Finanzierung:

Ehrenamtliche Arbeit,
freiwillige Mitgliederbeiträge

Gründungsimpuls:

Vernetzung und mehr Sichtbarkeit für sich
als weiblich identifizierende Akteur*innen in
der bildenden Kunstszene

Ziele:

Empowerment, Verbindung und Verstärkung der Sichtbarkeit der Mitglieder innerhalb der verschiedenen Städte sowie zwischen den verschiedenen SALOON-Städten, Events, Austauschprogramme

Was ist erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit in Ihrem Wirkungsfeld zu fördern?

Die Film- und Medienbranche ist eine eher konservative und auf finanzielle Sicherheit bedachte Branche, in der Stoffe von Frauen immer noch nicht in dem Maße finanziert werden, wie die von Männern – das belegen zahlreichen Studien. Um das zu verändern, sind Frauen in Schlüsselpositionen und als Entscheiderinnen bei Sendern und Fördereinrichtungen genauso wichtig, wie Netzwerke und eine Quote. Neben der Stoffentwicklung gilt es auch, menschengerechte Produktionsbedingungen in den Blick zu nehmen.

Welche Impulse nehmen Sie in Ihrem Netzwerk wahr? Können Sie Themenschwerpunkte identifizieren, die in Ihrem Netzwerk aktuell an Bedeutung gewinnen?

Nach der Coronapandemie mit ihren zahlreichen Onlineangeboten nehmen wir aktuell eine große Lust auf den persönlichen Austausch wahr. Außerdem stellen wir fest, dass Gründerinnen der Boomer-Generation gerade von Frauen in ihren 30ern abgelöst werden, die durch ihr Studium, ihre Ausbildung und ihre Arbeit bereits exzellent vernetzt sind und ihre Netzwerke mit den WIFT-Kolleginnen teilen. Darüber hinaus stellen wir ein großes Interesse an internationalen Kontakten fest und das Bedürfnis nach neuen intersektionalen Erzähl- und Arbeitsstrukturen, geprägt von gegenseitiger Unterstützung und Wertschätzung.

Wie hat sich Ihre Arbeit im Laufe der Jahre verändert?

Nach einer Startphase als relativ kleiner Verein, wächst unser Netzwerk in den letzten zehn Jahren kontinuierlich, was sich positiv auf unsere Strukturen auswirkt: Seit 2015 finanzieren wir eine Stelle als Netzwerkkoordinatorin auf Minijobbasis durch Mitgliedsbeiträge. Durch die Anbindung des WIFT Germany-Vorstands an den WIFT International-Vorstand haben sich neue Kooperationsmöglichkeiten ergeben, von denen unsere Mitglieder profitieren, wie internationale Pitchings oder Screenings. Seit 2020 bieten wir mehrmals im Jahr Pitching-Veranstaltungen für Produzentinnen, Autorinnen, Regisseurinnen und Filmkomponistinnen an. Seit vier Jahren freuen wir uns außerdem über die Unterstützung der Berlinale bei unserem WIFT-Berlinale-Event und durften mehrfach die Geschäftsführerin der Berlinale, Mariëtte Rissenbeek, bei uns begrüßen.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse in Ihrer bisherigen Netzwerkarbeit?

Netzwerken ist ein »People's Business«. Es lebt von den Kontakten der Mitglieder untereinander und entfaltet seine Kraft durch ihr Engagement. Als Vorstand hören wir auf die Wünsche unserer Mitglieder und bieten ihnen eine Plattform für eigene Netzwerk-Initiativen.

