

Feministische Themen sind für alle wichtig

Solidarität und Nachhaltigkeit haben seit langem einen festen Platz im Wertekanon der FABRIK. Aber wie steht es hier eigentlich mit dem Feminismus? Wir haben darüber geredet. Eine Gesprächsrunde mit FABRIK-Vorständin Theresa Bath, AMICA-Geschäftsführerin Cornelia Grothe und iz3w-Reakteurin Larissa Schober

****Theresa:**** Conny, Larissa, wir freuen uns sehr, dass ihr unsere Einladung zum Gespräch über feministische Perspektiven auf die FABRIK angenommen habt. Einer von vielen Anlässen für dieses Gespräch waren sie sehr unterschiedlichen Reaktionen auf unseren Wunsch, gemeinsam mit AMICA zum Frauenkampftag am 8. März ein klares Statement der FABRIK zu veröffentlichen. Viele fanden das gut, andere überflüssig, weil die Position ja ohnehin klar sei. Gegen dieses Argument regte sich Widerspruch. Wer denke, dass es Zufall sei, dass in der FABRIK zuletzt nahezu ausschließlich Frauen und vor allem junge Frauen gekündigt haben, der belüge sich selbst. Wir finden, es ist Zeit den Finger auf die Wunde zu legen. Ich fange mal mit einer grundsätzlichen Frage an: Habt ihr den Eindruck, dass Feminismus heute stärker im Fokus steht als noch vor ein paar Jahren?

****Conny:**** Ja, in jedem Fall. Es gibt heute ein wachsendes Bewusstsein für die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Feminismus als Ansatz, hierarchische und diskriminierende Strukturen abzubauen. Dabei geht es nicht vor allem darum zu fragen, was Frauen individuell erreichen können, sondern was sich strukturell ändern muss, damit Entwicklungsfreiheit stattfinden kann. Das ist heute weitgehend Konsens, selbst in konservativen Medien wie der FAZ, obwohl sie nach wie vor gerne Genderbashing betreibt. Auf der anderen Seite hat das zu viel Unbequemlichkeit geführt, weil Frauen eben nicht mehr nur für sich und ihre eigenen Anliegen kämpfen, sondern ganz grundsätzlich für die Öffnung von Räume und die Überwindung von Barrieren und dadurch ganz viele Strukturen in Frage stellen, die schon lange existieren, etwa Geschlechterhierarchien.

****Larissa:**** Ich sehe auch, dass feministische Perspektiven in den letzten Jahren in den Fokus gerückt ist, aber ich würde sagen, dass das Teil der Wellenbewegung ist, in der die Geschichte des Feminismus ja oft beschrieben wird. Die letzte große Welle gab es in den Neunzigern. Ich bin Jahrgang 1988. Meine Generation wuchs mit dem Eindruck auf, dass das alles kein Thema mehr sei – warum kämpfen, wir haben ja schon Gleichberechtigung? Seit einiger Zeit merken wir, dass das nicht stimmt und dass die Strukturen nach wie vor ein Problem sind. Das Bewusstsein darüber und der Wille, das zu ändern, bringt jetzt eine neue, eine vierte Welle in Bewegung.

****Theresa:**** Als ich in der FABRIK anfang zu arbeiten, war für mich klar, dass das meine Welt ist, in der ich gut aufgehoben bin. Ich hatte nicht den Eindruck, dass Sexismus hier ein Problem sein könnte oder dass es wichtig sei, auf die Notwendigkeit von Feminismus hinzuweisen – bis ich dann gemerkt habe, dass das auch hier in vermeintlich linken Kreisen keinesfalls selbstverständlich ist. Umso wichtiger finde ich es, genau das anzusprechen und anzupacken. Denn sonst ändert sich nichts.

****Larissa:**** Dem würde ich zustimmen. Oft sind in linken Zusammenhängen die Abwehrreaktionen besonders stark, wenn es darum geht, Sexismus im eigenen Umfeld zu thematisieren, weil das viel radikaler ans eigene Selbstverständnis geht als das in anderen Kontexten der Fall wäre.

