Momentum Kongress 2017

Praxiskommentar zu:

Who Edits? - A Cross Language Comparison of Wikipedia's Editor Community

Track #3: Vielfalt zwischen Identitätsstiftung, Diskriminierung und Empowerment

Claudia Garád, Geschäftsführerin Wikimedia Österreich

Wikipedia ist mehr als eine Webseite - sie ist mittlerweile ein Symbol für eine offene, kollaborative Netzkultur, eine der seltenen Sphären des Internets, in der weder kommerzielle noch politische Interessen im Vordergrund stehen. Vor allem aber kann hier kann jede(r) vom Konsument zum Produzent werden, denn die Inhalte der Wikipedia und ihrer Schwesterprojekte stammen von freiwilligen Autoren, Fotografen und Grafikern: einige Experten, zahlreiche Laien - Menschen wie du und ich.

Doch obwohl der Zugang zur Wikipedia und ihren zahlreichen Schwesterprojekten (Wikimedia Commons, Wikidata, Wiktionary etc.) prinzipiell jeder und jedem offen steht, spiegeln die Wikimedia Communities meist nicht den Bevölkerungsdurchschnitt wider. Zahlreiche Gruppen sind unterrepräsentiert; Frauen z.B. machen gemäß aktueller Schätzungen nur rund zehn Prozent der aktiven Freiwilligen aus (Dobusch 2013), wie auch Dobusch und Price in ihrem aktuellen Paper recht eindrücklich anhand des Gendergaps mehrerer Sprachversionen der Wikipedia demonstriert haben (Dobusch, Price 2017). In Ergänzung dazu soll dieses Paper dazu dienen, die praktische Seite der Problematik zu verdeutlichen - aus der Perspektive einer Organisation, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, bestehende Wikimedia Communities auf lokaler Ebene zu unterstützen und wo möglich neue Beitragende zu gewinnen. Dabei möchte ich sowohl auch grundlegende strukturelle Probleme eingehen, als auch darauf aufbauend auf bisherige Schwierigkeiten und Herausforderungen im Umgang mit diesen.

Da dieser Beitrag als Praxiskommentar insbesondere auf die Arbeit von Dobusch und Price eingeht, beschränkt es sich in diesem Zusammenhang auf Diversität im Sinne von Genderdiversität. Dies soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass es durchaus auch Herausforderungen hinsichtlich der anderen Diversitätsdimensionen auf Wikimedia Projekten gibt (z.B. sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung), während andererseits z.B. die Diversität hinsichtlich des Alters der Beitragenden bereits sehr ausgeprägt ist.

Wikimedia vs. Wikipedia

Wikipedia ist eine Community oder vielmehr ein globales Netzwerk zahlreicher Communities. Wer einen Blick hinter die Kulissen dieser Online-Enzyklopädie wirft kann ein eigenes kleines Universum entdecken - das Wikiversum, bevölkert von Menschen, die sich mit viel Leidenschaft für die Idee Freien Wissens einsetzen. Das Zusammenspiel der Akteure erfolgt nach eigenen Regeln, die sich die Gemeinschaft im Lauf der Jahre gemeinsam erarbeitet und auferlegt hat und die sich von Sprachversion zu Sprachversion

erheblich unterscheiden können, wobei das Regelwerk der deutschsprachigen Wikipedia mit Sicherheit zu den komplexesten seiner Art gehört.

Weder die Wikimedia Foundation (WMF) noch die lokalen Chapter wie Wikimedia Österreich (WMAT) haben damit direkten Einfluss auf Entscheidungen auf der Wikipedia und anderen Wikimedia Projekten. Von den Spielregeln bis hin zur Lösung von Konflikten wird alles innerhalb der Communities oder durch von ihr gewählte Vertreter (z.B. Administratoren, Schiedsgericht) entschieden. Jegliche Maßnahmen, die Verringerung des Gendergaps auf den Projekten dienen können also nicht von den Organisationen direkt initiiert werden, sondern benötigen Änderungswillen und Mehrheiten in der Community des jeweiligen Projekts. Jegliche Art der direkten Einflussnahme durch Wikimedia Organisationen seitens der Community wird dabei generell mit großer Skepsis oder gar Ablehnung begegnet.

