

# Neue Netzwerke als Hegemonie der Vielen

Hannah Zach & Sophie Rendl, Frauendomäne - Datenbank für Expertinnen

## Zusammenfassung

In einer Gesellschaft, die von einer männlichen, weißen, heterosexuellen Vorherrschaft ausgeht, gibt es für alle, die dieser Norm nicht entsprechen erhöhte Barrieren um repräsentiert zu sein und in weiterer Folge berufliche Chancen nützen oder politisch partizipieren zu können.

Die Expertinnendatenbank Frauendomäne ist der Versuch einer Intervention, einen Teil dieser Barrieren abzubauen, indem sie versucht, Sichtbarkeit und somit erhöhte Chancen der Partizipation im beruflichen und gesellschaftlichen Umfeld für Frauen zu schaffen. Es gibt keine Ausrede mehr, keine qualifizierte Frau für einen Job, ein Panel oder einen Beitrag gefunden zu haben.

Disclaimer: Wenn wir von nur einem Teil der Barrieren sprechen, dann meinen wir damit, dass mit der alleinigen Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen im öffentlichen Leben noch nicht von einer Repräsentation der Vielen gesprochen werden kann. Wir begreifen unseren Feminismus als intersektional und lassen das auch in unsere Arbeit einfließen. Es ist uns jedoch bewusst, dass wir in einer systemisch und intersektional diskriminierenden Gesellschaft nicht alle Menschen gleichermaßen erreichen, denen der Zugang zu echter Repräsentation zusteht.

Eine echte Repräsentation und in weiterer Folge eine Hegemonie der Vielen kann aus unserer Sicht nur bedeuten, eine dezentrale und kollektive Entscheidungsfindung unter Repräsentation und Involvierung all jener, die unter den aktuellen Umständen nicht gehört werden, zu schaffen.

Um in dem Gedanken "Hegemonie der Vielen" also ausgehend von unserem Datenbank-Projekt weiterzudenken, fokussieren wir uns auf den Begriff des "Netzwerks", der sowohl unser berufliches als auch unser gesellschaftliches Leben durchdringt. Im Rahmen unseres Lösungsansatzes möchten wir als Analysewerkzeug die Denkweise der "Netzwerktheorie" verwenden und in der Umsetzung eine Umdeutung des im Business-Jargon verwendeten "Networkings" diskutieren.

Netzwerke zu nutzen, um unsere Anliegen voranzutreiben sowie der Aufbau neuer, funktionaler Netzwerke und die Reflexion über bestehende Netzwerke, ist Teil unserer täglichen Arbeit. Wir erhoffen uns, durch unsere Einreichung und die folgende Diskussion also eine Beleuchtung des Gedankengangs zur Schaffung neuer Netzwerke und zur Reflexion über Netzwerke im Allgemeinen aus praktischer Perspektive sowie zur Diskussion aus einer sozialwissenschaftlich-philosophischen Perspektive.

Im Anschluss bieten wir einen Vorschlag für den Aufbau neuer Netzwerke hin zur Hegemonie der Vielen - *Five Steps to Building an Effective Impact Network*.

## 1) Netzwerke und Repräsentation

Netzwerke sind eine wichtige Dimension unserer sozialen Welt. Sie sind Teil unserer sozialen Strukturen und Beziehungen, die uns als Menschen verbinden und uns in die Gesellschaft integrieren. Ein zentraler Aspekt der Philosophie von Netzwerken ist die Frage, was Netzwerke eigentlich sind und wie sie entstehen. Netzwerke sind kein festes Gebilde, das einfach existiert, sondern sie werden von uns als Menschen aktiv geschaffen und aufrechterhalten. Wir schaffen Netzwerke durch unsere Interaktionen, indem wir Beziehungen zu anderen Menschen aufbauen und pflegen. Sie beeinflussen, wer wir sind und wie wir uns in der Gesellschaft positionieren. Sie können uns helfen, Ziele zu erreichen und unsere Karriere voranzutreiben. Gleichzeitig können sie auch einschränken und benachteiligen, wenn wir nicht in der Lage sind, uns in bestehende Netzwerke zu integrieren oder keine Unterstützung von anderen erhalten.