****Conny:**** Es wäre ein Missverständnis zu behaupten, dass es dort, wo hierarchische Strukturen nicht festgeschrieben sind, keine Hierarchien gebe. Die FABRIK ist trotz des basisdemokratischen Selbstverständnisses natürlich trotzdem Teil der Gesellschaft und deshalb wirken bei uns die gleichen Strukturen wie überall sonst auch. Aber gerade weil wir uns als basisdemokratisch

verstehen, müssen wir selbst dafür sorgen, dass wir Hierarchien offenlegen, hinterfragen, überwinden und selbstkritisch bleiben. Und das möglichst gemeinsam und nicht in Form von gegenseitiger Konfrontation „Was, ich soll ein alter weißer Mann sein? Bin ich natürlich nicht, ich denke ja ganz anders!“ Dabei gäbe es statt Abwehr ja auch andere mögliche Antworten. Zum Beispiel: „Wie und wo leiste ich meinen Beitrag zu Strukturen, die ich eigentlich nicht will?“

****Larissa:**** Diese Abwehrhaltung ist etwas, was wir als Linke in der Mehrheitsgesellschaft ganz klar kritisieren würden. Oft genug heißt es dort ja: Ihr habt doch jetzt schon so viel bekommen, irgendwann ist auch mal gut – stellt euch jetzt nicht so an. Bei uns in der iz3w-Redaktion geht es viel um Sprache. Und natürlich haben wir uns viel und lange über das Gendern gestritten. Irgendwann meinten einige dann wir sollten es mal gut sein lassen, das sei doch nicht so wichtig. Darauf gibt es nur eine Antwort: Doch, das ist so wichtig.

****Conny:**** Ein Thema, das in der FABRIK momentan auch eine große Rolle spielt, ist die Situation von jungen Müttern. Natürlich ist das unfassbar unbequem und schwierig, mit immer mehr Teilzeitmodellen zu arbeiten, und auch immer mehr Männer nehmen Elternzeit. Ein 100-Prozent-Commitment, wie es sich Viele in der Fabrik wünschen, ist nur möglich, wenn die Leute keine Kinder haben oder Menschen, die ihnen die Kinder und die ganze Care-Arbeit abnehmen. Das hat Auswirkungen auf den FABRIK-Alltag, etwa auf die Frage: Wann findet eine Sitzung statt? Abends, weil tagsüber zu viel zu tun ist? Oder in der Arbeitszeit, weil die Kita dann geöffnet hat? Der Antwort sollte der Erkenntnis folgen, dass Care-Arbeit eine gemeinsame Aufgabe ist und frei verfügbare Zeit etwas anderes ist, wenn Care-Arbeit mitgedacht ist.

****Theresa:**** Das zeigt sich gerade auch bei unserer Suche nach einer Geschäftsführung. Viele sagen: Wir brauchen jemand, der sich 100%ig für die FABRIK engagiert, und das bedeutet eben auch Wochenendarbeit und Abendtermine. Ich denke, wenn wir als FABRIK die Werte nach außen tragen wollen, die wir uns auf die Fahnen geschrieben haben, dann müssen wir genau das möglich machen und Modelle überlegen, die beim Zuschnitt von Führungsaufgaben die Care-Arbeit selbstverständlich mitdenken. Wenn ihr euch aktuell in der FABRIK umseht: Wie würdet ihr die Strukturen hier in Hinblick auf Fragen der Gendersensibilität beschreiben?

****Conny:**** Die Frage ist: Was ist das männlich besetzte Feld und was ist das weiblich besetzte Feld? Das weiblich besetzte Feld hat immer sehr viel mit Bedürfnissen und Bedürfnisformulierungen zu tun. Dem Bedürfnis nach Sicherheit vor Übergriffen, nach Zeit für Care-Arbeit usw. In der Regel müssen Frauen dafür eintreten, dass ihre vermeintlich eigenen bzw. die gesellschaftlich an sie übertragenden Bedürfnisse überhaupt gesehen werden. Dadurch finden sie sich häufig in der Rolle der Bittstellerinnen wieder. Wer dagegen alles mitmachen kann, weil er oder sie sich um nichts kümmern muss oder sehr viel verfügbare Zeit hat und einfach bedürfnislos auftreten kann, der kann sich rein zur Sache äußern, kann sich auf Sitzungen vorbereiten usw. Die unangenehme Aufgabe, eine feministische Perspektive einzubringen, bedeutet ja nicht nur das Anprangern von formaler Ungleichheit oder von Ungerechtigkeit, worüber wir uns ja eh alle einig sind. Sondern sie bedeutet zu sagen, ich habe ein bestimmtes Bedürfnis, etwa Zeit für Care-Arbeit bzw. aus meiner Rolle in der Gesellschaft ergibt sich ein bestimmtes Bedürfnis. Eigentlich aber müsste dieses Bedürfnis nicht als Bedürfnis der einzelnen Person, sondern als Bedürfnis aller gesehen werden. Denn nur dann denken wir diese Bedürfnisse auch wirklich mit. Das ist etwas sehr Grundsätzliches, anzuerkennen, dass Bedürfnisse und Gefühle überall eine wichtige Rolle spielen.