Women in Film and Television Germany

↳ wiftg.de

Gründungsimpuls:

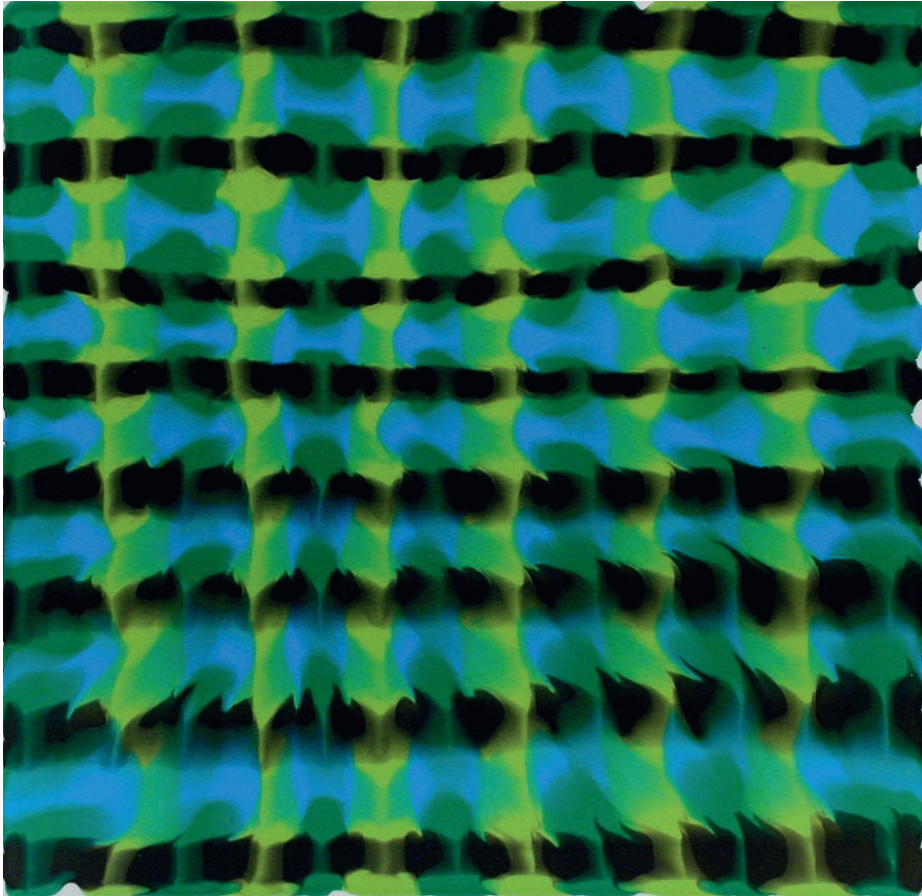
Die Gründerinnen, unter anderem Henriette Wollmann, Rochelle Grayson, Edith Forster und Alexandra Georgi, kannten die Arbeit von WIFT Vancouver und gründeten Women in Film and Television (WIFT) Germany nicht nur, um die Frauen in der deutschen Film- und Medienbranche miteinander zu vernetzen, sondern auch um eine Anbindung an internationale Frauennetzwerke zu haben.

Ziele:

WIFT Germany ist Teil des globalen Netzwerks WIFT International mit rund 20.000 Frauen weltweit. Unsere Mitglieder teilen Wissen, Erfahrungen, Kontakte und News aus der Branche – lokal, bundesweit und international. Wir setzen uns für Frauen in allen Gewerken ein. Unser Hauptanliegen ist es, eine hierarchiefreie Plattform zu bieten, in der Frauen sichtbar werden, sich vernetzen und so neue Geschäftsbeziehungen entstehen können. Das gelingt uns durch Pitching Sessions, Networking Events, Panels und Distributionskooperationen. Unser Ziel ist die intersektionale Sichtbarkeit, die aktive Mitgestaltung der Branche und ein nachhaltiges Netzwerk in dem Frauen sich auf Augenhöhe begegnen.