In der sozialwissenschaftlichen Diskussion von Netzwerken stehen zwei Analyseansätze nebeneinander, die in ihrer Denkweise schwer vereinbar sind. Der Netzwerkansatz definiert Netzwerke über Akteur\*innen und Bindungen. Hier definieren die Beziehungen und der Status, den die einzelnen Akteur\*innen zueinander haben, das Netzwerk. Die Systemtheorie definiert Netzwerke über die funktionale Rolle, die die einzelnen Akteur\*innen in der Gesellschaft haben wie etwa Lehrer\*innen, Politiker\*innen, Ärzt\*innen etc. (vgl. Tacke: 2009, S. 244).

Dem Netzwerkansatz folgend, entstehen persönliche Beziehungen über sogenannte "foci of activity". Das sind Variablen wie Arbeitsplatz, Schule, Universität, Wohnort, Freizeitaktivitäten, Vereine etc. Diese Kategorien sorgen häufig für eine Art "Status-Homogenität" von persönlichen Netzwerken. Informelle Foci wie Freizeitgestaltung und Vereine entsprechen oft eher dem gemeinsamen Lebensstil. Diese "foci of activity" bilden also die Kategorien ab, aufgrund derer wir uns verbunden fühlen und wir ein Netzwerk bilden. (vgl. Fuhse: 2008, S.82) Die dadurch erreichte "Status-Homogenität" innerhalb von Netzwerken schafft zur gleichen Zeit Barrieren für Individuen, die nicht demselben Status entsprechen und schließen sie somit aus.

Zusätzlich dazu bilden "Kategorien, wie Geschlecht und ethnische Herkunft, Netzwerkstrukturen ab und sie beeinflussen diese über Normen für die Interaktion mit unterschiedlichen Personenkategorien. Dies kann dann in weiterer Folge zu Phänomenen der sozialen Schließung führen." (Fuhse: 2010, S. 197)

Dicht verwobene Netzwerke haben die Eigenheit, dass sie oft ihre eigenen kulturellen Formen und Verhaltensweisen entwickeln. Damit sind kulturelle Codes, Formen der Klassifizierung oder auch Einstellungen gemeint. Man kann diese Klassifizierungen auch als "Domänen" bezeichnen, die in Netzwerken verwoben sind und einzelne Netzwerkkontexte voneinander unterscheiden. Sie sorgen dafür, dass Netzwerke möglichst homogen ausgestaltet sind.

Die Kategorien bestimmen die Interaktionen und die Verbindungen der Netzwerke. Eine über diese Kategorien von anderen abgegrenzte Gruppe betreibt "opportunity hoarding", in dem sie den Individuen, die sich nicht in der Gruppe befinden, Ressourcen verwehrt, die innerhalb der Gruppe vorhanden sind. Das sind etwa Job-Chancen, Kontakte zu neuen Arbeitgeber\*innen, Führungspositionen. Diese Ausschließungsprozesse sind

gesellschaftliche Gründe für strukturelle Ungleichheit, weil somit tendenziell benachteiligten Gruppen, der Zugang zu "opportunities" verwehrt bleibt (vgl. Fuhse: 2010, S. 197).

Ein wichtiges Thema in der Philosophie von Netzwerken ist also die Frage, welche ethischen Implikationen "Netzwerke" haben können. Netzwerke können als Instrumente der Macht und Kontrolle verwendet werden, um bestimmte Gruppen zu bevorzugen und andere zu unterdrücken. Die Ethik von Netzwerken erfordert daher, dass wir uns bewusst sind, wie Netzwerke benutzt werden und welche Konsequenzen sie haben können. Es ist wichtig, dass Netzwerke so gestaltet werden, dass sie inklusiv und gerecht sind und alle Mitglieder die gleichen Chancen und Vorteile haben.

Schließlich ist es auch wichtig, die Auswirkungen von Netzwerken auf unsere Gesellschaft insgesamt zu betrachten. Netzwerke können dazu beitragen, dass wir als Gesellschaft zusammenarbeiten und gemeinsame Ziele verfolgen. Gleichzeitig können sie auch dazu führen, dass wir uns als Individuen isolieren und unsere Verantwortung für die Gesellschaft vernachlässigen. Die Beschäftigung mit Netzwerken erfordert daher eine kritische Reflexion darüber, wie wir Netzwerke als Werkzeug zur Verbesserung der Gesellschaft nutzen können.

## **2) New Networks – Die Hegemonie der Vielen**

Wir möchten uns in unserem Beitrag für die Schaffung von New Networks aussprechen. Netzwerke neu zu denken bedeutet, unsere Annahmen und Gewohnheiten in Bezug auf Netzwerke zu hinterfragen und neue Wege des Netzwerkens zu entwickeln, die sich weg von maskulin geprägten und veralteten Gewohnheiten und hin zu einer Gemeinschaft im Kampf oder auf dem Weg für gleiche Themen entwickeln.

