



MAGISTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Magisterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Aufbau einer Facebook-Gruppe am Beispiel Women of Vienna“

verfasst von / submitted by

Margit Frohner, Bakk. phil.

angestrebter akademischer Grad /

in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, 2019 / Vienna 2019

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 841

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Betreut von / Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Dr. Fritz (Friedrich) Hausjell

In Facebook, the way people experience groups and communities will continue to deepen. We're going to get to a point soon where people feel like Facebook is about communities as much as it's about your friends and family -- where almost everyone is in a group that is meaningful to them and that community is a central part of their experience.¹

Mark Zuckerberg, 2019

¹ <https://www.facebook.com/zuck/posts/10106340834478671>

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, im Juni 2019

Margit Frohner

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
Was ist Women of Vienna?	9
Richtlinien.....	16
Erkenntnisinteresse	22
Problembeschreibung.....	23
Theoretischer Teil	24
Fachbezug	24
Aktueller Forschungsstand	25
Sondierung des theoretischen Rahmens	29
Forschungsleitende Fragen	34
Empirischer Teil	35
Methode	35
Auswertung	45
Beantwortung der forschungsleitenden Fragen.....	73
Fazit und Ausblick	80
Ausblick:.....	83
Quellenverzeichnis	84
Anhang	1
Abstract.....	43

Anmerkung zur Schreibweise

Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung beide Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit nur eine Form eingefügt wurde.

Einleitung

Facebook, eines der größten sozialen Netzwerke weltweit, wurde 2004 von Mark Zuckerberg als Online-Netzwerk für Studierende entwickelt. Innerhalb weniger Jahre erfreute sich dieses soziale Netzwerk so großer Beliebtheit, dass es sehr schnell von weiteren Internet-Usern genutzt wurde.² Facebook spielt heutzutage im Alltag vieler Nutzer und Nutzerinnen eine bedeutende Rolle. In Österreich gab es im Jahr 2018 immerhin 3,8 Millionen Personen die einen Facebook-Account besitzen, das sind circa 47 Prozent der Gesamtbevölkerung.³ Dabei wird das Medium häufig zu Unterhaltungszwecken verwendet aber auch um soziale Kontakte zu pflegen und um Informationen zu diversen relevanten Themen auszutauschen.

Informationsaustausch und Aufbau von sozialen Beziehungen ist auch eine der Hauptmotivationsfaktoren in der Facebook-Gruppe „Women of Vienna“. Diese Facebook-Gruppe weist einerseits aufgrund ihrer Größe aber auch durch die kulturelle Heterogenität ihrer Mitglieder sowie durch die auffallend gut strukturierte Moderation durch das Administratorinnen-Team zahlreiche Besonderheiten auf. Als positiv hervorzuheben ist bei dieser Facebook-Gruppe einerseits die hohe Interaktionsrate der Mitglieder aber auch der meist sehr respektvolle Umgangston, beziehungsweise die auffallend gut funktionierende Deeskalation von Konflikten, was gerade in der Online-Kommunikation als besonders wertvoll gesehen werden kann, da diese oft von sogenannter „Hate Speech“ geprägt ist.⁴

² Vgl. Boyd & Ellison, 2007: S. 218

³ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/296115/umfrage/facebook-nutzer-in-oesterreich/>

⁴ Vgl. Emcke, 2016: S.16

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit werden die Maßnahmen, die dazu führen, dass die Gruppe in den letzten Jahren so stark anwachsen konnte und dabei diesen respektvollen und hilfsbereiten Charakter wahren konnte untersucht. Somit kann Women of Vienna als Best-Practice-Beispiel für das Erstellen und Moderieren von Facebook-Gruppen gesehen werden. Dabei sind einerseits die online sichtbaren Aktivitäten, wie das Organisieren von regelmäßigen Veranstaltungen und Konfliktmanagement von Bedeutung, gleichzeitig soll auch näher untersucht werden wie der Aufbau und die Arbeitsweisen des Administratorinnen-Teams entwickelt wurden.

Was ist Women of Vienna?

Bei Women of Vienna handelt es sich um eine 2015 auf Facebook gegründete Gruppe, in die ausschließlich weibliche Facebook-Nutzerinnen aufgenommen werden. Die Grundidee des Konzepts zu dieser Gruppe ist die gegenseitige Unterstützung bei der Suche nach Informationen, Ressourcen und Freundschaften in Wien, wobei ein Schwerpunkt auf für Frauen relevante Themen gesetzt wird. Da die meisten Mitglieder nicht aus Österreich stammen, wird in der Gruppe auf Englisch kommuniziert und es werden häufig Fragen behandelt, die bei der Integration und beim Zurechtfinden in Wien helfen.

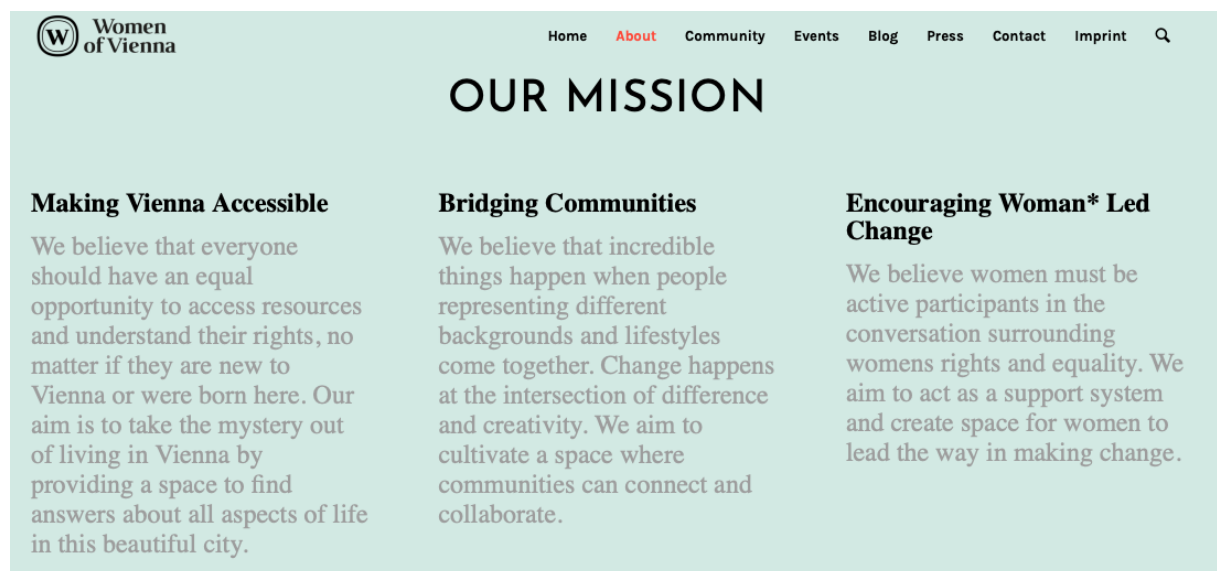


Abbildung 1: Mission Statement auf der Webseite www.womenofvienna.org

Durch das starke Ansteigen der Mitgliederzahl wurden zusätzlich zu der Hauptgruppe noch weitere themenspezifische Sub-Gruppen erstellt. Aktuell gibt es in der Hauptgruppe 17.217 Mitglieder (Stand: 06.05.2019) und in den inzwischen zwölf Sub-Gruppen noch zahlreiche weitere, wobei eine Nutzerin gleichzeitig in mehreren Gruppen Mitglied sein kann, somit kann es hier zu Überschneidungen kommen.

Laut der Webseite von Women of Vienna versteht sich die Gruppe als eine Gemeinschaft, die „Ressourcen und ein starkes Netzwerk für Frauen bietet, die in

Wien leben oder Bezug zu Wien haben“.⁵ Die Gruppe setzt sich vorwiegend aus Expats⁶ zusammen aber es gibt auch viele österreichische Frauen, die durchaus Vorteile aus ihrer Mitgliedschaft in dieser Gruppe ziehen, beispielsweise Antea, die seit 2015 ein Mitglied von Women of Vienna ist:

„For me as an Austrian, Women of Vienna was and still is a place, where I am able to broaden my horizon in various aspects such as cultural exchange and understanding, language and its facets, world history and society, as well as career possibilities and professional networking...“⁷

Neben allgemeinen Informationen über die Aktivitäten von Women of Vienna gibt es auf der Webseite auch eine Sektion, in der Frauen vorgestellt werden, dessen Lebensgeschichte aus Sicht des Women of Vienna-Teams interessant ist. Zusätzlich gibt es neben der Webseite und den Facebook-Seiten auch einen Instagram-Kanal, auf dem regelmäßig Beiträge veröffentlicht werden. Dieser Kommunikationskanal, auffindbar unter: www.instagram.com/womenofvienna/ ist mit seinen 3.362 Abonnentinnen (Stand: 06. Mai 2019) aber relativ wenig verbreitet und soll nicht im Fokus dieser Forschungsarbeit stehen.

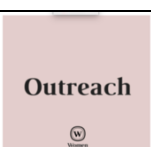
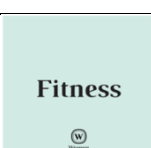
⁵ Vgl. www.womenofvienna.org, Stand 05.04.2019

⁶ Als Expats werden Personen bezeichnet die - meist aus beruflichen Gründen - für eine bestimmte Zeit in ein anderes Land übersiedeln.

⁷ Zitat von Antea auf www.womenofvienna.org, aufgerufen am 27.04.2019

Untergruppen

Wie bereits erwähnt gibt es zusätzlich zu der Hauptgruppe aktuell noch zwölf weitere Untergruppen, die sich thematisch auf verschiedene Schwerpunkte konzentrieren. Die Anzahl der Mitglieder verändert sich laufend, die in der Tabelle angegebenen Mitgliederzahlen wurden am 06. Mai 2019 auf den jeweiligen Facebook-Seiten der Gruppen erhoben.

	Für regelmäßige Buchdiskussionen.	1.369 Mitglieder
	STEM steht für „science, technology, engineering, or mathematics“	697 Mitglieder
	Für Mitglieder, die sich selber als „reifer“ bezeichnen würden.	874 Mitglieder
	Für Personen, die Teil der LGBTQ+ Gemeinschaft sind. LGBTQ+ steht übersetzt für „Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender“.	406 Mitglieder
	Für Fragen rund um das Thema Familie.	2.251 Mitglieder
	Für alle karriere-bezogenen Themen.	4.794 Mitglieder
	Für das Organisieren von ehrenamtlichen Tätigkeiten.	1.574 Mitglieder
	Für Fragen rund um Sport und gesunden Lebensstil.	2.876 Mitglieder

Food Club 	Für Themen rund um Essen und Kochen.	2.055 Mitglieder
Culture 	Für Themen rund um die Kultur- und Kreativ-Szene in Wien.	2.195 Mitglieder
Housing 	Für Fragen rund um mieten und Immobilien-Kauf.	3.847 Mitglieder
Marketplace 	Für das private Kaufen und Verkaufen diverser Produkte.	5.988 Mitglieder

Administratorinnen-Team

Das aktuelle Administratorinnen-Team besteht laut der Webseite www.womenofvienna.org momentan aus 24 verschiedenen Administratorinnen (Stand 06. Mai 2019). Sieben davon sind für die Administration und Moderation der Hauptgruppe verantwortlich, die weiteren Administratorinnen betreuen die Untergruppen.



Abbildung 2: Erster Screenshot des Administratorinnen -Teams auf www.womenofvienna.org (Stand: 04. Mai 2019)



Abbildung 3: Zweiter Screenshot des Administratorinnen -Teams auf www.womenofvienna.org
(Stand: 04. Mai 2019)



Abbildung 4: Dritter Screenshot des Administratorinnen -Teams auf www.womenofvienna.org
(Stand: 04. Mai 2019)

Richtlinien

Women of Vienna Richtlinien:

Im Regelwerk der Women of Vienna Facebook-Gruppe sind unter dem Menüpunkt „Dateien“ innerhalb der Facebook-Gruppe zu finden, die aktuell verfügbare Version wurde im August 2018 letztmalig bearbeitet, die vollständige, englischsprachige Ausführung dieser Richtlinien findet sich im Anhang dieser Arbeit, hier die wesentlichen Punkte in deutscher Übersetzung:

Die Mitglieder werden in den Richtlinien dazu angehalten diese schon vor dem Veröffentlichen von Beiträgen zu lesen und sich bei Fragen per Mail an die Mailadresse: womenofvienna@gmail.com zu wenden.

Danach wird das Mission Statement angeführt, das in dieser Arbeit bereits im Kapitel „Was ist Women of Vienna?“ als Bildschirmfoto eingefügt wurde. Auch wer der Gruppe beitreten darf wird sehr ausführlich erklärt und dabei noch einmal hervorgehoben, dass alle willkommen sind, die sich als weiblich identifizieren, auch wenn das biologische Geschlecht von Geburt an nicht unbedingt weiblich war.