Gründung:
2005

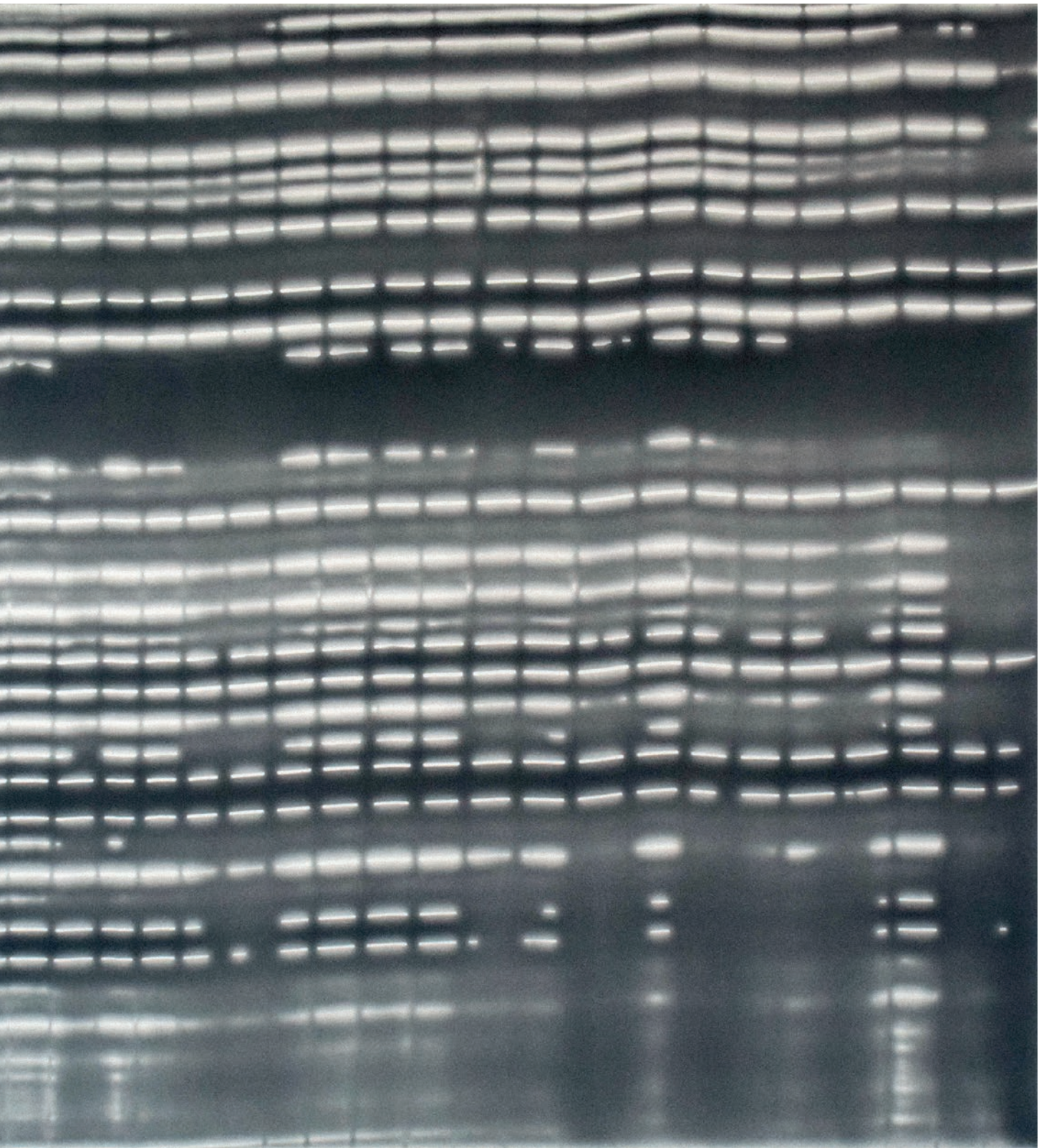
Finanzierung:
Mitgliederbeiträge



Januar 2008, II
Acryl auf Kunststoff-Verbundplatte
73,7 × 76 cm

August 2008, I
Acryl auf Kunststoff-Verbundplatte
149,2 × 111 cm





Oktober 2021, II
Acryl auf beschichteter Spanplatte
85 × 80 cm