New Networks sind für uns Netzwerke, die sich am Prinzip der Hegemonie der Vielen orientieren. Statt sich auf individuelle Kontakte zu konzentrieren, können wir Netzwerke als viele kleinere Gemeinschaften aufbauen, die zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Dabei sollten wir uns auf die Vielfalt und Inklusivität unserer Gemeinschaften konzentrieren, um sicherzustellen, dass alle Stimmen gehört werden und jede Person die Möglichkeit hat, zu wachsen und sich zu entwickeln. Wir setzen uns außerdem für neue Orte von Netzwerktreffen und informelle Netzwerke ein, die Zutrittsbarrieren abbauen und auch offen sind für Menschen ohne begünstigende Backgrounds. Wir setzen uns für radikale Sympathie innerhalb von Netzwerken ein und dafür, ganz bewusst miteinander zu funktionieren oder zumindest darauf hinzuwirken.

So können wir uns zumindest im zivilgesellschaftlichen Rahmen hin zu einem Hegemoniebruch bewegen, in dem wir alte und tradierte Muster und Verhaltensweisen nicht in unsere zukünftigen Organisationen übernehmen und sie zum Wohle der Gesellschaft versuchen zu beseitigen.

Um möglichst viele Interessen möglichst vieler Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten anzusprechen, müssen in einer Hegemonie der Vielen verschiedene Organisationen oder Personen miteinander kooperieren und die verschiedenen Lebensrealitäten der Personen auch in Entscheidungen miteinbeziehen. Unerlässlich dafür ist die Repräsentation möglichst vieler Menschen oder Lebensrealitäten innerhalb der entscheidungstragenden Organisationen. Dies kann erreicht werden, durch offene und

zielgerichtetere Kommunikation, um mehr Menschen zu erreichen oder durch aktive Involvierung von Expert\*innen aus den jeweiligen Bereichen. Unerlässlich dafür wäre weiters, dass jede Gruppe und jedes Individuum gleichberechtigt in diesem Konstrukt ist und Entscheidungen im Konsens getroffen werden.

### **3) Neue Narrative als Basis für neue Netzwerke**

Soziale Ungerechtigkeit zieht sich also wie ein roter Faden durch alle gesellschaftlichen, sozialen und beruflichen Bereiche und wird durch Netzwerke, wie wir sie kennen, auch noch verstärkt. Vor allem im beruflichen Kontext scheint es in vielen Bereichen normal zu sein, dass sich beruflicher Erfolg und Sichtbarkeit eher nach dem Geschlecht oder anderen äußeren Merkmalen (Hautfarbe etc.), eben den einzelnen Netzwerkkategorien richtet, als nach der Qualifikation einer Person.

Das führt dazu, dass in Österreich ein Podium, ein Gremium, ein Team oder die Führungsebene einer Organisation hauptsächlich, manchmal sogar ausschließlich, aus Männern besteht. Es ist weiters nicht unüblich, dass wichtige wissenschaftliche Artikel oder politische Entscheidungen von Männern ohne Beteiligung von Frauen publiziert werden. Je mehr Diversitätsmerkmale (Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung etc.) einer Person zugeschrieben werden, desto weniger ist sie oft repräsentiert, das nennt man intersektionale Diskriminierung. Die Wahrnehmung, dass männerdominierte Expertise die Normalität darstellt, findet sich auf allen Seiten. Sowohl auf Seiten von HR-Abteilungen, Veranstalter\*innen, Medien als auch auf Seiten des Publikums und sogar auf Seiten der Expert\*innen selbst.

Viele Organisationen und Vereine setzen sich in ihrer Arbeit dafür ein, dass die Lebensrealitäten von allen Personen miteinbezogen werden und für eine gesellschaftliche Transformation und stellen sich nicht selten gegen machthabende Personen, gegen die Hegemonie der Wenigen. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Herausforderung bestehender Hegemonien und der Schaffung von Brüchen in gesellschaftlichen Machtstrukturen. Sie sind außerdem oft ein Ort, in dem sich gleichgesinnte Personen finden, um gleiche Kämpfe zu kämpfen, und das oft erfolgreicher, da sie nach Interessen, Regionen oder sonstigen Themen organisiert sind.