Regeln zur Kommunikation:

In den Richtlinien wird darauf hingewiesen, dass durch die Gruppe ein positiver und unterstützender Raum geschaffen werden soll, auch wenn das angesichts der vorherrschenden Herausforderungen eventuell nicht immer einfach ist. Es wird auch hervorgehoben, dass die Gruppe aus Frauen mit sehr unterschiedlichen kulturellen Richtungen besteht und nicht nur die Wertvorstellungen und Art des Ausdrucks sondern auch die Englisch-Kenntnisse sehr unterschiedlich sein können, daher sollte immer zuerst geklärt werden ob nicht ein Missverständnis vorliegt und generell möglichst verständnisvoll kommuniziert werden. Die Administratorinnen erklären dazu, dass sie einschreiten wenn sie darüber informiert werden, dass Nutzerinnen von anderen verletzt oder respektlos behandelt werden. Die Nutzerinnen werden angehalten ihre Handlungen gut abzuwägen bevor sie ungefragte Ratschläge erteilen, wenn sie unerwünschte

Ratschläge erhalten oder mit Beiträgen von anderen nicht einverstanden sind. Es gibt auch einen Hinweis, dass es manchmal das Beste ist die Kommentarfunktion zu deaktivieren, das Handy zur Seite zu legen und die Diskussion persönlich bei einem der Women of Vienna Events fortzuführen.

Generelle Richtlinien:

- Alle Beiträge und Kommentare müssen auf Englisch sein ansonsten können diese ohne Vorwarnung gelöscht werden.
- Alle Veröffentlichungen sollen freundlich und respektvoll gehalten werden. Meinungen können sich unterschiedlich sein aber es wird gebeten sich höflich auszudrücken. Generell wird von den Mitgliedern erwartet einen positiven Beitrag zu leisten.

Nicht akzeptiert werden die folgenden Dinge:

- „Hatespeech“ – also sprachliche Ausdrücke, die Hass beziehungsweise Diskriminierung oder Aggression beinhalten
- Respektlosigkeit gegenüber anderen Gruppenmitgliedern
- Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homophobie und anderen Formen von Diskriminierung
- SPAM – also Werbung beziehungsweise Beiträge, die sich an eine anonyme Masse wenden
- Ausnutzen der Gemeinschaft für kommerzielle Ziele
- unnötige Negativität
- Tyrannisieren (auf Englisch „bullying“)

Folgende Arten von Beiträgen sind nicht erlaubt und werden ohne Vorwarnung gelöscht:

- Beiträge in denen geschäftliche Aktivitäten, Dienstleistungen oder Events beworben werden*
- spendenbasierte Kurse oder Events
- persönliche Blog Beiträge
- GoFundMe und andere Fundraising-Beiträge*
- Tierverkauf oder -adoption

- Beiträge die um Stimmen für einen Contest oder Wettbewerb bitten
- Beiträge mit Einladungen / Ermäßigungs-codes von denen die Verfasserin persönlich profitiert (beispielsweise Uber, booking.com, Transferwise, etc)
- Beiträge zur Suche von Modellen oder Freiwilligen für Portfolios oder Projekte von denen die Verfasserin persönlich profitiert*
- Beiträge die Fotos oder Namen von Leuten beinhalten, die nicht ausdrücklich zugestimmt haben, dass ihr Gesicht oder ihre persönlichen Informationen veröffentlicht werden dürfen

*Siehe weiter unten den Punkt „geschäftliche Aktivitäten, Dienstleistungen und Fundraising“ für mehr Informationen

Zusätzliche Richtlinien:

- Women of Vienna ist eine geschlossene Gruppe, um die Privatsphäre der Mitglieder zu wahren ist es verboten Bildschirmfotos von Beiträgen oder Kommentaren außerhalb der Gruppe zu veröffentlichen. Sollte eine Userin das machen, wird sie augenblicklich aus der Gruppe entfernt.
- Der Name „Women of Vienna“ (oder Variationen, inklusive „WoV“) darf nicht ohne vorherige Zustimmung verwendet werden
- Bei Beiträgen, dessen Inhalte nicht in Bezug zu der Gruppe stehen oder sich wiederholende Beiträge kann eventuell die Kommentarfunktion ohne Vorwarnung deaktiviert werden oder die Beiträge können gelöscht werden
- Bei Unsicherheit ob ein Wort das verwendet werden soll auch wirklich den Richtlinien entspricht, wird eine kurze Recherche mit der Google-Suchmaschine empfohlen, hier ein vorgeschlagener Link dazu:
<https://open.buffer.com/inclusive-language-tech/>
- Die Administratorinnen behalten sich das Recht vor bei Verstößen gegen die Richtlinien mit entsprechenden Konsequenzen zu reagieren. Das kann bedeuten, dass die Kommentarfunktion geschlossen wird und / oder, dass die Userin zeitweise oder gänzlich aus der Gruppe und allen Sub-Gruppen entfernt wird.
- Um Verantwortlichkeit zu zeigen und auch im Interesse der Weiterentwicklung werden unpassende Beiträge nur sehr selten gelöscht, das bedeutet aber nicht, dass nicht direkt mit den betreffenden Personen interagiert wird

- Es gibt zahlreiche Sub-Gruppen für unterschiedliche Interessen und Diskussionen. Die Richtlinien gelten für alle diese Sub-Gruppen.
- Zu Beiträgen, die in der Haupt-Gruppe veröffentlicht werden aber eigentlich in der betreffenden Sub-Gruppe veröffentlicht werden müssten, wird die Kommentarfunktion ohne Vorwarnung deaktiviert.
- Jeglicher Verstoß gegen die Richtlinien kann per E-Mail gemeldet werden, das Administratorinnen-Team wird die Angelegenheit den eigenen Richtlinien und auch den Facebook-Regelungen entsprechend klären.

Medizinische Ratschläge:

- Beiträge und Kommentare von Mitgliedern sollten kein Ersatz für professionelle medizinische Beratung darstellen
- Die Userinnen werden gebeten bezüglich medizinischer Bedenken einen Mediziner aufzusuchen.
- Die Userinnen werden dazu angehalten niemals einen medizinischen Ratschlag außer Acht zu lassen weil sie dazu etwas in der Women of Vienna-Gruppe gelesen haben.

Geschäftliche Aktivitäten, Dienstleistungen und Fundraiser

- Die Mitglieder dürfen ihre geschäftlichen Aktivitäten, Dienstleistungen und Fundraising-Anfragen nur als Kommentar unter dem „Free for All Friday“-Beitrag veröffentlichen, dieser wird jeden Freitag online gestellt (dieser kann mit der Suchfunktion und dem Begriff #freeforallfriday gesucht werden)
- Alle Beiträge zu Job-Angeboten müssen entsprechend dem österreichischem Gesetz mit einer Gehaltsangabe für die jeweilige Position versehen werden (das betrifft auch Beiträge in denen nach Reinigungskräften gesucht werden)
- Die Userinnen müssen offiziell berechtigt sein zu arbeiten, oder ihre Waren oder Dienstleistungen in Österreich zu verbreiten beziehungsweise zu verkaufen. Das beinhaltet auch jede notwendige Registrierung oder Lizenz, die in Österreich erforderlich ist. Für den Fall, dass das nicht so sein sollte, werden die Userinnen dazu angehalten keine Beiträge in der Women of Vienna-Gruppe zu veröffentlichen. Die Administratorinnen weisen daraufhin, dass sie nicht

verantwortlich sind für mögliche Konsequenzen, die durch illegale Arbeit oder geschäftliche Aktivitäten erfolgen können.

- Die Administratorinnen behalten sich das Recht vor die Kommentarfunktion bei Empfehlungs-Beiträgen jederzeit ohne Vorwarnung deaktivieren zu können.
- Die Userinnen werden angehalten einen Hashtag (beispielsweise #hairsalon oder #dentist) zu verwenden wenn sie eine Empfehlung abgeben um die Suche danach für andere zu vereinfachen.

Events:

- Facebook-Events innerhalb der Women of Vienna-Gruppe dürfen nur von den Women of Vienna Administratorinnen erstellt werden, alle anderen Events werden gelöscht.

- Alle Nicht-Women of Vienna Events müssen in der wöchentlichen Sektion #upcomingevents (diese wird an Montagen erstellt) veröffentlicht werden.

Hier einige „weiche“ Regeln zu dieser Sektion:

Es kann das eigene Event der Nutzerin sein, die dieses veröffentlicht aber auch das einer Freundin oder Kollegin, das Event muss nicht in der selben Woche stattfinden in der die Sektion erstellt wurde aber es sollte in naher Zukunft passieren, sollte es mit Kosten verbunden sein, muss kein Rabatt gegeben werden. Die Nutzerinnen werden dazu aufgerufen ihre Beiträge verantwortungsvoll und respektvoll zu gestalten und die Sektion relevant und SPAM-frei zu halten.

- Sollte eine Nutzerin Ideen für zukünftige Events haben, dann kann sie diese per E-Mail an die Administratorinnen schicken
- Events, die ohne vorherige Freigabe durch die Administratorinnen „Women of Vienna“ oder „WoV“ in ihrem Titel oder ihrer Beschreibung enthalten sind verboten.
- Die Administratorinnen behalten sich das Recht vor Events, die außerhalb der #freeforallfriday Sektion veröffentlicht wurden, zu löschen wenn Userinnen kommerziell von einem solchen Event profitieren.
- Wenn ein Women of Vienna Event eine Antwort oder Anmeldung erfordert, so soll diese an die E-Mailadresse: womenofvienna@gmail.com geschickt werden.

- Falls ein Event eine Vorauszahlung bedingt, wird diese bei späterer Stornierung nicht refundiert.
- Aufgrund der großen Beliebtheit des monatlichen Brunch-Events wurde die Teilnahme auf nur einmal alle drei Monate beschränkt, wenn also ein Mitglied der Gruppe innerhalb der letzten zwei Monate an einem solchen Event teilgenommen hat wird die Nutzerin dazu angehalten nicht zu dem kommenden Event zuzusagen um neuen Mitgliedern die Teilnahme zu ermöglichen.
- Die Mitglieder werden gebeten nicht in der Absicht zu einem Women of Vienna Event zu kommen um dort ihre eigenen Services oder die von jemand anderen zu bewerben. Falls ein Mitglied das tun sollte könnte sie dafür ohne Vorwarnung aus der Gruppe ausgeschlossen werden.
- Die Administratorinnen haben das Recht die Kommentarfunktion zu jedem Beitrag, der nicht den Women of Vienna Richtlinien entspricht, zu deaktivieren. Userinnen, die mehrmals den Richtlinien zuwiderhandeln werden stumm geschaltet oder aus der Gruppe entfernt.

Social Media Hinweis:

Women of Vienna weist hier daraufhin, dass sie sich das Recht vorbehalten Bilder, die in der Gruppe online gestellt wurden oder bei Events gemacht wurden, selber auch veröffentlichen und in ihren Social Media-Kanälen einsetzen zu dürfen. Sollte es dazu Fragen bei den Userinnen geben, können sich diese per E-Mail an die Administratorinnen wenden.

Weiters gibt es in den Richtlinien noch Angaben dazu aus welchen Personen das Leadership-Team besteht und unter welchen Webseiten-Links die Webseite, Facebook-, und Instagram-Seite zu finden sind. (siehe dazu die Original-Richtlinien im Anhang)

Erkenntnisinteresse

Im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit soll erforscht werden welche Vorgehensweisen dazu führen, dass eine Facebook-Community mit so einer Größe entstehen und wie sie organisiert werden kann. Die Fragestellungen sollen dabei folgende Themenbereiche umfassen:

- Welcher Prozess war notwendig um die Organisation der Gruppe so zu entwickeln wie sie heute funktioniert?
- Wie hat sich die Gruppe und auch das Administratorinnen-Team mit dem Wachstum der Gruppe entwickelt?
- Welche Regeln wurden aus welchen Gründen aufgestellt um die Gruppe so handhaben zu können?
- Gibt es Themen, die bewusst untersagt sind – wenn ja welche und warum?
- Welcher anfängliche und welcher regelmäßige Arbeitsaufwand ist nötig?
- Nach welchen Kriterien werden Administratorinnen ausgesucht?
- Welche Regeln gelten für das Administratorinnen-Team?
- Welche Lerneffekte und Herausforderungen gab es für die Administratorinnen im Aufbauprozess der Gruppe?
- Gibt es aus Sicht der Administratorinnen noch wie vor Verbesserungspotential, das den Administratorinnen bewusst ist?
- Gibt es Maßnahmen oder Bedenken bezüglich Datenschutz und Vertrauen der Gruppenmitglieder in soziale Medien oder in andere Gruppenmitglieder?
- Welche Themen werden in einer reinen Frauen-Gruppe stärker fokussiert?
- Wie wird mit Konflikten innerhalb der Gruppe umgegangen?

Ziel der Arbeit ist es eine möglichst vollständige Anleitung zu erarbeiten, die auf Basis der Erkenntnisse der Administratorinnen von Women of Vienna wichtige Ansätze und Hilfestellungen für andere Online-Administratoren geben kann, die ähnliche Projekte umsetzen möchten. Zusätzlich besteht auch die Möglichkeit, dass sich im Laufe dieser Forschungsarbeit noch weiteres Verbesserungspotential für die Women of Vienna-Gruppe erschließt.

Besonders interessant ist hier auch der Aspekt des Konfliktmanagements, das im Rahmen der Moderation einer solchen Gruppe nötig ist. Durch das offene Diskutieren von teilweise kontroversen Themen, besonders im Hinblick auf die unterschiedlichen nationalen und kulturellen Prägungen, die in einer so international durchmischten Gruppe vorhanden sind, kommt es gelegentlich zu Streitigkeiten unter den Gruppenmitgliedern. Der Umgang der Administratorinnen mit solchen Konflikten soll ebenfalls genauer untersucht werden.