Anders als Diversity Management in klassischen Organisationen, kann hier also kaum über Top-Down-Ansätze agiert werden, sondern muss von der Solidarität aller Stakeholder getragen werden (Kloppenburg, Buchem 2014).

Das Strategievakuum

Die oben beschriebene Problematik führt auch dazu, dass es bisher nie eine gemeinsame Strategie für die Wikimedia Bewegung gab. Die Wikimedia Foundation, ebenso wie zahlreiche lokale Chapter, verfügen durchaus über kurz- und mittelfristige Strategieentwürfe, allerdings bleiben diese im Grunde stets aus den im Zweifelsfall sehr engen Wirkungskreis der eigenen Organisation beschränkt. Dies ist auch der Fall für den von Dobusch und Price zitierten strategischen Plan der WMF: Das strategische Ziel von 25% weiblichen Autorinnen bis 2015 war von Anfang an zum Scheitern verurteilt, da es weder von den Online-Communities, noch von den lokalen Partnerorganisationen mitgetragen wurde. Darüber hinaus fehlte auch die systematischen Planung innerhalb der eigenen Organisation - beispielsweise durch eine Diversity Scorecard - und der entsprechenden Implementierung im Rahmen von passenden Maßnahmenpaketen. Anstelle eines integrierten Diversity Managements trat wie häufig auch in anderen Organisationen ein bunter Strauss an Einzelmaßnahmen, deren Durchführung und Erfolg meist sehr eng mit den jeweiligen Initiator*innen verknüpft waren. Während die Formulierung des Ziels und die folgenden Maßnahmen durchaus dazu beigetragen haben, ein wachsendes Bewusstsein für die Problematik in den Communities zu schaffen, so hat dieses Vorgehen jedoch auch ebensoviel Reaktanz in teilen der Wikimedia Bewegung verursacht.

Über Jahre oszillierte der Umgang mit dem Thema Gendergap seitens der WMF zwischen der Schaffung von Anreizen (z.B. spezielle Fördertöpfe für Projekte, die sich Verringerung des Gendergaps widmen) und der Ausübung von Zwang (z.B. Kritik und Punktabzüge für Jahresbudgets und Organisationen, die das Thema Geschlechtergerechtigkeit nicht ausreichend thematisieren), ohne klare und transparente Maßstäbe oder Kriterien für einen guten oder ausreichenden Umgang mit dem Thema bzw. ein gemeinsames Verständnis für die zugrundeliegende Problematik. Ebenso wurde vernachlässigt, die Bedürfnisse der diversen Stakeholder systematisch zu erfassen, zu analysieren und in die eigene Arbeit einfliessen zu lassen - die Mehrzahl der Aktivitäten bewegte sich damit auf einem sehr oberflächlichen Level und widmen sich häufiger den Symptomen (z.B. Frauen-Editierevents,

weil es zu wenige Artikel über Frauen gibt) und nur selten den Ursachen (z.B. Aufbau einer Kultur der Solidarität, langfristiger Umgang mit toxischen On- und Offline-Umgebungen).

Die 2030 Wikimedia Movement Strategie als Chance

Im Sommer 2016 startete die damals neu eingesetzte Geschäftsführerin Katherine Maher einen inklusiven mehrstufigen Strategieprozess, der allen Bezugsgruppen der Wikimedia-Bewegung die Möglichkeit gab sich an der Entwicklung einer gemeinsamen Zukunftsvision bis 2030 zu beteiligen[1]. Damit gibt es zum ersten Mal den Versuch über alle Communities, Organisationen sowie Sprach- und Ländergrenzen hinweg ein gemeinsames Verständnis für geteilte Herausforderungen zu entwickeln. Diversität und damit zusammenhängende Themen wie toxische Umgebungen spielen dabei eine zentrale Rolle. Damit besteht nun eine solide Basis, um das nötige Klima der Solidarität in den Communities zu fördern und das Thema Diversität aufbauend auf den Bedürfnissen der zentralen Bedarfsgruppen zu entwickeln. Dabei gilt es, aus den Erfahrungen der Vergangenheit zu lernen - insbesondere ein besseres Verständnis dafür an den Tag zu legen, was Wikimedia Organisationen realistischerweise beeinflussen wie können und uns über blinde Flecken in der Diversity Landschaft bewusst zu werden.