****Larissa:**** Ich kenne die Struktur in der FABRIK nicht so richtig und kann deshalb nicht so viel dazu sagen. Aber was du erzählst, Conny, finde ich interessant. Das Thema Kinder ist bei euch offenbar sehr aktuell, aber ich habe den Eindruck, das ist grundsätzlich nicht wirklich etwas Neues. Im iz3w haben wir uns damit schon sehr viel beschäftigt. Da gab es vor einer ganzen Generation, also vor 30 Jahren, schon Leute, die Kinder hatten, die heute erwachsen sind, und damals hat so

weit ich weiß niemand die Augen gerollt, wenn die einen Termin absagen mussten. Natürlich gibt es auch heute junge Eltern bei uns und es gibt auch Abendsitzungen, aber wenn das nicht passt versuchen wir einen besseren Termin zu finden. Dafür gibt es in jedem Fall Awareness. Vielleicht auch, weil die erste Generation mit Kindern bei uns vor allem Männer waren, die auch Care-Arbeit übernehmen wollten.

****Conny:**** Die Kinderbetreuung ist ein wichtiges Thema – etwa auch als Schlüssel für politische Teilhabe. Wenn wir von AMICA dagegen mit Frauen im Ausland arbeiten, dann ist es selbstverständlich, dass es da eine Betreuung braucht für die Kinder. Keine Frau würde einen Kurs besuchen können, wenn ihre Kinder in dieser Zeit nicht versorgt wären. In der FABRIK habe ich das so noch nie erlebt. Das müssten wir also angehen, wenn wir es wirklich wollten. Welche Möglichkeiten gibt es für Eltern Entlastung zu schaffen, damit sie einen Nachmittagstermin wahrnehmen können. Wie können wir die Kinderbetreuung organisieren, die Infrastruktur gibt es ja? Wir müssten es einfach nur ausprobieren, ob das Erleichterung verschafft, nicht nur für die Mitarbeitenden in der FABRIK, sondern etwa auch für Kita-Eltern, die sich dann engagieren könnten in der FABRIK.

****Theresa:**** Das ist ein wichtiges Thema. Wir müssen Räume öffnen für Menschen, die sich beteiligen wollen, es aus familiären Gründen aber nicht tun. Ich möchte aber noch auf einen anderen Punkt zu sprechen kommen, nämlich auf die Vorteile und Risiken der Selbstverwaltung hinsichtlich von Hierarchiefragen und Geschlechtergerechtigkeit? Sind Gender-Fragen in einem selbstverwalteten Betrieb oder Projekt besser zu verhandeln als in einem herkömmlichen Unternehmen?

****Conny:**** Ich würde provokativ sagen: Selbstverwaltete Strukturen sind in dieser Hinsicht total abgehängt. Wenn wir wissen wollen, wie man gendergerecht arbeitet und wie man Menschen Beteiligung eröffnet, dann muss man eher schauen, was Volkswagen oder andere große Firmen in Richtung work-life-Balance und Familienfreundlichkeit machen. Das gibt es dort ja seit langem, denn darin steckt kapitalistisches Potenzial und das wird genutzt. In selbstverwalteten Strukturen fehlt dieser Aspekt – zu Recht und zum Glück –, aber gerade dadurch unterbleibt auch ganz viel Innovation, die in anderen Bereichen langsam Realität wird.