Die aus dieser Forschungsarbeit resultierenden Erkenntnisse können dabei helfen Online-Communities für verschiedene Zwecke aufzubauen und aktiv zu gestalten. Das kann besonders für Institutionen wie Universitäten, Schulen, integrativ tätige Organisationen und Vereine aber auch für die werbetreibende Wirtschaft von Bedeutung sein.

Problembeschreibung

Da es sich bei Women of Vienna um eine Gruppe handelt, die über Facebook kommuniziert, folgen die Interaktionen dort gewissen Grundregeln der sozialen Medien. Aktuell gibt es bereits zahlreiche kommunikationswissenschaftliche Forschungstätigkeiten und Studien, die sich mit dem Phänomen der sozialen Medien beschäftigen, allerdings gibt es erst sehr wenige Studien, die sich explizit auf die Kommunikations-Aktivitäten innerhalb einer Facebook-Gruppe beziehen, besonders im Hinblick auf die vielfältigen nationalen und kulturellen Unterschiede, die bei den Userinnen dieser internationalen Gruppe auftreten. Da es sich bei Facebook generell noch um ein relativ junges Medium handelt, ist es umso wichtiger möglichst universal einsetzbare Hilfestellungen zu erarbeiten, die besonders in Bezug auf das Moderieren einer solchen Gruppe hilfreich und gut umsetzbar sind.

Theoretischer Teil

Fachbezug

Ein interessanter Aspekt im Rahmen der Interaktionen in der Women of Vienna-Gruppe ist die Tatsache, dass die Gruppe zwar geschlossen ist, das heißt, dass Mitglieder erst um Aufnahme anfragen müssen und dann von einer der Administratorinnen frei geschaltet werden. Durch die Größe der Gruppe gibt es aber bereits eine über 17.000 Mitglieder große Öffentlichkeit, die jeden Beitrag eines Mitglieds aktiv verfolgen kann. Somit findet hier eine halb-öffentliche Kommunikation statt, die Fragestellungen zu Datenschutz, Vertrauen in andere Gruppenmitglieder, Kommunikationsregeln und mehr aufwerfen. Weiters handelt es sich bei der Entstehung dieser Gruppe um ein Phänomen der Online-Kommunikation, bei dem die einzelnen Mitglieder gleichzeitig in der Rolle der Rezipienten und Sender sein können – ein durch die Digitalisierung immer öfter vorhandenes Kommunikations-Prinzip. Zusätzlich kann auch die Themenauswahl innerhalb der Gruppe kommunikationswissenschaftlich durchaus interessant sein, da einerseits das Thema Integration und Orientierung am neuen Lebensort sehr präsent ist, genauso auch der Fokus auf Themen, die vorwiegend für Frauen relevant sind.

Aktueller Forschungsstand

Obwohl Facebook ein noch recht junges Medium ist, gibt es bereits eine beachtliche Zahl an Studien dazu. Das zeigt wie groß die Bedeutung von sozialen Medien nicht nur in unserem Alltag sondern auch im wissenschaftlichen Kontext ist. Die meisten der bisherigen Studien zu Facebook-Gruppen drehen sich aber in erster Linie darum, wie gut diese ergänzend zu offline beziehungsweise interpersonaler Kommunikation eingesetzt werden können. So beispielsweise in den Studien „Using a Facebook Group as an Educational Tool: Effects on Student Achievement“⁸, darin ging es vorwiegend darum, dass der Lernerfolg der Studierenden durch die Facebook-Gruppe unterstützt werden konnte. Ein weiteres Beispiel ist die Untersuchung: „Lessons Learned from a Secret Facebook Support Group“⁹, darin wird gezeigt wie eine nicht-öffentliche Facebook-Gruppe Sozialarbeitern die Möglichkeit zum Austausch gibt, was durch geografische Barrieren anders nur schwer möglich gewesen wäre und sehr positive Auswirkungen auf die Beteiligten hatte.

Es gibt nur wenige Untersuchungen, die das tatsächliche Aufbauen und Moderieren einer Facebook-Gruppe in den Mittelpunkt stellen. Hier kann beispielsweise das Erstellen einer Facebook-Gruppe für türkischstämmige Frauen herangezogen werden. Diese Gruppe wurde von Esma Vurgun, einer Studierenden des Master-Studiengangs „Soziale Arbeit“ an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim in Holzminden, ins Leben gerufen.¹⁰ Interessant sind dabei die Parallelen zu der Women of Vienna-Gruppe, vor allem da es sich einerseits um eine reine Frauen-Gruppe handelt und andererseits auch der Aspekt der Integration beziehungsweise der Orientierung in einem neuen Land eine große Rolle spielt. Wobei diese Gruppe allerdings nur für einen kurzen Zeitraum und mit einer sehr kleinen Mitgliederzahl existierte bevor sie von Esma Vurgun wieder geschlossen wurde.

⁸ Vgl. O'Bannon, Beard, Britt, 2013: S. 229-247

⁹ Vgl. Oliver, Washington, Wittenberg-Lyles, Gage, Mooney, Demiris, 2015: S. 125-133

¹⁰ Vgl. Vurgun, 2012: S. 51-52

Wie schon erwähnt wurde im Zuge der Recherchetätigkeiten für diese Forschungsarbeit schnell klar, dass es zwar schon zahlreiche Untersuchungen zu sozialen Medien gibt, aber es gibt dabei kaum Hilfestellungen für das Erstellen und laufende Organisieren einer Facebook-Gruppe, die mit der Women of Vienna-Gruppe vergleichbar wäre. Auch in zahlreichen Ratgebern zu den Themenschwerpunkten Social Media-Marketing und Facebook-Kommunikation gibt es vorwiegend nur Informationen darüber wie Communities für die Vermarktung von Produkten aufgebaut werden können, aber nicht dazu, wie eine Community zu dem Selbstzweck der gegenseitigen Unterstützung im Alltag entstehen und moderiert werden kann.

Weitere Aspekte, zu denen bereits zahlreiche Studien bestehen, sind die Motivation für die Nutzung von Facebook sowie das Vertrauen das Nutzerinnen und Nutzer einer sozialen Online-Plattform wie Facebook entgegenbringen.

Motivation

Um die generelle Motivation zur Nutzung von sozialen Medien genauer zu beleuchten kann beispielsweise das Technology Acceptance Model (TAM) nach Davis herangezogen werden. Dabei geht Davis davon aus, dass Akteure neue Plattformen vorwiegend dann nutzen, wenn sie sich davon Vorteile für ihre Leistungsfähigkeit in ihrem Beruf oder anderen Bereichen versprechen.¹¹

Interessant zum besseren Verständnis wie Facebook von Nutzern wahrgenommen wird, ist die Untersuchung von Coman, Grigore und Hudea, dabei wurden 40 Studenten im Alter zwischen 23 und 35 Jahren, die täglich mindestens zwei Stunden auf sozialen Medien-Plattformen verbringen, befragt. Ein Viertel der Befragten gaben an, dass sie sich durch soziale Medien und den dort vorhandenen werblichen Inhalten manipuliert fühlen. Gleichzeitig wurden aber auch zahlreiche Vorteile angegeben, die die Nutzer aus der Verwendung sozialer Medien ziehen. Dazu zählen beispielsweise das Erfahren von Neuigkeiten, das Veröffentlichen von eigenen Inhalten und der damit ermöglichte Austausch von Informationen und erlebten Erfahrungen.¹²

¹¹ Vgl. Davis, 1989: S. 143

¹² Vgl. Coman, Grigore und Hudea, 2017: S. 139-158

Vertrauen

Ein weiterer Aspekt ist auch das Thema Vertrauen gegenüber sozialen Medien sowie gegenüber anderen Gruppemitgliedern, wobei hier auch der „Spezialfall“ der halb-öffentlichen Kommunikation in einer geschlossenen Facebook-Gruppe näher beleuchtet werden kann. Dazu gibt eine Studie von Marcos, Labrecque und Milne durchaus interessante Einblicke. Diese Untersuchung zeigt auf, dass es neben der Thematik des Schutzes von persönlichen Daten auch weitere entscheidende Aspekte gibt, die das Vertrauen in soziale Medien negativ beeinflussen können. In etwa 25 Prozent der untersuchten Nutzer sozialer Netzwerke äußerten negative Gefühle, im Besonderen aufgrund des Gefühls dadurch manipuliert zu werden.¹³

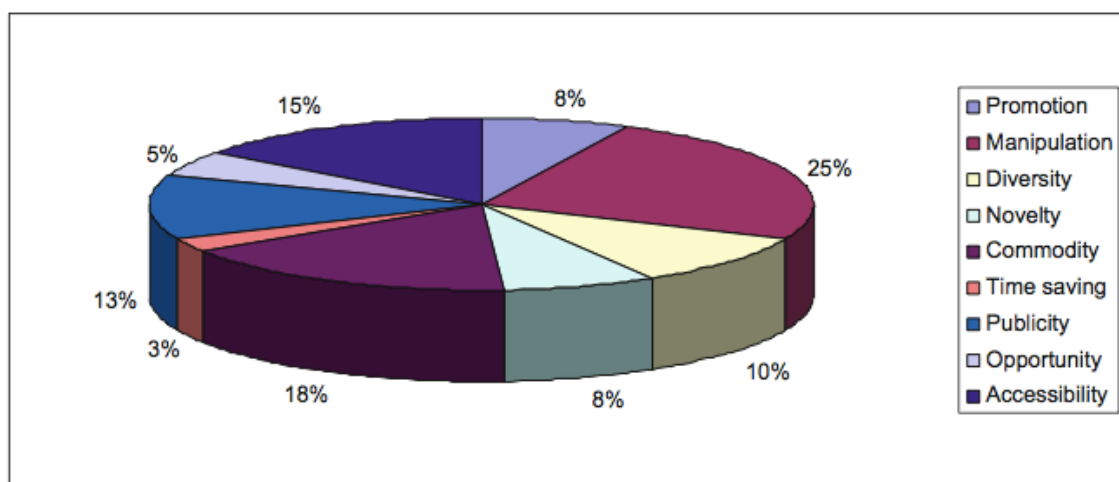


Abbildung 5: „What is social media for consumers?“ (Coman, Grigore und Hudea, 2017: S.148)

Die Faktoren, die das Vertrauen in die Nutzung von sozialen Medien hemmen, also beispielsweise das Gefühl der Manipulation oder das Überangebot von werblichen Inhalten, können durch gut organisiertes Moderieren der Gruppe weitgehend reduziert werden. In dem beispielsweise offensichtliche Werbung und offensichtliche Verbreitung von falschen oder manipulativen Informationen von dem Administratorinnen-Team unterbunden werden.

Wobei hier nahe liegt, dass die Mitglieder der Women of Vienna-Gruppe bereits eine sehr Facebook-affine Grundeinstellung mitbringen und dadurch eventuell

¹³ Vgl. Coman, Grigore und Hudea, 2017: S. 148

schon ein höheres Vertrauenslevel gegenüber dem sozialen Medium an den Tag legen als das bei den Stichproben der Studien der Fall war.

Weitere Phänomene, die in Bezug auf Facebook-Nutzung im Rahmen der bevorstehenden Forschungsarbeit noch näher erläutert werden können sind die Einstellungen der Nutzerinnen gegenüber Gefahren, die mit der Nutzung einhergehen, wie beispielsweise das Thema Datenschutz oder rechtliche Konsequenzen von veröffentlichten Beiträgen.

Ein weiterer grundlegender Aspekt, der bei der Untersuchung der Women of Vienna-Facebook-Gruppe ein bedeutendes Thema darstellt, ist der Umgang mit den innerhalb der Gruppe entstehenden Konflikten, dieser Spezialfall von Konfliktmanagement wird im Rahmen dieser Arbeit ebenfalls beleuchtet.

Sondierung des theoretischen Rahmens

Sozialkapital nach Bourdieu

Da es sich bei der Facebook-Gruppe Women of Vienna um ein soziales Gefüge handelt, aus dem die Gruppenmitglieder persönliche Vorteile in Form von Empfehlungen, Ratschlägen, Potentialen für wirtschaftliche Tätigkeiten und vieles mehr schöpfen, kann hier ein Bezug zu der Theorie des Sozialkapitals hergestellt werden.

Besonders passend erscheint dazu der Ansatz von Bourdieu, demnach das Netzwerk an Personen zu einer Ressource wird, die anderen Formen von Kapital gleichgesetzt werden kann. Dabei beschreibt Bourdieu Kapital aber nicht nur als Güter im herkömmlichen Sinn, die unmittelbar in Geld umwandelbar sind sondern er definiert es als akkumulierte Arbeit, die als Materie oder auch als inkorporierte Form auftreten kann.¹⁴

Den Begriff des Sozialkapitals definiert er somit als:

„Gesamtheit der aktuellen und potenziellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind: oder, anders ausgedrückt, es handelt sich um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit einer Gruppe beruhen.“¹⁵

Da Sozialkapital in Beziehungsstrukturen angelegt ist, wird es nicht als Eigentum eines Akteurs verstanden, wie das beispielsweise bei materiellem Kapital oder Humankapital der Fall wäre. Das in Netzwerkstrukturen potentiell vorhandene Sozialkapital wird durch die Interaktionssituation zwischen Akteuren realisiert und ist daher auch immer kollektives Gut.

“It is the resources available to people through their social interactions.“¹⁶

Nachdem sich aber einzelne Akteure durch das Sozialkapital Vorteile gegenüber anderen Akteuren verschaffen können, besteht die Möglichkeit, dass es nicht nur für das Kollektiv sondern auch für einzelne Akteure von Nutzen sein kann.