Wir wissen aus unserer Erfahrung mit der Frauendomäne, dass es unerlässlich ist, alternative Narrative in einer Organisation und für einen Kampf zu etablieren und zu verbreiten, die den herrschenden Vorstellungen entgegenwirken. Das können wir insbesondere, indem wir die Stimmen und Perspektiven marginalisierter Gruppen in den Vordergrund stellen. Dadurch können sie dazu beitragen, bestehende Narrative herauszufordern und neue, inklusivere Geschichten zu schreiben.

Im Jahr 2020 haben wir uns in unserem Projekt [“Reclaiming Expertise”](#) gemeinsam mit 11 verschiedenen Gruppen von Frauen aus ihren 11 verschiedenen Fachbereichen den Begriff der “Expertise” angesehen. Ziel war es dabei für uns zu erkennen, welche die Kategorien sind, die bestimmen wer sich unter dem Begriff Expert\*in versammelt und warum. Darüber hinaus wollten wir den Versuch einer neuen Deutung wagen. Was könnte verändert werden, damit der Begriff allen Menschen offensteht?

In fast allen Fachbereichen fanden wir immer wieder die Feststellung, dass Männer anders bewertet werden als Frauen. So gibt es unterschiedliche Anforderungen an Äußerlichkeiten,

an das Verhalten im professionellen Umfeld und an die Position und Rolle von Frauen in unserer Gesellschaft.

Die Teilnehmerinnen waren sich jedoch einig, dass es nicht Aufgabe von Frauen sei, sich an die Verhaltensweisen von Männern anzupassen. Stattdessen sollte generell hinterfragt werden, ob es nicht eher einen Wandel der Kultur braucht. Dass immer nur die Person gehört und wahrgenommen wird, die am lautesten ist, sich am besten durchsetzen kann und die meiste Zeit zur Verfügung hat, ist nicht nachhaltig und muss geändert werden.

Für uns ist klar, dass es gilt, an der Umdeutung vieler gesellschaftlicher Normen zu arbeiten. Das beginnt für uns beim Expertisenbegriff, der nach wie vor sehr maskulin geprägt ist. Für uns ist dieser Bereich aber nur einer von vielen, die neu geordnet und neu definiert werden müssen. Wir denken daher, dass wir breitere, wirkungsvollere Netzwerke brauchen, die an dieser gesellschaftlichen Veränderung arbeiten und somit eine Hegemonie der Vielen herstellen.

#### **4) Bildet Banden: Lösungsvorschläge für den Aufbau neuer Netzwerke**

Wie können wir nun vorgehen, um neue Netzwerke zu bauen? Wie können wir die Kraft der Vielen potenzieren und Räume schaffen, in denen wirkungsvolle Veränderung passiert?

David Ehrlichman, David Sawyer, & Jane Wei-Skillern definieren fünf Punkte für den Aufbau von "Effective Impact Networks for Social Change". (Five steps to building an Effective Impact Network (SSIR), o. D.) Uns erscheinen die fünf Punkte sinnvoll für einen ersten praktischen Lösungsansatz, um neue Netzwerke zu bauen, die sich am Prinzip der Hegemonie der Vielen orientiert.

- *Clarify purpose*

Die Klärung des Zwecks eines Netzwerks - seiner Daseinsberechtigung - ist ein ständiges Unterfangen und ist in einem ersten Schritt sehr wichtig für jedes Netzwerk.

*"Clarifying purpose requires sense-making: mapping the system, examining the problem from diverse perspectives, finding shared values, and recognizing external forces."*

(Five steps to building an Effective Impact Network (SSIR), o. D.)

Alle Beteiligten müssen wissen, aus welchem Grund sie ihre Zeit mit dieser Gruppe von Menschen verbringen. Eine Möglichkeit, diesen *purpose* zu verschriftlichen und ihn bottom-up zu verfassen, ist ein Code of Conduct (Verhaltenskodex) und braucht auch gleichzeitig ein hohes Maß an Selbstreflexion, um die eigene Position in einer Gruppe oder in der Gesellschaft zu hinterfragen und ggf. auch Privilegien zugunsten anderer Personen oder der Gruppe abzugeben.

- *Convene the right people*

Im Gegensatz zu den natürlich gebildeten Netzwerken, die sich laut Netzwerktheorie nach den "foci of activity" oder den Herkunftskriterien einer Person richten, muss bei den Netzwerken der Vielen ein Fokus auf die Zutritts- und Austrittsbedingungen gelegt werden.