****Larissa:**** Ich glaube, dass selbstverwaltete Strukturen Chancen bieten, gendergerecht zu arbeiten. Ich bin Mitte 30 und natürlich spielt die Frage des Kindeswunsches bei vielen Frauen in meinem Alter eine Rolle. Arbeitgeber dürfen bei Bewerbungsgesprächen nicht danach fragen, aber auch sie haben die Möglichkeit im Kopf, dass die Person, die sie einstellen, in absehbarer Zeit in Mutterschutz und Elternzeit gehen könnte. Bei uns in der Redaktion ist das nie eine Frage. Wenn wir eine Person im Team haben wollen, werden wir eine Lösung finden, falls dann Kinder kommen. Darüber hinaus haben wir einen Kinderzuschlag auf unseren Einheitslohn usw. Ein zweiter Punkt ist, dass ich bei meiner Bewerbung bei iz3w nicht das Gefühl hatte, mehr Qualifikation für den gleichen Job zu brauchen wie ein Mann. Bei uns geht es eher auch um die Soft Skills, die ja gerne Frauen zugeschrieben werden. Die Risiken einer selbstverwalteten Struktur leiten sich aus dem Fehlen formaler Hierarchien ab. Dadurch wirken hier andere Hierarchien. Die Frage ist dann: Wer ist am längsten im Laden, wer hat das meiste Wissen? Das sind dann gerade bei alten Projekten fast ausschließlich weiße Männer. Eine solche Struktur aufzubrechen ist viel schwieriger, weil hier alles so rumdiffundiert. Es gibt eben keine Gleichstellungsbeauftragte oder es gibt keinen Vorgesetzten, an den du dich wenden kannst wenn du das Gefühl hast, dass dein Vorschlag nicht gehört wird, obwohl du ihn zum fünften mal gemacht hast und du das Gefühl hast, dass das jetzt gerade was mit Sexismus zu tun hat. In selbstverwalteten Strukturen gibt es dafür keine Instanz, weil die Notwendigkeit dafür nicht gesehen wird. Was nicht sein darf, gibt es nicht.

****Conny:**** Ein weiteres Risiko liegt darin, dass in selbstverwalteten Strukturen Probleme oft schnell personalisiert werden. Die Diktion der alten weißen Männer trägt sicher einen Teil dazu bei. Dabei wissen alle, dass das keine Ihr-und-Wir-Geschichte ist – die kompromisslosen jungen Frauen gegen die uneinsichtigen alten Männer –, sondern dass beide Seiten zum Konflikt beitragen. Da steht dann ganz schnell die Person im Mittelpunkt der Auseinandersetzung, und zwar nicht in ihrer Rolle in der FABRIK, sondern als individueller Mensch. Das ist dann nur schwer aufzufangen und macht definitiv keine Räume auf für eine konstruktive Auseinandersetzung. Es wäre schön, an dieser Stelle tatsächlich das Gemeinsame zu begreifen und nicht das Trennende. Es sollte eine Übereinkunft unter allen geben, dass es nicht darum geht, den einen oder den anderen etwas wegzunehmen, sondern dass es ein gegenseitiges Geben und Nehmen ist. Denn alle wissen, dass es nur so funktionieren kann.

****Larissa:**** Das stimmt. Aber dafür braucht es ein gemeinsames Verständnis dafür, dass feministische Themen für alle wichtig sind. Wir fragen uns oft, inwieweit wir uns in unserer Arbeit als selbstverwaltete Redaktion von anderen Medien wie etwa dem Spiegel unterscheiden. Dabei stellen wir dann fest, dass wir uns in machen Punkten tatsächlich kaum unterscheiden. Auch bei uns sind es immer Frauen oder queere Menschen, die feministische oder queere Themen einbringen. Das ist erstaunlich, weil ja alle wissen, dass Gender ein Querschnittsthema ist, und alle den Anspruch haben, das in ihrer Arbeit auch umzusetzen. Trotzdem gibt es dann einen Artikel zum Umbruch im Sudan und einen zweiten über die Rolle der Frauen im Sudan. Es scheint einfach nicht zu funktionieren, dass Leute, die von diesen Themen nicht selbst betroffen sind, sie trotzdem so selbstverständlich mitdenken wie andere Dinge, auf die sich alle geeinigt haben, etwa die Arbeit in hierarchiearmen Strukturen. So weit sind die meisten linken Projekte noch nicht.