¹⁴ Vgl. Bourdieu, 1983: S. 183

¹⁵ Ebenda: S. 190

¹⁶ Valenzuela / Park / Kee, 2009: S. 877

Das Sozialkapital hängt laut Bourdieu einerseits von der Struktur des Beziehungsnetzwerks des Akteurs andererseits aber auch von den Ressourcen auf die der Akteur über seine Kontakte zugreifen kann ab.¹⁷

Im Fall der Women of Vienna-Gruppe können diese Ressourcen beispielsweise in den folgenden Formen auftreten: Know-How zu relevanten Themen, im Besonderen in Bezug auf Wien und das Leben in Wien (Informationen zu Behördengängen, Sicherheitswarnungen, Restaurant-Empfehlungen, gelegentliche Rabatt-Vorteile bei diversen kommerziellen Angeboten, und vieles mehr).

Henning unterscheidet dabei zwischen den folgenden zwei Dimensionen: Einerseits spricht sie von Netzwerkressourcen, darunter versteht sie die strukturellen Ressourcen der Interaktion, also wie beispielsweise Informationsflüsse ermöglicht werden und welche Kontrollmöglichkeiten dazu geschaffen werden. Andererseits thematisiert sie auch Kontaktressourcen, diese sind akteursbezogen. Dabei steht im Vordergrund welcher Besitz, welche Machtpositionen oder welchen Status die Akteure in dem Netzwerk aufweisen können.¹⁸

Im Rahmen dieser Arbeit steht die Perspektive der Netzwerkressource im Vordergrund, dabei sind die kommunikativen Kompetenzen der Individuen sowie die Konzeption des Regelwerks rund um den Kommunikationsprozess, also wie das Team an Administratorinnen die Kommunikationsprozesse steuern und fördern, von besonderer Bedeutung.

¹⁷ Vgl. Bourdieu, 1983: S. 190 f

¹⁸ Vgl. Henning, 2010: S. 182

Kommunikatives Handeln nach Habermas

Zusätzlich zu dem Begriff des Sozialkapitals soll hier auch die Theorie des kommunikativen Handelns nach Habermas Erwähnung finden.

Besonders im Hinblick auf im Interaktionsprozess der Akteure auftretende Konflikte kann diese Theorie nützliche Einblicke bringen, die zeigen wie Konflikte durch Missverständnisse und sogenannte multi-dimensionale Ausdrucksweisen entstehen.¹⁹

Dazu gibt es einerseits die Komponente der unterschiedlichen kulturellen Prägungen der einzelnen Nutzerinnen der Gruppe. Andererseits werden in der digitalen Kommunikation besonders durch das Fehlen von Tonfall und Körpersprache Missverständnisse begünstigt, da in der Facebook-Gruppe vorwiegend nur durch Text in Verbindung mit Emoticons und dem gelegentlichen Einsatz von Fotos oder kleinen Animationen interagiert wird.

Besonders die unterschiedlichen Herkunftsländer der Nutzerinnen lassen darauf schließen, dass bei der Kommunikation in der Gruppe eine Vielfalt an unterschiedlichen Weltanschauungen existiert. Dieser Aspekt kann sicherlich als eine Besonderheit der Women of Vienna-Gruppe gesehen werden, da dadurch ein kultureller Austausch und somit auch das Kennenlernen sowie Diskutieren und Akzeptieren unterschiedlicher Wertesysteme stattfinden kann. Gleichzeitig können dadurch natürlich auch Konflikte und Missverständnisse entstehen. Diese unterschiedlichen Weltanschauungen können in Bezug zu Habermas' Begriff der „Lebenswelten“ gesetzt werden.

Der Ausdruck „Lebenswelt“ wird laut Habermas als horizontbildender Kontext von Verständigungsprozessen beschrieben, er spricht hier auch von einem Reservoir von Überzeugungen. Durch die Lebenswelt einer Person gibt es bereits einen sprachlich organisierten Vorrat an Hintergrundannahmen, die dafür sorgen, dass die Akteure den Zusammenhang zwischen der objektiven, sozialen und subjektiven Welt inhaltlich erfassen können.²⁰

¹⁹ Vgl. Braaten, 1995: S. 156 ff

²⁰ Vgl. Habermas, 2009a: S. 178

Demnach sind unterschiedliche Lebenswelten ein Faktor, der die sogenannte „Wohlgeformtheit“ einer kommunikativen Handlung durchaus beeinflussen kann und bei dem Erheben unterschiedlicher Geltungsansprüche auch zu Konflikten führen könnte.

Habermas bezieht sich in seinen Ausführungen unter anderem auf McCarthy's Referenz zu den „social practical analogues of Kant's ideas of reason“. In diesem Zusammenhang weist er auf die drei formalpragmatischen Voraussetzungen kommunikativen Handelns hin²¹:

- Die gemeinsame Unterstellung einer objektiven Welt
- Die Rationalität, die sich die handelnden Subjekte gegenseitig unterstellen
- Die unbedingte Geltung, die sie in Sprechakten für ihre Aussagen beanspruchen

Hier zeigt sich, dass der Begriff der „objektiven Welt“, zu der Habermas im Weiteren anmerkt: „...die „Objektivität“ der Welt bedeutet, dass diese uns als eine „für alle identische“ Welt „gegeben“ ist.“²², gerade im Hinblick auf die stark ausgeprägte nationale und kulturelle Diversität unter den Mitgliedern der Women of Vienna-Gruppe hinterfragt werden sollte.

Weiters weist Habermas daraufhin, dass uns die Sprachpraxis und die verwendeten singulären Terme zu einer pragmatischen Unterstellung einer gemeinsamen objektiven Welt nötigen²³, angesichts der sprachlichen Barrieren, die durch die bei den Nutzerinnen der Gruppe unterschiedlich stark ausgeprägten Kenntnisse der verwendeten englischen Sprache auftreten, ist auch hier fraglich wie sehr tatsächlich von einer objektiven Welt gesprochen werden kann. Daher bringt Habermas zusätzlich zum Begriff der objektiven Welt auch den Begriff der sozialen Welt auf, die im Unterschied zur objektiven Welt beschreibt, dass die sprechenden Personen auf die legitimen Regelungen der Interaktion selbst Bezug nehmen. Er spricht außerdem auch von der subjektiven Welt, in der die Selbstrepräsentation der Subjekte, also ihr privilegierter Zugang zu eigenen Erlebnissen, beobachtungsfähig wird.²⁴

²¹ Vgl. Habermas, 2001: S. 8

²² Ebenda: S. 17

²³ Vgl. ebenda: S. 17

²⁴ Vgl. Habermas, 1976: 174 ff

Nachdem Missverständnisse durchaus regelmäßig stattfinden, thematisiert Habermas neben der Gesprächssituation selber und der Welt beziehungsweise Lebenswelt der Akteure auch die Zurechnungsfähigkeit der Teilnehmer der Kommunikationssituation.

„Unverständliche und merkwürdige, bizarre und rätselhafte Äußerungen provozieren Nachfragen, weil sie einer im kommunikativen Handeln unvermeidlichen Unterstellung implizit widersprechen und daher Irritationen auslösen.“²⁵

Hier könnte man hinsichtlich der Erfahrungen mit den Kommunikationsvorgängen in der Women of Vienna-Gruppe auch noch einen Schritt weitergehen und nicht nur vom provozierten Nachfragen sprechen, sondern auch über gelegentlich stattfindende Diskussionen, die teilweise von Konflikten bis hin zu persönlichen Angriffen reichen können. Dazu – genauso wie zu der Deeskalation dieser Konflikte – werden im Rahmen dieser Arbeit noch wertvolle Erfahrungswerte der beteiligten Personen angeführt werden.

²⁵ Habermas, 2001: S. 25

Forschungsleitende Fragen

Welche Maßnahmen sind für den Aufbau
und die Administration einer Facebook-Gruppe wie
Women of Vienna notwendig?

Subfrage 1:

Wie organisiert sich das Administratorinnen-Team der
Gruppe?

Subfrage 2:

Inwiefern kann erfolgreiches Konfliktmanagement in einer
kulturell heterogenen Gruppe wie Women of Vienna betrieben
werden?

Empirischer Teil

Methode

Im Rahmen der Vorarbeit für diese Untersuchung war aufgrund des gewählten Themas schon sehr früh klar, dass für die Erhebung eine qualitative Vorgehensweise zum Einsatz kommen sollte. Durch die Wahl einer qualitativen Methode können neue Perspektiven zu dem Forschungsschwerpunkt dieser Arbeit erhoben und auch die subjektiven Sichtweisen der Beteiligten aufgezeigt werden²⁶, was durch die Befragung der Gruppen-Administratorinnen ermöglicht wird.

Diese Zielsetzung könnte mit einer quantitativen Vorgehensweise so nicht erreicht werden, da in dessen Fokus weniger das Gewinnen von neuen Informationen steht sondern vor allem die Objektivität und somit das Weglassen von persönlichen Perspektiven und Einschätzungen der befragten Personen.²⁷

Laut Lamnek wird das qualitative Interview immer häufiger in der Sozialforschung eingesetzt, er führt diesen Umstand darauf zurück, dass die dabei generierten Informationen „unverzerrt-authentisch sind, intersubjektiv nachvollzogen und beliebig reproduziert werden können“.²⁸

Um einen optimalen Einblick in die Entstehung und Organisation der Facebook-Gruppe zu erhalten, wurde der Einsatz von leitfadengestützten Interviews gewählt. Dazu wurden Themenaspekte zusammengestellt, zu denen jeweils mehrere Fragen ausformuliert wurden, um diese Themenaspekte möglichst aufschlussreich erforschen zu können.

²⁶ Vgl. Bacher; Horvath, 2011: S. 15 ff

²⁷ Vgl. Flick, 2004: S. 14

²⁸ Vgl. Lamnek, 2005: S. 329

Leitfadengestütztes Interview:

Die Begriffe „Leitfadeninterview“ oder „leitfadengestütztes Interview“ umfassen alle Interviewformen, bei denen der Interviewer für die Durchführung einen Leitfaden heranzieht. Somit handelt es sich um eine halb-standardisierte Interview-Art, die es ermöglicht die Sichtweisen von Personen zu vergleichen.²⁹

Im Gegensatz zu einem Fragebogen, bei dem nicht nur die Fragen, sondern auch die Antwortkategorien vorgegeben werden, besteht das leitfadengestützte Interview in erster Linie aus offenen Fragen, dadurch wird der befragten Personen ermöglicht frei über das Thema zu sprechen und somit möglichst viele Aspekte selber aufzubringen.³⁰

Ein besonderer Aspekt bei dieser Interview-Art ist die nicht festgelegte Reihenfolge der Fragen, diese können also der Situation entsprechend beliebig verschoben werden, es ist aber wichtig, dass auch tatsächlich alle Fragen gestellt werden um die Vergleichbarkeit der Interviews zu gewährleisten. Der Leitfaden dient dem Interviewer zwar als Orientierungshilfe, die dem Interview einen roten Faden verleiht, laut Stier erfordert das leitfadengestützte Interview durch die offene Reihenfolge allerdings eine höhere Konzentration des Interviewers als andere Interview-Arten³¹.

Der Ablauf zur Erhebung mittels Leitfadeninterview wird laut Stier nach den folgenden Schritten durchgeführt:

1. Schritt: Ausformulieren und Sortieren der Fragen
2. Schritt: Interviewpartner für das Leitfadeninterview auswählen
3. Schritt: Durchführen der Leitfadeninterviews und anschließende Datenerfassung
4. Schritt: Interviews auswerten

²⁹ Vgl. Hussy, Schreier, 2013: S. 224

³⁰ Vgl. Bortz und Döring, 1995: S. 289

³¹ Vgl. Stier, 1999: S. 188

Erstellung des Interviewleitfadens:

Anhand der im Kapitel „Erkenntnisinteresse“ aufgelisteten Fragen wurde ein Interview-Leitfaden erstellt, der diese Fragen mit einigen weiteren Unter-Fragen abdeckt. Wichtig war dabei eine ausgewogene Mischung aus Fragen zu den jeweiligen Themen-Bereichen zusammenzustellen. Einerseits sollten allgemeine Fragen zur Gruppe selber und deren Entstehungsprozess gestellt werden, genauso aber auch die Entstehung und Organisation des Administratorinnen-Teams, da davon ausgegangen wird, dass hier ein wesentlicher Bestandteil des Erfolgs von Women of Vienna zu finden ist. Um im weiteren Schritt auch einfach anwendbare Hilfestellungen für andere Gruppen-Betreiber zu erarbeiten, wurden sehr genaue Fragen zum Moderieren der Gruppe gestellt, also wie die Administratorinnen beispielsweise mit Konflikten umgehen, nach welchen Kriterien die Richtlinien entwickelt wurden und weitere Aspekte, die im Umgang mit einer solchen Internet-Community von Bedeutung sein können.

Der Interviewleitfaden wurde für die einzelnen Interviews leicht angepasst, da manche der Leadership-Team-Administratorinnen gleichzeitig auch als Administratorinnen für einzelne Sub-Gruppen aktiv sind. Auf den folgenden Seiten wird der Basis-Leitfaden, anhand dessen die Interviews geführt wurden, jeweils in deutscher und englischer Version aufgelistet.