Der *purpose* beziehungsweise ein *Code of Conduct* gibt vor, welche Personen Zutritt zu einem Netzwerk haben. Personen zeichnen sich durch ihre Fähigkeit, ihre eigene Position zu reflektieren und sich ihrer Privilegien bewusst zu sein. Ein gewaltfreies und inklusives Umfeld bedeutet nämlich auch das Bewusstsein, den eigenen Platz, die eigene Redezeit

aufgeben zu müssen, wenn das dem *purpose* dient. "The right people" sind immer jene, die dabei helfen, dass sich eine Gruppe nicht in Richtung Homogenität entwickelt.

- *Cultivate trust*

Neue Netzwerke zeichnen sich dadurch aus, dass sie für die Beteiligten ein sicherer, diskriminierungsfreier Raum sind, in dem sich jede Person auf ihre Weise entfalten kann.

Vertrauen aufzubauen bedeutet nicht, dass die Menschen einander mögen oder einer Meinung sein müssen, aber es bedeutet, dass sie bereit sein müssen, sich auf authentische und manchmal unangenehme Gespräche über die Dinge einzulassen, die sie trennen oder sie herausfordern. Das Ziel ist es, Vertrauen zu schaffen, um Wirkung zu erzielen. Diese besondere Art von Vertrauen ermöglicht es den verschiedenen Akteur\*innen, die Spannung in schwierigen Gesprächen auszuhalten, eine gemeinsame Basis zu finden und trotz organisatorischer Unterschiede und persönlicher Differenzen zusammenzuarbeiten. Vor allem in unbeständigen Kontexten muss Vertrauen nicht nur in gemeinsamen Zielen, sondern auch in gemeinsamen Werten und einem gemeinsamen Verständnis davon, wie man sich verhalten und miteinander umgehen soll, wenn Meinungsverschiedenheiten unvermeidlich sind, verwurzelt sein. Es muss also darauf hingewirkt werden, einen "Safer Space" zu schaffen.

- *Coordinate actions*

Ein Netzwerk kann nicht bloß seinem Selbstzweck dienen. Die Mitglieder eines wirkungsvollen Netzwerks, das die Kraft der Vielen nützt, müssen sich für die Umsetzung von Veränderung stark machen. Ziel des Netzwerks muss es sein, Ressourcen zu bündeln und diese allen zur Verfügung zu stellen, damit gemeinsame Projekte umgesetzt werden können.

- *Collaborate generously*

"Mehr ist mehr" muss das Motto von Zusammenarbeit für Veränderung sein.

Netzwerkmitglieder gehen von positiven Absichten aus, kommunizieren häufig und suchen ständig nach Möglichkeiten, mit anderen zusammenzuarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen, nicht um sich selbst zu bereichern. Sie sind am ehesten in der Lage, zusammenzuarbeiten, wenn sie ein klares gemeinsames Ziel, Vertrauen in die Wirkung und gerade genug Struktur entwickelt haben, um die Arbeit zu konzentrieren.

## Quellen:

Fuhse, J. (2008). Netzwerke und soziale Ungleichheit IN Stegbauer, C. (2008). *Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie: Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften*. Springer-Verlag.

Fuhse, J. & Mützel, S. (2010). *Relationale Soziologie*. Springer-Verlag.

*Five steps to building an Effective Impact Network (SSIR)*. (o. D.). (c) 2005-2023.  
[https://ssir.org/articles/entry/five\\_steps\\_to\\_building\\_an\\_effective\\_impact\\_network#](https://ssir.org/articles/entry/five_steps_to_building_an_effective_impact_network#)

Frauendomäne (2021)

[https://www.frauendomaene.at/wp-content/uploads/2021/09/0\\_FD\\_ReclaimingExpertise\\_Entwurf.pdf](https://www.frauendomaene.at/wp-content/uploads/2021/09/0_FD_ReclaimingExpertise_Entwurf.pdf)

Holzer, B. & Schmidt, J. K. (2009). *Theorie der Netzwerke oder Netzwerk-Theorie?* Lucius & Lucius DE.

Stegbauer, C. (2008). *Netzwerkanalyse und Netzwerktheorie: Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften*. Springer-Verlag.

Tacke, V. (2009) Differenzierung und /oder Vernetzung? *Über Spannungen, Annäherungspotentiale und systemtheoretische Fortsetzungsmöglichkeiten der Netzwerkdiskussionm* IN Holzer, B. & Schmidt, J. K. (2009). *Theorie der Netzwerke oder Netzwerk-Theorie?* Lucius & Lucius DE.

Townsend, H. (2014). *The Financial Times Guide to Business Networking: How to use the power of online and offline networking for business success*. Pearson UK.