****Theresa:**** Wahrscheinlich kommen wir als Frauen und Queers nicht drum herum, das immer wieder einzufordern. Natürlich bin ich es leid, darauf hinzuweisen, wenn ein Mann das gleiche erzählt, wie ich vor ein paar Minuten, doch mir hört keiner zu, dem Mann aber schon. Das ist frustrierend. Aber solche Dinge passieren immer wieder. Ich denke, es ist wichtig das anzusprechen, auch und gerade hier im FABRIK-Rundbrief, weil vielen das vielleicht gar nicht so bewusst ist und sich sonst nichts ändern wird. Wir müssen darüber sprechen, um die Menschen auf dem FABRIK-Gelände und im Umfeld für die feministische Perspektive zu sensibilisieren. Damit es nicht immer heißt: Was wollt ihr eigentlich von uns? Was haben wir falsch gemacht? Warum sind wir plötzlich die Bösen? Ich glaube, es gibt viele Männer, die bereit sind, diesen Weg zu mehr Gendersensibilität mitzugehen, auch wenn es kein leichter Weg ist.

****Conny:**** Ich sehe hier noch anderen Aspekt, der sich nochmal auf deine Einleitung von vorhin bezieht, Theresa. Warum gelingt es der FABRIK so schlecht, dass die Menschen aus ihrem Engagement Mehrwert für sich ziehen können? Warum machen so viele Menschen die Erfahrung, dass sie ihr Engagement trotz großer Leidenschaft für die Sache und viel Zeit, die sie investieren, am Ende als frustrierend und schlimm erleben und deshalb aufhören? Wir alle wissen, was es bedeutet, für etwas zu streiten, und auch, dass zum Beispiel die Arbeit im Vorstand in der aktuellen Situation alles andere als ein Wohlfühljob ist. Was können wir aber dafür tun, dass ich am Ende trotzdem das Gefühl habe, dass ich mich für eine gute Sache einsetze und das in meiner persönlichen Bilanz passt?

****Larissa:**** Aber das hängt ja nicht nur mit Gender-Fragen zusammen. Streit und Spannungen gehören zur Arbeit im selbstorganisierten Projekt oft einfach dazu, weil eben alles Aushandlungssache ist. Da gibt es viele Reibungspunkte. Ich frage mich deshalb oft, ob ich überhaupt je wieder in einem Job arbeiten kann, in dem ich einen Chef habe. Ich glaube nicht. Es gibt bei uns niemanden, der mir wirklich etwas sagen kann. Natürlich gibt es diese informellen Strukturen und das kann schwierig sein, aber da muss ich für mich entscheiden, ob diese ganzen Kämpfe das wert sind. Ich d****Fetter Text****enke, man muss eine bestimmte Person sein, um in

einem Kollektiv arbeiten zu können. Ich kann meine Themen fast völlig frei setzen. Ich kann darüber schreiben, was mir wichtig ist, und das ist für mich als Journalistin ein unglaubliches Privileg, das für ganz viel andere Dinge aufwiegt. Dazu gehört auch, dass man sich mit dem Team gut versteht und nicht überlegen muss, ob man als queere Person seinen Kolleg*innen bestimmte Sachen überhaupt erzählt. Es gibt bei uns ein safes Umfeld und deshalb haben die Menschen Lust, sich einzubringen – auch wenn es anstrengend ist.

****Conny:**** Die Situation in der FABRIK nehme ich da anders wahr. Bei uns geht es tatsächlich auch um grundsätzliche Frage des Agendasettings: Wer kann Themen setzen? Inwieweit kann auch ich sagen, dass ich hier bin und Themen einbringe, die mich interessieren?

****Theresa:**** Ja, das ist definitiv so. Ich habe den Eindruck, dass genau jetzt die Zeit ist, in der die Themen drängen, die mich interessieren. Wahrscheinlich brauchte es die Krise nach Martin Gönnheimers Kündigung als Geschäftsführer, in der wir gerade stecken, um uns den Blick dafür zu öffnen. Ich denke, diese Krise hat auch etwas mit Gender-Fragen zu tun, weil wir hier zwar immer das Gefühl hatten, hierarchiearm zu arbeiten, dabei aber nicht sehen wollten, dass wir uns dennoch in einer patriarchalen Struktur bewegen, mit einer allwissenden Geschäftsführung mit langer Führungserfahrung. Das wurde auch beim Workshop mit Heiko Roehl ganz klar benannt. Doch es hilft wenig, die Verantwortung dafür der älteren Generation in die Schuhe zu schieben. Patriarchale Strukturen haben mit Alter nichts zu tun, sie können von Jung und Alt mitgetragen oder eben auch überwunden werden.