Interviewfragen (Deutsch):

- Wie hat die Gruppe begonnen?
- Wie ist die Gruppe so schnell angewachsen? Gab es ein spezielles Konzept oder etwas / jemanden wodurch besondere Unterstützung gegeben wurde um sie so zum Wachsen zu bringen?
- Wird die Gruppe auch beworben?
- Wer darf der Gruppe beitreten und wie hat sich das über die Jahre verändert?
- Warum ist es eine reine Frauengruppe? War es von Anfang an klar, dass nur Frauen beitreten dürfen? Gab es jemals Überlegungen die Gruppe auch für Männer zu öffnen?
- Wie wird die Gruppe finanziert? Ist die ganze Arbeit der Administratorinnen unentgeltlich?
- Bekommt ihr Beschwerden weil Männer nicht beitreten dürfen? Habt ihr jemals gefälschte Profile gefunden bei denen sich Männer als Frauen ausgaben um der Gruppe beitreten zu können?
- Welche Themen kommen in einer reinen Frauen-Gruppe öfter vor? Was sind deiner Meinung nach Unterschiede zu einer Gruppe in der auch Männer dabei sind?
- Welcher Prozess war notwendig, dass das Management jetzt so gut funktioniert?
- Welche Lerneffekte habt ihr erlebt als die Gruppe gewachsen ist?
- Wie hat sich das Administratorinnen-Team über die Jahre verändert?
- Nach welchen Kriterien sucht ihr die Administratorinnen für die Sub-Gruppen aus?
- Welche Regeln gibt es für das Administratorinnen-Team?
- Welche Herausforderungen gab es für dich und welche Herausforderungen gibt es immer noch?
- Wie viel Arbeitsaufwand war für das Aufbauen der Gruppe nötig und mit wie viel Arbeitsaufwand ist es jetzt verbunden?
- Woher kommt das Know-How um eine Gruppe zu organisieren?
- Gibt es Dinge, die verbessert werden können? (In Bezug auf das Team, die Organisation der Gruppe und auch auf die Gruppe selber?)
- Welche Regeln kamen auf und warum wurden sie vorgegeben?

- Wie wird mit Konflikten zwischen den Gruppenmitgliedern umgegangen? Gibt es häufig Konflikte? Gibt es dafür auch spezielle Regeln / spezielle Reaktionen? (Auch in Hinblick auf die unterschiedlichen Meinungen, die durch unterschiedliche Nationalitäten, Sozialisierungen, Kulturen geprägt sind ...)
- Habt ihr jemals rechtliche Beratung für eure Richtlinien oder das Organisieren der Gruppe in Anspruch genommen?
- Gibt es verbotene Themen – wenn ja, welche und warum?
- Ist Datenschutz ein Thema für euch? Auch hinsichtlich des Vertrauens in Social Media genauso wie das generelle Vertrauen von Userinnen in andere Gruppenmitglieder?
- Hast du manchmal Angst davor etwas Falsches zu tun, dass Leute dich hassen oder du eventuell unabsichtlich etwas machst was rechtlich nicht in Ordnung ist?
- Könnte eine solche Gruppe deiner Meinung nach auch offline entstehen?
- Kennst du andere Gruppen in anderen Städten, die ähnlich sind wie Women of Vienna?
- Jetzt haben wir viel über die Schritte gesprochen, die Women of Vienna zu dem gemacht haben was es heute ist. Für den Fall, dass jemand eine wissenschaftliche Arbeit über ein ähnliches Netzwerk schreiben würde: Welche Fragen wären aus deiner Sicht relevant beziehungsweise welche Fragen würdest du stellen wollen?

Interviewfragen (Englisch):

- How did the group start?
- How did the group grow so fast? Did you promote it, was there a special concept or something / someone that gave some support to push it?
- Are you promoting the group?
- Who is allowed to enter the group? And how did this change over the years?
- Why women only – was that clear from the very beginning? Did you ever think about opening it up to men too?
- How do you finance the group? Is it all just unpaid work?
- Do you get any complaints about excluding men? Did you ever find „faked“ profiles from men who joined the group?
- Which topics are more common in a women-only-group? What do you think is the difference to a group that also includes men?
- What kind of process was necessary to make management work so well?
- Which learnings came up while letting the group grow?
- How did the Admin Team change over the years?
- How do you choose managers for the group?
- Which rules do you have for the Leadership team?
- Which challenges did you face and which challenges are still there?
- How much work was it in the beginning and how much is it now?
- How did you come up with all the know-how for organizing the group?
- Are there things that could be improved? (Concerning the team, the management of the Facebook group and the group itself.)
- Which rules came up and why?
- How do you deal with conflicts between group members? Does it happen very often? Did you establish some extra rules / special reactions for that? (Maybe also considering different opinions caused by different nationalities, upbringings, cultures, ...?)
- Did you ever get some legal advice for establishing the guidelines or organizing the group?
- Are there topics that are forbidden – if yes, which ones and why?
- Is data/privacy protection a topic for you? Also concerning trust in social media in general or trust in other group members?

- Are you ever afraid of doing something wrong, so people might hate you or you may break a law without knowing it?
- Do you think that a group like that could also be built up offline?
- Do you know other groups in other cities that are similar to Women of Vienna?
- Now we talked a lot about all the steps of making Women of Vienna what it is today: Just in case someone would write a paper about a similar network, which questions would you like to ask about it?

Auswahl der Interviewpartnerinnen:

Da ein möglichst tiefer Einblick in die Organisation von Women of Vienna und auch deren Entstehungsgeschichte gewonnen werden soll, war bereits von Anfang an klar, dass die Interviews vor allem mit Mitgliedern des Leadership-Teams geführt werden sollten. Die Mitglieder des Leadership-Teams sind bereits seit mehreren Jahren als Administratorinnen tätig und waren maßgeblich an der Entstehung der Gruppe sowie den Grundregeln für die Nutzerinnen aber auch der allgemeinen Vorgehensweise der Administratorinnen beteiligt. Besonders vorteilhaft ist der Aspekt, dass einige Mitglieder des Leadership-Teams auch selber Administratorinnen für Sub-Gruppen sind, somit können hier nicht nur Erkenntnisse über das Moderieren der Haupt-Gruppe erhoben, sondern auch nähere Einblicke in Entstehungsgeschichte und Eigenheiten unterschiedlicher Sub-Gruppen gewonnen werden.

Um die Interviews zu organisieren, wurde eine E-Mail an die allgemeine Women of Vienna-Mailadresse geschrieben, in der das Grundkonzept dieser Forschungsarbeit kurz erklärt wurde. Auf die Anfrage ob es möglich wäre dazu Interviews durchzuführen, für die eine finanzielle Aufwandsentschädigung angeboten wurde, wurde seitens des Women of Vienna-Teams sehr rasch und positiv reagiert. Somit wurden bereits innerhalb weniger Tage erste Termine für die Interviews festgelegt.

Es konnten also vier qualitative Interviews mit Administratorinnen der Gruppe durchgeführt werden, drei der Interviews wurden auf Englisch geführt und eines

auf Deutsch. Die Interviews dauerten im Durchschnitt jeweils circa 90 Minuten, wurden mit einem Tonbandgerät für die anschließende Transkription aufgezeichnet und fanden in Kaffeehäusern statt. Die Reihenfolge der Interviewfragen wurde immer an die jeweilige Situation angepasst. Bei allen geführten Interviews gab es einen durchgehenden Redefluss und die Fülle an Informationen genauso wie die Offenheit, die persönliche Meinung zu kommunizieren, zeigte wie sehr sich die Frauen mit ihrer Arbeit identifizieren. Es entstand der Eindruck, dass sie ihre Tätigkeiten als Administratorinnen der Gruppe mit viel Leidenschaft betreiben und einen bedeutenden Teil ihrer Freizeit dafür investieren.

Die Niederschriften der Interviews wurden den Interview-Partnerinnen anschließend zugesendet, um ihnen ein Mitspracherecht einzuräumen welche ihrer Aussagen tatsächlich in die Auswertung einfließen sollten. Die Interviewpartnerinnen wurden nicht namentlich genannt, sondern als Person A, Person B, Person C und Person D bezeichnet, diese Bezeichnung gibt auch die Reihenfolge der Interviews wieder. Zu den jeweiligen Interviewpartnerinnen gibt es auf den folgenden Seiten auch kurze Beschreibungen in denen ihre generellen Lebensumstände sowie auch ihre Motivation für ihre Tätigkeiten für Women of Vienna kurz erklärt werden.

Die Tonaufnahmen zu den Interviews befinden sich auf dem Datenträger, der dieser Forschungsarbeit beigelegt wurde.

Informationen zu den Interviewpartnerinnen:

Person A:

Person A ist in den USA geboren und aufgewachsen und vor circa fünf Jahren nach Wien gezogen.

Sie wird von den anderen Administratorinnen als die größte treibende Kraft der Gruppe gesehen. Ihr selber ist es ein großes Anliegen mit Women of Vienna etwas Positives im Leben vieler Frauen beizutragen. Sie sagt, dass ihre Arbeit als Administratorin sie zu einer reflektierteren und verständnisvolleren Person gemacht hat, sie dadurch gelernt hat ihre Grenzen besser zu wahren und auch leichter „Nein“ sagen zu können. Außerdem hat sie auch viel Neues über „die Welt“ und das Leben anderer gelernt, wodurch sie auch zu einer politisch aktiveren Frau wurde.

Person B:

Person B ist in Korea geboren und 2012 nach Wien gezogen. Sie ist Women of Vienna auf persönliche Einladung von einer der Gründerinnen beigetreten als die Gruppe erst 15 Mitglieder hatte. Zu Beginn war sie aufgrund ihres zeitintensiven Vollzeit-Jobs eher zurückhaltend was die Koordination der Gruppe betrifft. Nach circa einem Jahr fragte sie aber von sich aus ob sie bei der Administration der Gruppe helfen könne und gründete außerdem die Sub-Gruppe „Culture“. Person B arbeitet in der Werbebranche und ist auch ausgebildete Kuratorin, daher auch ihr Bezug zu diesem Sub-Gruppen-Thema, sie übt die Tätigkeit als Kuratorin aber aktuell nicht beruflich aus.

Person C:

Person C ist gebürtige Österreicherin, hat aber neun Jahre im Ausland gelebt. Als sie nach Österreich zurückgezogen ist, ist sie der Women of Vienna-Gruppe Mitte des Jahres 2016 beigetreten. Sie wurde im September 2017 Administratorin für die bereits bestehende Sub-Gruppe „LGBTQ+“ und seit März 2018 ist sie auch im Leadership-Team als Administratorin für die Hauptgruppe im Einsatz. Durch ihren wissenschaftlichen Hintergrund in Genderstudies und LGBT ist sie mit den Themen der Sub-Gruppe bestens vertraut. Als einziges Mitglied des Leadership-Teams mit Deutsch als Muttersprache ist sie meist für das Verfassen von offiziellen Stellungnahmen verantwortlich. Ihre Motivation für Ihren Einsatz für Women of Vienna liegt einerseits darin ihr Sozialleben dadurch aktiver zu gestalten und etwas Sinnvolles zu tun, das einen Wert für sie und andere hat.

Person D:

Person D ist in den USA geboren aber inzwischen seit neun Jahren in Österreich. Sie ist der Women of Vienna-Gruppe im Frühling 2015 beigetreten und war schon sehr früh als Administratorin für die Sub-Gruppe „Outreach“ zuständig, die Gruppe wurde im Februar 2016 gegründet und hieß damals noch „Community Involvement“. Neben ihrem Beruf bei Fullbright Austria studiert Person D Migration Studies an der Donau Universität Krems.

Sie wollte durch ihre Mitarbeit bei Women of Vienna einerseits andere Frauen in Österreich kennenlernen und hat auch Spaß am Organisieren und Helfen. Sie hat bereits vor dem Start der Women of Vienna-Gruppe mehrmals freiwillig bei Hilfsprojekten mitgearbeitet.

Alle vier interviewten Personen sind zumindest teilzeit berufstätig und arbeiten unentgeltlich für die Women of Vienna-Facebook-Gruppe.

Auswertung

Um die Interviews systematisch auswerten zu können wurden die thematischen Schwerpunkte anhand des erstellten Leitfadens gruppiert und die Fragen inklusive Beantwortung den folgenden Kategorien zugeteilt:

- Entstehungsgeschichte und Eigenschaften der Gruppe
- Management der Gruppe
- Herausforderungen
- Konfliktmanagement
- Rechtliche Themen und Datenschutz
- Zusätzliche Informationen

Entstehungsgeschichte und Eigenschaften der Gruppe:

Wie hat die Gruppe begonnen?

Die Gruppe wurde im Jänner 2015 von einer Amerikanerin gegründet, die selber schon seit einiger Zeit in Wien lebte. Die Idee dahinter, war eine Gruppe von Frauen auf Facebook zusammenzubringen um Fragen stellen zu können, die in einem rein weiblichen Umfeld leichter zu fragen sind. Die eigentliche Gründerin der Gruppe ist aktuell nicht im Administratorinnen-Team aktiv. Zu dieser Zeit gab es bereits zahlreiche Gruppen für sogenannte „Expats“, also Personen, die – vorwiegend aus beruflichen Gründen - aus dem Ausland nach Wien gezogen sind, aber es gab noch keine vergleichbaren Gruppen, die nur für Frauen zugänglich waren. Laut Person B hat die Gründerin direkt nach der Entstehung der Gruppe begonnen weibliche Nutzerinnen aus anderen Expat-Facebook-Gruppen in die Women of Vienna-Gruppe einzuladen, so wurde auch Person B in die Gruppe eingeladen.