Orientierung an Bedürfnissen

Die Bedürfnisse derer, die sich für Diversität und Inklusion im Wikiversum engagieren wurden bisher unzureichend erfasst und analysiert - weder für die bestehende Community noch für potenzielle neue Autor*innen, die man in der Zukunft erreichen und einbinden möchte. Einige Stakeholder, wie z.B. Mitarbeiter*innen wurden dabei bisher noch überhaupt nicht ins Visier genommen. Da aber eine wachsende Anzahl von Projekten und Initiativen mit hauptamtlicher Unterstützung umgesetzt werden, gilt es auch diese Perspektiven in die Planung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen einzubinden. Denn jede(r), die sich rund um das Thema Gendergap engagiert, exponiert sich auf z.T. sehr öffentlichen Plattformen wie Wikiseiten oder Mailinglisten, wobei bezahlte Mitarbeiter*innen, anders als Freiwillige, häufig nicht die Chance haben, sich zeitweise zurück zu ziehen, wenn Diskussionen hitzig oder gar hässlich werden. Wikimedia Organisationen wiederum haben als Arbeitgeber eine Sorgfaltspflicht gegenüber ihren Angestellten und benötigen entsprechende Rahmenbedingungen, um diese wahren zu können. In diesem Sinne muss eine geeignete Unterstützungsinfrastruktur entwickelt werden, die den Bedürfnissen aller Bezugsgruppen, von einzelnen freiwilligen Aktivitst*innen, über neue Autor*innen bis hin zu hauptamtlichen Mitarbeiter*innen gerecht wird.

Ganzheitlicher Ansatz

Ausgehend von den entsprechenden Bedürfnislagen, müssen nachhaltige Ansätze zu Diversity und Inklusion alle Ebenen umfassen und über isolierte und zum Teil oberflächliche Einzelaktionen hinaus gehen. Eine konsequente Umsetzung des Diversity Gedankens muss sich damit auch auf organisatorischer Ebene widerspiegeln, in entsprechenden Governance Modellen, Prozessen und Rollen.

---

[1] https://meta.wikimedia.org/wiki/Strategy/Wikimedia_movement/2017

Obwohl hier die größten Handlungsspielräume für Wikimedia Organisationen liegen, wurde dieser Aspekt bisher kaum beachtet. Aber was nutzen Friendly Space Policies für Wikimedia Events wenn sie im Zweifelsfall bei einer Mitgliederversammlung im Konflikt mit Vereinsstatuten und Mitgliederrechten stehen? Werden aus der Vereinsgemeinschaft heraus jemals Diversity
Projekte entwickelt, wenn Vereinsführung und Funktionäre in ihrer Zusammensetzung nicht divers sind und sich der Problematik nicht bewusst sind? Wie glaubhaft sind Veranstaltungen wie Art+Feminism[2] auf Dauer, wenn die Organisation dahinter die Werte nicht selbst lebt, sondern alle Probleme der On- und Offlinewelt in ihren eigenen Strukturen repliziert - von mangelnder Repräsentation bis zum Gender Paygap?
Die Entwicklung eines Bewusstseins für diese Problematik entsteht häufig erst in im Rahmen des organisatorischen Reifeprozesses einer Wikimedia Organisation. Jedoch besteht seitens der Wikimedia Foundation durchaus die Möglichkeit, diese Werte schon in den frühen Phasen der Organisationsentwicklung einzubringen und diese Prozesse nicht dem Zufall zu überlassen. Mittels rechtlicher Instrumente (z.B. Grant Agreements mit Organisationen, die sich als offizielle Wikimedia Zweigvereine etablieren wollen) und mit finanziellen Anreizen (u.a. den diversen Fördertöpfen für Projekt- und Programmentwicklung [3]) lassen sich durchaus wichtige Impulse setzen wenn es darum geht, Diversität und Inklusion einem integralen Bestandteil oder gar zum Teil der DNS aller Wikimedia Organisationen zu machen. Auf diese Weise werden Wikimedia Organisationen in die Lage versetzt, Solidarität, Hilfestellung und Infrastruktur rund um Diversity Projekte zur Verfügung zu stellen, die auf der Wikipedia und den anderen Projekten auf absehbare Zeit nicht aus der Community heraus entstehen werden bzw. nach kurzer Zeit scheitern (wie z.B. das Teehaus[4] in der deutschsprachigen Wikipedia).