****Larissa:**** Das ist eine spannende Frage. Unsere Praktikant*innen, die in der Regel nochmal zehn Jahre jünger sind als ich, haben eine völlig andere Art zu kommunizieren und einen anderen Anspruch an den Ablauf von Sitzungen. Die sind oft total geschockt, dass es bei uns keine wirklich organisierte Moderation gibt. Die fragen dann immer: Wie könnt ihr nur so arbeiten? Für mich ist das OK so. Oder die Frage, wie Gespräche geführt werden. Wer wird gehört, wer nicht? Wer wird unterbrochen, wer darf ausreden? Auch das hat etwas mit Generationen und mit Gender zu tun. Oft heißt es dann, wir haben das noch anders gelernt, und natürlich stimmt das auch, aber das bedeutet ja nicht, dass man Dinge neu lernen kann. Ich würde sagen, die Offenheit zwischen den Generationen macht es möglich, patriarchale Strukturen zu benennen und abzubauen.

****Conny:**** Ich finde in diesem Zusammenhang einen Blick auf unsere Streitkultur in der Mitgliederversammlung interessant. Ich glaube, die hat sich im Lauf der Generationen total verändert. Für Jüngere ist das oft schwer auszuhalten, wenn die mitkriegen, dass Menschen im Plenum manchmal zwei Stunden sachlich diskutieren oder vier Stunden wütend streiten, und sich danach beim Bier wieder total einig sind. Zugleich darf man nicht vergessen, dass jede Streitkultur bestimmte Menschen begünstigt. Leute etwa, die sich gut ausdrücken können. Ich mache viele Moderationen und sehe meine Rolle vor allem darin, große Beteiligung zu ermöglichen, Räume zu öffnen für Menschen, die eher zurückhaltend sind oder gar nichts sagen. Es geht dabei auch immer um Fragen der Körpersprache und der Präsenz, um Fragen wie: Wer redet, wer wird gehört, wer nimmt sich wieviel Raum in einer Sitzung? Wer meldet sich zehnmal, wer gar nicht? Wie viele Leute reden überhaupt bei so einer MV – reden 3 oder reden 20? Und was bedeutet das für den demokratischen Prozess? Wenn man anfängt, sich solche Frage zu stellen und dadurch ein Bewusstsein für das Problem zu entwickeln, ist das ein wichtiger Schritt, um Hierarchien abzubauen.

****Larissa:**** Ich finde Streit sehr wichtig, obwohl ich mit manchen neueren feministischen Diskursen so meine Schwierigkeiten habe. Aber all das, was wir haben, wurde erkämpft und dafür muss man auch wütend sein und dafür muss man streiten und manchmal eben auch jemanden unterbrechen, auch wenn sich die Person dann nicht so wohl fühlt. Es kommt natürlich darauf an, wer wen unterbricht.

****Theresa:**** Ich würde mir wünschen, dass wir darüber streiten und dass es auch die Möglichkeit gibt, sich in geschützten Räumen zu äußern, weil nicht jede*r die offene Bühne sucht.

****Larissa:**** Ich glaube, es macht einen großen Unterschied, dass wir im Vergleich zur FABRIK ein verhältnismäßig kleines Projekt sind. Das macht vieles leichter. Andererseits finde ich das durchaus positiv, was ihr erzählt. Offenbar gibt es in der FABRIK ja richtig viele Leute, die ein großes Interesse an dem Projekt haben und entsprechend mitreden wollen.

****Conny:**** Da hast du recht, und es wäre schön, wenn die Mitgliederversammlung in dieser Hinsicht als unterstützende Struktur wahrgenommen werden würde. Aber seit ich hier arbeite, empfinde ich sie eher als graue Eminenz im Hintergrund. Das ist die entscheidende Ebene, da haben die wichtigen Entscheidungen ihren Ort. Mehr Offenheit würde hier gut tun, und mehr gemeinsames Interesse, neue Perspektiven zu diskutieren. Warum sollte Feminismus in der FABRIK nur von jungen Frauen diskutiert werden? Warum nicht von allen Frauen, oder von allen Menschen in der FABRIK?