Person B war eine der ersten Mitglieder in der Gruppe. Person A ist der Gruppe beigetreten als diese circa 90 Mitglieder hatte und wurde darauf aufmerksam weil Facebook ihr vorschlug dort beizutreten. Person D war damals eine Arbeitskollegin von Person A und bekam von ihr die persönliche Empfehlung der

Gruppe beizutreten. Person C hat Person A beruflich kennengelernt und ist der Gruppe ebenfalls deshalb beigetreten weil sie von Person A davon gehört hatte. Zu diesem Zeitpunkt existierte die Gruppe schon seit circa einenhalben Jahren.

Inzwischen wurde ein Verein zu der Gruppe gegründet, dadurch wird es Women of Vienna erstmals möglich Anträge für Förderungen zu stellen.

Wie ist die Gruppe so schnell angewachsen?

Gab es ein spezielles Konzept oder etwas / jemanden wodurch besondere Unterstützung gegeben wurde um sie so zum Wachsen zu bringen?

Person A betont in ihrem Interview, dass Facebook zu dieser Zeit das Wachstum von Gruppen sehr unterstützte und diese entsprechend oft anderen Nutzerinnen vorschlug um diese zum Beitreten zu motivieren. Sie selber ist der Gruppe ebenfalls beigetreten weil sie ihr von Facebook vorgeschlagen wurde. Kurz nach der Gründung der Gruppe, im Februar 2016, bestand sie aus circa 90 Mitgliedern. Zu dieser Zeit wurde ein erstes persönliches Treffen organisiert, da die Frauen sich auch offline treffen wollten. Zu dem ersten Treffen kamen circa 50 bis 60 Frauen, was Person A das Gefühl gab, dass es sich bei dieser Gruppe um etwas Besonderes handelt.

Person B meint, dass das schnelle Anwachsen der Gruppe durch einen Mix an Faktoren verursacht wurde. Einerseits war das Prinzip dieser geschlossenen Gemeinschaft, die ausschließlich aus Frauen bestand, ein wichtiger Bestandteil weiters war es sicher auch die hohe Interaktionsrate und die zahlreichen Postings der Mitglieder wichtig für das Wachstum. Ein weiterer Punkt war ihrer Meinung nach auch durch die Offline-Events gegeben, da diese dafür sorgten, dass die Gruppe nicht nur „virtuell“ war.

Wird die Gruppe auch beworben?

Die Gruppe selber wurde nie mit Geld über Facebook beworben allerdings haben die Mitglieder sie sehr oft in ihrem privaten Umfeld weiterempfohlen und die Nutzerinnen haben auch in anderen Gruppen oft kommentiert, dass die dort von Frauen gestellten Fragen doch auch in der Women of Vienna-Gruppe gestellt werden könnten. Person A merkt an, dass es einen besonderen Fokus darauf gibt,

dass die Events möglichst viel beworben werden, das erfolgt aber nur ganz selten mit Budget und ansonsten nur mit laufenden Hinweisen zu den Veranstaltungen in den jeweiligen Gruppen, im E-Mail Newsletter, im Kalender sowie auf dem Instagram-Kanal und auf der Facebook Fanpage. Auch wenn eine Userin postet, dass sie gerne andere Nutzerinnen persönlich treffen würde, kommentieren die Administratorinnen dazu und weisen auf die von ihnen organisierten Veranstaltungen hin. Person B merkt an, dass sie die Gruppe gerne auch mit einem Werbebudget über die auf Facebook verfügbaren Werbemittel beworben hätte, dafür gab es aber nie das nötige Budget.

Wer darf der Gruppe beitreten und wie hat sich das über die Jahre verändert?

Alle interviewten Personen betonen, dass es nur Frauen erlaubt ist der Facebook-Gruppe beizutreten und dass auch bei den Events inzwischen nur Frauen erlaubt sind. Laut Person A gibt es pro Tag zwischen 20 und 50 Anfragen von neuen Mitgliedern. Inzwischen wurden Filterfragen eingeführt, das heißt die Nutzerinnen müssen bei einer Beitrittsanfrage die Fragen auf Facebook beantworten. Dazu wurden über die Zeit verschiedenste Fragen ausprobiert, inzwischen wird aber in erster Linie abgefragt welche Verbindung die Userin mit Wien hat. Es sollen möglichst nur Nutzerinnen beitreten, die auch tatsächlich in Wien wohnen und nicht nur beispielsweise auf Urlaub in der Stadt sind. Wenn aber absehbar ist, dass die Userin vor hat nach Wien zu ziehen aber aktuell noch im Ausland wohnt, ist sie ebenfalls willkommen der Gruppe beizutreten. Ansonsten sind die Administratorinnen aber wesentlich strenger geworden wenn es darum geht, dass nur Nutzerinnen beitreten dürfen, die einen längerfristigen Bezug zu Wien haben oder haben werden. Auch offensichtliche „Business-Profile“, also Facebook Profile, die so wirken als wären sie nur für kommerzielle Interessen gegründet worden, werden nicht zugelassen. Auch geteilte Profile, bei denen ein Mann und eine Frau sich ein Facebook-Profil teilen, werden nicht zugelassen. Zu Beginn der Facebook-Gruppe war es bei den Offline-Treffen teilweise noch erlaubt, dass Frauen ihre Partner mitbringen dürfen. Inzwischen haben die Administratorinnen aber beschlossen auch hier eine strikte „Women-only“ Regelung einzuführen um sicher zu stellen, dass die Frauen, die auf diese Events kommen sich nicht durch

Männer gestört fühlen. Person D merkt an, dass sie bei den großen Events auch gerne Männer einladen würde um Männern zu zeigen, dass sie in einem Frauen-zentrierten Umfeld willkommen sind aber es dort eine spezielle Atmosphäre gibt, die sie respektieren müssen, sie würde das als gute „Übung“ für Männer ansehen.

Interessant ist bezüglich der „Women-only“ Regelung auch die Definition von „Women“, also Frauen beziehungsweise Weiblichkeit. Person A sagt dazu:

„I personally believe in a gender fluid world and we want to make sure that we are including trans women and non binary women”.³²

Demnach wird die Definition von Weiblichkeit nicht an dem Geschlecht ausgemacht, mit dem die Person geboren wurde, beziehungsweise das diese Person „offiziell“ besitzt. Person A meint hier:

„... if you identify in your daily life as a woman then you are welcome to join the group.”³³

Wenn eine Person sich also in ihrem alltäglichen Leben als Frau identifiziert ist sie ebenfalls dazu eingeladen der Gruppe beizutreten. Person C weist auch daraufhin, dass auf Facebook zu jedem Userprofil ein Pronomen ausgewählt werden muss und sobald das männliche Pronomen angegeben wird, wird diese Person nicht in die Facebook-Gruppe aufgenommen.

Warum ist es eine reine Frauengruppe? War es von Anfang an klar, dass nur Frauen beitreten dürfen? Gab es jemals Überlegungen die Gruppe auch für Männer zu öffnen?

Person B gibt an, dass sie in anderen sogenannten „Expats“-Gruppen in denen auch Männer erlaubt waren oft zahlreiche Dating-Anfragen erhielt sobald sie etwas postete. Das hat sie damals sehr abgeschreckt in diesen Gruppen aktiv zu sein. Diese Erfahrung haben laut ihr auch viele andere Nutzerinnen gemacht, die ebenfalls sagen, dass sie sich in dem reinen Frauenumfeld sicherer fühlen und dass sie das Gefühl haben dort offener über gewisse Themen sprechen zu können. Daher gab es nie die Überlegung die Gruppe auch für Männer zu öffnen.

³² Interview A, Anhang S. 12, rechts

³³ Interview A, Anhang S. 12, rechts

Bezüglich der Offline-Events war die „Women-only“-Regelung zu Beginn noch nicht so streng und es gibt auch unterschiedliche Meinungen dazu ob Männer bei gewissen Veranstaltungen eventuell doch erlaubt sein sollten. Aber alle Interviewerinnen sind sich einig, dass die Facebook-Gruppe eine reine Frauengruppe bleiben soll, es gab auch nie Überlegungen daran etwas zu ändern. Es gab aber erstmalig Bedenken als es darum ging die Gruppe Women of Vienna zu einem Verein zu machen. Person A sagt, dass sie bei der Vereinsgründung rechtliche Beratung einholte um sicherzustellen, dass die reine Frauengruppe auch als Verein so umsetzbar ist.

Wie wird die Gruppe finanziert? Ist die ganze Arbeit der Administratorinnen unentgeltlich?

Alle Interviewerinnen bestätigen, dass die Tätigkeiten für Women of Vienna komplett unentgeltlich gemacht werden. Person B meint, dass sie den Eindruck hat, dass bei den Nutzerinnen ein besseres Gefühl entsteht wenn sie wissen, dass das Administratorinnen-Team unentgeltlich arbeitet. Person A würde sich wünschen, dass sie langfristig gesehen irgendwann die Administratorinnen für ihre Arbeit bezahlen könnte, aktuell ist das aber nicht möglich. Es gab vereinzelte Ideen die Gruppe zu kommerzialisieren um somit die Arbeit auch finanziell honorieren zu können, diese Überlegungen wurden aber zugunsten des „Community-Gedanken“, demnach die Vorteile der Gruppe für alle zugänglich sein sollten, nicht weiterverfolgt. Person B bestätigt dazu auch, dass es durchaus die Überlegung gab Sponsoren für beispielsweise einzelne Events zu finden, allerdings möchten sie nicht riskieren, dass die Gruppe dadurch politisch oder kommerziell abhängig wird. Langfristig gibt es allerdings die Hoffnung, dass durch die Gründung eines Vereins Fördergelder beantragt werden können um Budget für die Bezahlung der von den Administratorinnen geleisteten Arbeit oder für Veranstaltungen zu generieren.

Person D erzählt, dass versucht wird, die Administratorinnen-Tätigkeit möglichst kostenneutral zu halten, wenn also eine Administratorin bei Events wie beispielsweise einem Brunch dabei ist, muss sie dort auch Geld ausgeben, das wird in der Planung beachtet. Es gab laut ihr auch die Idee, dass Nutzerinnen, die in der Gruppe für ihre Dienstleistungen, Lokale oder Geschäfte werben können,

auch einen Beitrag dafür zahlen müssen. Möglicherweise wird durch die Gründung des Vereins die Kostenstruktur klarer und somit wird es auch Überlegungen geben hier eventuell Geld zu verdienen. Person D gibt auch an, dass sie überlegt hatte eine kostenpflichtige „Premium-Gruppe“ für Nutzerinnen anzubieten, sie sagt aber, dass ihr der freie Zugang zu den Ressourcen, die die Gruppe bietet wichtiger ist und sie diese allen zur Verfügung stellen möchte. Weiters sieht sie auch Vorteile, für die Administratorinnen, die diese aus ihrer Arbeit für die Gruppe ziehen können, wie beispielsweise das Sammeln von Erfahrungswerten mit Community Management und Social Media-Kommunikation. Zusätzlich wird jeder Administratorin nach ihrem mindestens einjährigem Engagement für die jeweilige Gruppe auch ein Zertifikat ausgestellt, das ihre Mitarbeit bei Women of Vienna bestätigt. Zusätzlich haben die Administratorinnen auch oft die Möglichkeit Lokale oder andere Örtlichkeiten gratis für ihre Events zu bekommen, da sie als Organisation schon recht angesehen sind.

Bekommt ihr Beschwerden weil Männer nicht beitreten dürfen? Habt ihr jemals gefälschte Profile gefunden bei denen sich Männer als Frauen ausgaben um der Gruppe beitreten zu können?

Nachdem laut Person A bei den Event-Einladungen nicht dezidiert erwähnt wird, dass bei den Veranstaltungen keine Männer erwünscht sind, kommt es gelegentlich vor, dass Partner von Userinnen mitkommen. In solchen Fällen werden die Männer dann gebeten die Veranstaltung zu verlassen um den Rahmen des Events für Frauen zu erhalten. Person B sagt, dass sich Frauen auch sehr vehement beschwert haben wenn Männer bei den Events dabei waren, daher sind sie als Administratorinnen inzwischen sehr streng geworden und achten darauf, dass die Veranstaltungen nur von Frauen besucht werden.

„There are a tons of events that are available for men and the reason why we do what we do is that it is very critical for a lot of our members to feel comfortable in a women only setting and that’s a unique identity for our events so that’s why we want to keep that integrity.“³⁴

³⁴ Interview B, Anhang S. 22, rechts

Auch wenn Administratorinnen Treffen für Nutzerinnen in ihrer eigenen Wohnung veranstalten, in denen sie mit ihren männlichen Partnern zusammenwohnen, wird laut Person D vorausgesetzt, dass der Partner für die Dauer des Treffens nicht in der Wohnung ist um die Atmosphäre entsprechend den Erwartungen der Teilnehmerinnen zu wahren.

Person A erzählt in diesem Zusammenhang übrigens auch von einem Gespräch mit einem Mann, der ihr erklärte, dass sie eine solche Gruppe doch auch für Männer aufbauen solle, sozusagen „Men of Vienna“, woraufhin Person A erwiderte, dass das wohl etwas wäre was er als Mann starten müsste.