Fazit

“Ein kritisches Verständnis von Diversity und Inklusion ist fordernd und der Weg dorthin nicht immer beschildert”, schreibt Roland Hosner (Hosner 2015). Dies gilt umso mehr für die Wikimedia Bewegung, wo wir nicht nur wie die meisten klassischen Organisationen versuchen in unseren Organisationen der Diversität unserer Klient*innen gerecht zu werden, indem wir diese in den professionellen Strukturen widerspiegeln, sondern gleichermaßen auch bestrebt sind die Klientel selbst diverser zu machen.

Die Entwicklung der gemeinsamen Wikimedia Movement Strategie bis 2030 bietet zum ersten Mal die Chance sich dem Thema Diversität und Inklusion im Wikiversum auf ganzheitlicher Basis zu widmen. Und dies keineswegs nur zum Selbstzweck: Wie in klassischen Organisationen kann Diversity Management in diesem Rahmen dazu beitragen, die Herausforderungen zu meistern, die sich durch aktuelle gesellschaftliche Megatrends (Andrlik 2015) ergeben. Statt einer betriebswirtschaftlich inspirierten und kennzahlengetriebenen Annäherung an das Thema, wie es z.B. in Diversity Scorecard Modellen (z.B. Hubbard 2004) praktiziert wird, scheint jedoch für die Organisationen hinter Online-Netzwerken wie der Wikipedia eher ein flexibler, an den Bedürfnissen der

---

[2] http://www.artandfeminism.org/
[3] https://meta.wikimedia.org/wiki/Grants:Start
[4] https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Teestube

unterschiedlichen Stakeholder orientierter Diversity Mapping Prozess (siehe z.B. Pauser 2015) angemessen zu sein. Dabei gilt es, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wo die Limitationen, aber auch die Stärken der Organisationen liegen und diese bei der Planung und Umsetzung der Maßnahmen gezielt auszuspielen.

Literatur

Andrilk 2015: Megatrends und Diversity & Inclusion in Organisationen, in “Realisierung von Diversity & Inclusion” (Andrlik, Pauser 2015, S. 35-46)

Dobusch 2013: Wikipedia: Grenzenlose Exklusion?
https://netzpolitik.org/2013/wikipedia-grenzenlose-exklusion/

Dobusch, Price 2017: Who Edits? A Cross Language Comparison of Wikipedia’s Editor Community

Hosner 2015: Diversity & Inclusion bei Non-Profit-Organisationen, in “Realisierung von Diversity & Inclusion” (Andrlik, Pauser 2015, S. 51-59)

Hubbard 2004: The Diversity Scorecard. Evaluating the Impact of Diversity on Organizational Performance

Kloppenburg, Buchem 2014: Kompass der Vielfalt
https://wikimedia.de/w/images.homepage/2/2a/Kompass_der_Vielfalt.pdf

Pauser 2015: DPMM - Diversity Performance Measurement und Management, in “Realisierung von Diversity & Inclusion” (Andrlik, Pauser 2015, S. 80-89)