****Theresa:**** Bei der Vorbereitung unseres Gesprächs habe ich den Hinweis auf einen „Feministischen Generationendialog“ gefunden, den die Stadt Frankfurt veranstaltet, wo nicht nur Frauen und Queers eingeladen sind, sondern alle Menschen in der Stadt, die sich für das Thema interessieren. Ich finde, das ist ein spannendes Format, das sich in abgewandelter Form auch für die FABRIK eignen könnte. Was meint ihr dazu?

****Larissa:**** Das ist eine richtig schöne Idee. Es ist momentan ja generell ein Problem, dass so wenig Austausch zwischen den Generationen stattfindet, nicht nur unter Feministinnen, auch in der Linken. Nicht jede Generation muss das Rad neu erfinden. Und trotzdem muss jede Generation bestimmte Kämpfe immer wieder von neuem für sich ausfechten. Ich merke das, wenn ich mit den jungen Frauen rede, die bei uns eine Bufti-Stelle haben. Das sind die Jüngsten, die sich erstmal reinfinden müssen. Die haben einen ganz anderen Blick. Bei iz3w sind ja Frauen aus allen Generationen dabei und jede hat auf ihre Weise für feministische Anliegen gekämpft. Zugleich will niemand immer die gleichen Auseinandersetzungen führen, was ich völlig nachvollziehbar finde. Es ist etwas anderes, ob ich mich drei Jahre lang mit voller Energie in Konflikte stürze oder ob ich schon seit 15 Jahren drinstecke. Irgendwann ist dann der Punkt erreicht, dass man geht oder sich arrangiert, dass einen diese Konflikte nicht mehr so belasten, was bedeutet, dass man sich etwas rauszieht. Vor diesem Hintergrund finde ich es spannend, gerade jetzt wieder das Gespräch zu ermöglichen zwischen Jüngeren und Älteren.

****Conny:**** Da kann ich dir nur zustimmen, Larissa. Auch das hat ja viel mit der Frage zu tun, wie wir mit Erfahrungswissen umgehen. Zu Recht verurteilen wir zum Beispiel Männer, die sich darauf berufen und das als Argument nutzen, sich nicht mehr verändern zu müssen. Zum anderen profitieren wir vom Wissen und der Erfahrung der Älteren. AMICA wurde in den Neunzigern von genau dieser Generation in der FABRIK gegründet, die damals gesagt haben: Wir brauchen eine feministische Perspektive auf viele Themen. Mittlerweile ist das etwas in Vergessenheit geraten, weshalb es gerade für jüngere Feministinnen wichtig wäre zu fragen: Welche Achievements hat die FABRIK in Bezug auf Feminismus gemacht?, statt nur zu sagen: Ihr wollt nicht sehen, was ihr alles nicht geschafft habt und wo es überall noch hakt! Das ist eine Sicht der modernen, feministischen Szene, die manchmal ziemlich nervt. weil nicht gesehen wird, was eigentlich schon alles passiert ist und welche Widerstände schon gebrochen wurden und wer das alles getan hat. Da sehen manche dann nur diese verhasste weiß-feministische Szene, der jede Relevanz abgesprochen wird. Es wäre super, hier anzusetzen und den Dialog zu starten, um sich mit den gemeinsam darüber klar zu werden, was wir gemeinsam wollen und welche Rolle Feminismus bislang in der Geschichte der FABRIK spielte.

****Theresa:**** Was wäre dieses Gemeinsame?

****Conny:**** Es nützt wenig, so zu tun, als würde man in Strukturen leben können, die unberührt bleiben von unseren gesellschaftlichen Strukturen. Ein Beispiel: wäre es sicher interessant, eine anonyme Gehaltsabfrage zu machen und nach Geschlecht sortiert zu listen. Es ist unsere gemeinsame Verantwortung, das zu analysieren und zu schauen, inwiefern sich der gender pay gap auch in der Fabrik spiegelt und wie wir damit umgehen wollen. Vielleicht ist es dann OK so, weil es alle so wollen, oder es soll alles ganz anders werden, das wird sich dann zeigen. Doch an einem kommen wir nicht vorbei: Wir müssen ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass es so ist wie es ist.

****Theresa:**** Das stimmt, damit fängt es an. Denn nur dann können Veränderungen folgen. Ich danke euch beiden für die Zeit und das gute Gespräch.