Gefälschte Profile gibt es laut Person A immer wieder unter den Beitrittsanfragen. Diese werden für gewöhnlich identifiziert indem die Administratorinnen durch die Facebook Profile klicken. Aktuell gibt es in der Gruppe 0,3 Prozent an Profilen, die laut Facebook als nicht weiblich zu deklarieren sind. Person A meint, dass es sich dabei um Personen handelt, die „genderfluid“ sind, also keinem Geschlecht fix zugeordnet werden können oder wollen. Ansonsten gibt es laut Person A sicher auch noch besser gefälschte Profile bei denen sich Männer als Frauen ausgeben, sie merkt aber auch an, dass Facebook immer besser darin wird gefälschte Profile ausfindig zu machen. Wann immer die Administratorinnen ein Profil finden, das mit großer Wahrscheinlichkeit einem Mann gehört, sehen sie sich an welche Beiträge dieses Profil in der Gruppe veröffentlicht hat, in den meisten Fällen bringen solche Profile selten wertvolle Beiträge in die Kommunikation in der Gruppe ein und werden somit in den meisten Fällen gelöscht.

Welche Themen kommen in einer reinen Frauen-Gruppe öfter vor? Was sind deiner Meinung nach die Unterschiede zu einer Gruppe in der auch Männer dabei sind?

Person A ist der Meinung, dass vor allem Themen zu weiblichen Hygieneprodukten oder zu Büstenhaltern nur in einer „Women-only“-Gruppe aufkommen oder auch Fragen wie „Wie finde ich einen Freund?“ und ähnliches. Bezüglich Diskussionen über Feminismus, Rassismus, Sexismus und andere verwandte Themen meint sie, dass diese natürlich auch in anderen Gruppen stattfinden, sie hat aber das Gefühl, dass sie in einer reinen Frauengruppe

informativeren Charakter erreichen. Wobei sie diesen Effekt nicht nur auf die Gegebenheit zurückführt, dass in der Gruppe nur Frauen sind, sondern auch auf die Gesprächskultur, die in der Women of Vienna-Gruppe kreiert wurde, in der persönliche Attacken nur sehr selten vorkommen. Auch persönliche Erfahrungsberichte, beispielsweise von Frauen, die am Heimweg von einem Mann verfolgt wurden, werden in der Gruppe oft geteilt und es gibt entsprechendes Mitgefühl und unterstützende Beiträge durch andere Gruppenmitglieder.

Laut Person C gibt es in der Sub-Gruppe „LGBTQ+“ einen großen Unterschied im Vergleich zu artverwandten Gruppen in denen auch Männer beteiligt sind. Generell wird in der Gruppe viel zu Parties, Locations und Events geschrieben und Person C ist der Meinung, dass diese Thematiken komplett von Schwulen-Events dominiert würden wenn in der Gruppe auch Männer vertreten wären. Dieses Phänomen beobachtet sie auch in anderen vergleichbaren Medien und Foren.

Person D, die selber auch zwei Jahre in einer Mädchen-Schule war, betont das besondere Miteinander unter Frauen:

“...there is just this baseline level of good will that often exists between women – that is really cool and I think we should use that. That’s our superpower! We should do that together and then we will make the world better through our connection with each other.”³⁵

³⁵ Interview D, Anhang S.37, rechts

Management der Gruppe:

Welcher Prozess war notwendig, dass das Management jetzt so gut funktioniert?

Zu Beginn gab es viele persönliche Treffen unter den Administratorinnen, diese fanden mindestens einmal pro Monat statt. Zusätzlich gibt es auch eine WhatsApp-Chat-Gruppe in der alle Administratorinnen nahezu durchgehend erreichbar sind.

Entscheidungsprozesse werden laut Person A inzwischen nicht mehr so demokratisch wie möglich gehalten sondern es gibt oft mehr Klarheit bei Entscheidungen und nicht alle Team-Mitglieder werden in den Prozess einbezogen. Das hilft laut Person A dabei effizienter zu arbeiten und sie hat das Gefühl, dass die Team-Mitglieder diese Vorgehensweise zu schätzen wissen.

Die Organisation der Administratorinnen für die Sub-Gruppen:

Seit zwei Jahren gibt es einmal pro Jahr eine Bewerbungsphase, bei der sich circa zwei- bis dreimal mehr Personen bewerben als tatsächlich benötigt werden. Aus diesen Bewerberinnen werden dann die Administratorinnen für das jeweils nächste Jahr ausgewählt. Dabei geht es laut Person A weniger darum, dass diese Bewerberinnen besondere Social Media-Kenntnisse mitbringen, sondern viel mehr dass sie sich mit den Wertvorstellungen der Women of Vienna-Gruppe identifizieren können.

Mit den ausgewählten Bewerberinnen wird dann eine einjährige Vereinbarung getroffen, die auf Wunsch verlängert werden kann. Nach dem einen Jahr gibt es eine schriftliche Referenz, vergleichbar mit einem Zertifikat, die die Tätigkeit für Women of Vienna bestätigt. Person B findet diese einjährige Vereinbarung vor allem deshalb so vorteilhaft, weil sie oft erlebt hat, dass Gruppen-Administratorinnen nach einiger Zeit nur mehr wenig Motivation für ihre Tätigkeit aufbringen können, es ihnen aber unangenehm ist die Aufgabe offiziell abzugeben, durch die einjährige Beschränkung dieser Aufgabe gibt es eine bewusste Entscheidung entweder weiter zu machen oder, wie geplant, die Administratorinnen-Tätigkeit an jemand anderen zu übergeben.

Jede Sub-Gruppe sollte einmal pro Monat ein Event veranstalten, die Organisation rund um diese Veranstaltungen liegt in der Verantwortung der Sub-Gruppen-Administratorinnen. Das Datum dazu wird jeweils am 15. des Vormonats festgelegt um die Veranstaltungen dann entsprechend kommunizieren zu können.

Person A meint, dass sie in etwa seit Herbst 2017 das Gefühl hat, dass die Struktur des Administratorinnen-Teams tatsächlich effizient funktioniert und sich für sie stabil anfühlt. Dieses Gefühl basiert vor allem darauf, dass damals zum ersten Mal das Prinzip der einjährigen Vereinbarung mit den Administratorinnen eingeführt wurde. Dazu gibt es Orientierungs-Einschulungen für die neuen Administratorinnen und es gibt einmal im Quartal ein großes persönliches Treffen, bei dem alle Administratorinnen zusammenkommen und bei dem jede Gruppe einzeln besprochen wird, dabei gibt es also eine recht lange Agenda an Themen. Laut Person C wird bei diesen Treffen auch thematisiert welche Konfliktlösungsstrategien es in den jeweiligen Gruppen gibt, ob die Administratorinnen sich eventuell mehr Unterstützung vom Leadership-Team erwartet hätten und welche sonstigen Meinungen und Eindrücke innerhalb des Teams besprochen werden sollten.

Zusätzlich gibt es auch regelmäßige Treffen der einzelnen Sub-Gruppen-Administratorinnen mit dem Leadership-Team um etwaige Fragen und aufkommende Themen abzuklären. Das Leadership-Team selber trifft sich in einem 14-tägigen Rhythmus. Neben diesen zeitlich fix vereinbarten Treffen gibt es aber auch lockere Treffen, bei denen die Administratorinnen eher zum sozialen Austausch zusammenkommen.

Die Kommunikation innerhalb des Leadership-Teams passiert auch online über eine gemeinsame WhatsApp-Gruppe und auch die Sub-Gruppen-Administratorinnen haben für gewöhnlich jeweils eine WhatsApp-Gruppe für ihre Sub-Gruppe. Außerdem gibt es noch eine gemeinsame Facebook-Gruppe in der alle Administratorinnen vertreten sind um die Kommunikation miteinander auch hier möglichst zu fördern.

Um die Beantwortung von Beiträgen zu erleichtern und auch die Kommunikation im Sinne der Marke „Women of Vienna“ zu vereinheitlichen, gibt es eine Online-Datei, dabei handelt es sich um ein Google-Dokument, in dem mögliche Antworten

und zahlreiche Informationen, die die Administratorinnen nutzen können aufgelistet sind. Wenn also beispielsweise ein Gruppen-Mitglied schreibt, dass sie rassistische Übergriffe beobachtet hat oder vielleicht sogar selber davon betroffen war, gibt es in diesem Dokument Telefonnummern zu Beratungs-Einrichtungen, die helfen können mit solchen Situationen umzugehen genauso auch zu Themen wie Belästigungen oder häusliche Gewalt, dazu gibt es vorbereitete Antworten, die die Administratorinnen in einem Kommentar veröffentlichen können.

Welche Lerneffekte habt ihr erlebt als die Gruppe gewachsen ist?

Über sich persönlich sagt Person A, dass sie viel darüber gelernt hat wie Konflikte mediiert werden können, sie hat viel zu rechtlichen Themen gelernt und auch wie bei einer so schnell wachsenden Gruppe ein Gemeinschaftsgefühl aufrecht gehalten werden kann, besonders online.

Für sie war es aber auch wichtig zu lernen, dass es manchmal Nutzerinnen in der Gruppe gibt mit denen sie einfach keinen Konsens finden kann.

„But you have to reach the realization – and its a good one – that you don’t have to like everyone and not everyone likes you.“³⁶

Bezüglich der Kommunikation innerhalb des Administratorinnen-Teams war es Person A zu Beginn ein Anliegen die Hierarchien in der Gruppe möglichst flach zu halten und Entscheidungen sehr demokratisch zu fällen, ihr wurde allerdings bald klar, dass diese Vorgehensweise nicht wirklich funktionierte. Sie lernte, dass es für die Mitglieder eines Organisations-Teams oft auch etwas sehr Angenehmes sein kann, wenn Entscheidungen für sie getroffen werden.

Ein weiterer wichtiger Lerneffekt war für sie darauf zu vertrauen, dass die Administratorinnen ihre Arbeit gut machen, selbst wenn das Ergebnis vielleicht nicht das ist, das sie erwartet hatte, kann es trotzdem ein sehr gutes Ergebnis sein.

„Because you can’t do everything by yourself and sometimes you need different perspectives to make a really good product“³⁷

³⁶ Interview A, Anhang S. 12, links

Person B gibt an, dass sie vor allem gelernt hat, dass sich der Tonfall in der Kommunikation über Facebook stark von anderen Kanälen unterscheidet. Bei einem Posting in der Facebook-Gruppe verwendet sie inzwischen eine viel positivere und motivierendere Sprache als sie das in anderen Kommunikationskanälen tun würde und generell läuft die Kommunikation mehr wie ein Dialog ab als das beispielsweise bei einer Presseaussendung oder ähnlichem der Fall wäre.

Für Person D war einer der wichtigsten Lerneffekte, dass sie bei Diskussionen ihren ersten Impuls, nämlich sich einzubringen, oft unterdrücken sollte und sich inzwischen weniger involviert als sie das früher getan hat, besonders in Hinblick auf die zahlreichen Missverständnisse, die generell in der digitalen Kommunikation passieren können und im Speziellen bei einer sprachlich und kulturell so heterogenen Gruppe. Generell gibt Person D auch an gelernt zu haben, dass es eine sehr große Rolle spielt ein gutes Team um sich aufzubauen, das durchaus unterschiedliche Facetten haben kann um sich gegenseitig zu ergänzen und somit auch nicht immer einer Meinung sein muss. Auch die Notwendigkeit von Kritikfähigkeit führt sie als wichtigen Lerneffekt an, besonders wenn durch ihre Arbeit eine so heterogene Gruppe wie die Mitglieder von Women of Vienna angesprochen werden soll, ist es wichtig facettenreich und offen für andere Meinungen und Einstellungen zu sein.

Auch Konflikte und Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Administratorinnen-Gruppe waren eine Herausforderung, da auch dort unterschiedliche Sichtweisen oft zu Diskussionen geführt haben. In der aktuellen Team-Aufstellung fühlen sich aber alle interviewten Personen sehr wohl und sie sagen alle, dass sie das Gefühl haben, dass Konflikte sehr respektvoll gelöst werden können.

Wie hat sich das Administratorinnen-Team über die Jahre verändert?

Das Team ist sehr schnell gewachsen, es war bereits sehr früh klar, dass der Administrations-Aufwand mehr Personen brauchen wird. Besonders durch die Sub-Gruppen kamen laufend neue Administratorinnen dazu, so dass das gesamte Team auf inzwischen 24 Administratorinnen angewachsen ist (Anmerkung: zum

³⁷ Interview A, Anhang S. 9, links

Zeitpunkt der Interviews waren es 25 Administratorinnen). Das Leadership-Team besteht aus insgesamt fünf Frauen, die in erster Linie für die Hauptgruppe aber teilweise auch für Sub-Gruppen verantwortlich sind. Person C merkt dazu an, dass die einzelnen Personen im Leadership-Team sich sehr gut mit ihren individuellen Fähigkeiten, Stärken und Schwächen ergänzen. Auch Person D bestätigt das und sieht es als großen Vorteil, dass das Team aus so vielen unterschiedlichen Persönlichkeiten besteht, auch wenn dadurch manche Diskussionen eventuell etwas aufwendiger sind, ist es ihrer Meinung nach eine große Bereicherung.

Neben dem Leadership-Team gibt es 20 weitere Administratorinnen, die für die Organisation der diversen Sub-Gruppen verantwortlich sind.

Nach welchen Kriterien sucht ihr die Administratorinnen für die Gruppe aus?

Hier gibt es zwei Herangehensweisen. Einerseits sprechen die bestehenden Administratorinnen Personen an wenn sie das Gefühl haben, dass diese gut in das Team passen würden und fragen sie ob sie einen Bereich übernehmen möchten. Inzwischen gibt es aber auch einmal im Jahr eine Bewerbungsphase, die in der Gruppe ausgeschrieben wird. Dazu bewerben sich mehr Kandidatinnen als tatsächlich benötigt werden, somit kann das Leadership-Team aus den Bewerberinnen auswählen und diese zu persönlichen Interviews einladen. Generell werden Bewerberinnen, die bereits Erfahrungen mit Social Media haben bevorzugt wobei es aber auch andere wichtige Faktoren bei der Auswahl gibt. Person A merkt dazu an dass sie darauf achten, dass die Kandidatinnen dann auch wirklich nur für eine Sub-Gruppe tätig werden wenn sie sich tatsächlich für das Thema der Gruppe interessieren. Laut Person A ist es auch sehr wichtig, dass die persönlichen Wertevorstellungen der Administratorinnen zu den Werten von Women of Vienna passen, das ist vor allem dann entscheidend wenn Administratorinnen in Diskussionen auch ihre eigene Meinung veröffentlichen.

Person C hebt bei dieser Frage hervor, dass es ihnen wichtig ist, dass die Administratorinnen gut zum Team passen was nicht heißen soll, dass sie dem bestehenden Team möglichst ähnlich sein müssen, sondern dass sie auch ergänzende Facetten mitbringen und für mehr Diversität im Team sorgen.

Person C erwähnt im Interview, dass das Leadership-Team es gut findet, wenn die Administratorinnen der Sub-Gruppen immer wieder wechseln um sozusagen „frischen Wind“ reinzubringen. Wichtig ist auf jeden Fall, dass die Administratorinnen auch bereit sind einmal pro Monat ein Event, das inhaltlich zum Thema der Sub-Gruppe passt, zu organisieren, dabei sollte jedes Monat eine andere Veranstaltungs-Idee umgesetzt werden. Person B sagt dazu, dass es aktuell die Idee gibt Themen von mehreren Sub-Gruppen bei einer Veranstaltung zu kombinieren, dazu gibt es die sogenannten „Highlight-Months“ in denen jedes Monat eine andere Sub-Gruppe vorgestellt wird und alle anderen Sub-Gruppen organisieren ein Event das zu ihrem eigenen und dem Thema der Highlight-Gruppe passt.

Welche Regeln gibt es für das Administratorinnen-Team?

Generell gilt, dass die Beiträge der Mitglieder durchgehend beobachtet werden müssen. Dazu hat das Leadership-Team die Wochentage für die Hauptgruppe so aufgeteilt, dass an jedem Tag eine andere Administratorin die Verantwortung dafür trägt. Bei Sub-Gruppen mit mehr als nur einer Administratorin wird das ähnlich gehandhabt. Die verantwortliche Person hat aber natürlich immer die Möglichkeit Rücksprache mit anderen Administratorinnen zu halten falls sie Unterstützung bei speziellen Situationen brauchen sollte. Dazu gibt es die internen WhatsApp-Gruppen sowie die interne Facebook-Gruppe.

Natürlich ist es auch wichtig, dass das Verhalten der Administratorinnen zu den Richtlinien und der Grundidee von Women of Vienna passt um das Gesamtbild der Marke einheitlich nach außen zu kommunizieren.

Herausforderungen

Welche Herausforderungen gab es für dich und welche Herausforderungen gibt es immer noch?

Person A sieht eine der größten Herausforderungen von Beginn an darin, dass die Gruppe so heterogen ist, die Mitglieder haben sehr unterschiedliche nationale und kulturelle Hintergründe. Die richtige Balance zu finden um einerseits einen Ort zur offenen Diskussion dieser Differenzen zu schaffen aber auch sicher zustellen, dass sich alle gehört fühlen und sich selber involvieren möchten, ist eine ständige Herausforderung, die für sie gleichzeitig beängstigend aber auch faszinierend ist. Person B meint, dass die größten Herausforderungen zu Beginn das Kontrollieren der Posting-Beiträge war und damit dann die große Frage was in der Gruppe eigentlich erlaubt ist und was nicht, im weiteren Schritt also das Erstellen der Richtlinien. Weiters war es laut ihr zu Beginn auch noch nicht möglich in Facebook einen offiziellen Gruppen-Account für die Kommunikation anzulegen, das bedeutet, dass die Administratorinnen immer mit ihrem persönlichen Account posten mussten, was dazu führte, dass sie sehr viele private Nachrichten bekommen haben, was natürlich schwer administrierbar und oft auch unangenehm sein konnte.

Eine weitere Herausforderung lag laut Person B darin, die Struktur beim Aufbau des Administratorinnen-Teams aufzubauen, hier gab es oft auch unterschiedliche Meinungen dazu und es war ein ständiger Balanceakt zwischen ausreichend Struktur aber gleichzeitig auch nicht zu viel um nicht zu sehr wie ein Unternehmen sondern weiterhin wie eine freiwillige, durch persönliche Motivation betriebene Organisation zu agieren. Generell gab es natürlich im Aufbau und Betreiben der Gruppe sehr oft Meinungsverschiedenheiten zwischen den Administratorinnen, teilweise gab es auch Administratorinnen, deren Meinungen nicht mit den Grundwerten von Women of Vienna vereinbar waren der Umgang mit diesen Differenzen war nicht immer einfach.

Ein Punkt, der laut Person B vor allem die nach und nach dazukommenden Administratorinnen betroffen hat, waren die unzuverlässigen Zusagen der Nutzerinnen zu den Offline-Events, da oft deutlich weniger Userinnen kamen als angemeldet waren, war das für viele Administratorinnen sehr demotivierend.

Person B erzählt auch von einer konkreten Krise, die vor circa einem Jahr passiert ist. Dabei ging es um einen Beitrag, der nicht nur großen Aufruhr unter den Gruppenmitgliedern verursachte sondern auch die Administratorinnen und das Leadership-Team sehr kritisierte. Es ging darum, dass in einem Beitrag dazu aufgerufen wurde Geld für die medizinische Behandlung einer Person zu sammeln, diese Art von Aufrufe sind aber gegen die Richtlinien von Women of Vienna da nicht wirklich sichergestellt werden kann wo das Geld tatsächlich hinfließt. Das Leadership-Team kam dabei stark unter Beschuss weil ihnen unterstellt wurde, dass sie kaltblütig seien und nicht bereit sind einer vom Tod bedrohten Person zu helfen, es gab auch sehr persönliche Angriffe, Person B sagt, dass diese Situation das Leadership-Team sehr an seine Belastungsgrenzen gebracht hatte und dass sie kurz davor waren die Gruppe komplett zu schließen aber durch den starken Zusammenhalt des Teams die Unterstützung bekamen um weiter zu machen.

Person D meint, dass eine der größten Herausforderungen für sie ist, dass sie sich in Diskussionen nicht selber zu sehr einbringt, durch ihren universitären Hintergrund zu Migrations-Themen und zur Geschichte des zweiten Weltkriegs, ist es für sie manchmal schwierig auf Kommentare von Nutzerinnen nicht oder nur neutral zu reagieren, da sie selber zu einigen Themen sehr klare Standpunkte vertritt. Nachdem sie aber als Administratorin der Gruppe eine gewissen Neutralität wahren sollte und ihre Aussagen auf das gesamte Administratorinnen-Team reflektieren, nimmt sie sich in Diskussionen sehr zurück. Weiters deutet sie auch auf das schwierige Ausbalancieren hin, das auch Person A erwähnt hat, also die Herausforderung Personen zu ermöglichen sich frei auszudrücken und oft auch notwendige kritische Kommentare einzubringen, ohne die Gruppe dabei zu einem Ort von exzessiv negativer Stimmung werden zu lassen.

Wie viel Arbeitsaufwand war für das Aufbauen der Gruppe nötig und mit wie viel Arbeitsaufwand ist es jetzt verbunden?

Person A hat besonders in den ersten beiden Jahren viel Zeit investiert. Sie würde den damaligen Arbeitsaufwand mit einer Vollzeit-Anstellung vergleichen. Sie war einerseits bei jeder Veranstaltung von Women of Vienna anwesend, suchte laufend nach Kooperationspartnern und war nahezu durchgehend online um die

Facebook-Gruppe administrativ zu betreuen. Auch das Aufbauen des Administratorinnen-Teams und das Erarbeiten der Richtlinien war durchaus zeitintensiv. Durch die Unterstützung es inzwischen gut funktionierenden Administratorinnen-Teams schätzt Person A ihren Zeitaufwand auf durchschnittlich circa 15-20 Stunden pro Woche.

Person B spricht davon, dass der Zeitaufwand pro Administratorin auf circa 10-20 Stunden pro Woche geschätzt werden kann. Sie erklärt auch, dass die Beobachtung der Gruppen, beziehungsweise der Beiträge, immer nach Wochentagen auf mehrere Personen aufgeteilt wird, so gibt es für jede Person ein bis zwei Wochentage an denen sie für die Beobachtung verantwortlich ist, wobei sie sich dabei immer über die interne WhatsApp-Gruppe mit allen anderen Administratorinnen zu möglichen Vorgehensweisen beraten kann.

Person C hat als sie nur die Sub-Gruppe „LGBTQ+“ betreut hat in etwa eine Stunde Aufwand pro Tag investiert, wobei es in der Woche vor einem Event etwas mehr war. Sobald sie aber in das Leadership-Team aufgenommen wurde und somit auch die Hauptgruppe betreute, ist der Aufwand stark gestiegen und auch die Gründung des Vereins benötigte erhebliche Zeitressourcen, sie spricht schon eher von einem 30- bis 40-Stunden-Job. Laut Person D ist der Arbeitsaufwand durch die Vereinsgründung deutlich gestiegen, vor allem sind dadurch mehr persönliche Treffen notwendig, das wurde aber durch das Hinzufügen von mehr Sub-Gruppen-Administratorinnen etwas abgefedert, da diese dafür andere Aufgaben abnehmen, sie spricht aktuell von circa 15 oder mehr Stunden pro Woche.

Woher kommt das Know-How um eine Gruppe zu organisieren?

Im Rahmen des Interviews mit Person A werden vor allem soziale Kompetenzen genannt, die als Know-How betrachtet werden. Dazu zählt einerseits das Gespür für den Aufbau und Erhalt einer Gemeinschaft, die Bereitschaft zu teilen und auch Dinge für andere Menschen zu tun, wie beispielsweise das Organisieren von regelmäßigen Treffen. Auch die Bereitschaft Methoden und Arbeitsweisen, die so nicht gut funktionieren, zu erkennen und laufend zu verbessern wird hier dazu gezählt. Tatsächliches Know-How bezüglich Social Media hat Person A nie im

Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums gelernt, sie sagt aber, dass die Gründerin der Gruppe dazu einige Workshops besucht hat und ihr viel an Wissen weitergegeben hat, auch das organisatorische Talent der Gründerin sieht sie als gute Ergänzung zu ihren eigenen Fähigkeiten. Durch das wachsende Team kamen nach und nach immer mehr Administratorinnen dazu, die weiteres Know-How in die Gruppe einbrachten und Person A betont auch, dass sie vor allem durch Workshops und Vorträge, die sie für die Mitglieder der Facebook-Gruppe organisierten selber besonders viel an Know-How sammeln konnte. Auch hinsichtlich Datenschutz konnte mit diesen Workshops besonders im letzten Jahr viel Know-How innerhalb des Teams erweitert werden. Ihr Leitspruch, den sie den Administratorinnen des Teams gerne mit gibt lautet:

„Do something that you want to do cause that makes it fulfilling for all of us, don't do something that you don't like.“³⁸

Person A merkt auch an, dass nicht nur Know How sondern auch die Persönlichkeit der Bewerberinnen eine große Rolle spielt, falls sie oder andere Administratorinnen das Gefühl haben, dass die Bewerberin nicht zu der Gruppe oder zu der Team-Kultur passt, wird diese nicht für die Mitarbeit ausgewählt.

Person C, die Administratorin der Sub-Gruppe und der Hauptgruppe ist, sagt beispielsweise von sich selber, dass sie Facebook vor ihrer Administratorinnen-Tätigkeit kaum genutzt hat und auch dementsprechend wenig Vorwissen dazu hatte.

Gibt es Dinge, die verbessert werden können? (In Bezug auf das Team, die Organisation der Gruppe und auch auf die Gruppe selber?)

Zu dieser Frage meinen fast alle interviewten Personen, dass es mehr persönliche Treffen unter den Administratorinnen geben sollte. Das ist oft aus Zeitgründen nicht so leicht umsetzbar obwohl ihnen allen bewusst ist, dass das sehr gut für das Miteinander wäre.

Hier merkt Person A auch an, dass sie sich manchmal wünschen würde, dass das Administratorinnen-Team noch harmonischer wäre, gleichzeitig sieht sie aber

³⁸ Interview A, Anhang S. 8, rechts

auch, dass alle etwas aus den aufkommenden Konflikten lernen können. Person C meint auch, dass es manchmal grundlegende Meinungsverschiedenheiten zu den Grundregeln der Gruppe gibt, beispielsweise ob Männer unter bestimmten Voraussetzungen bei Veranstaltungen dabei sein dürfen oder nicht, hier könnten einige Regelungen noch klarer definiert werden.

Person D wünscht sich, dass die Administratorinnen der Sub-Gruppen sich noch mehr bestärkt fühlen in ihrer Tätigkeit und mehr ins „Rampenlicht“ gerückt werden, sie möchte ihnen möglichst viel Autonomie geben und dabei natürlich auch die notwendige Unterstützung, die sie brauchen.

Person A betont auch, dass es toll wäre wenn das Team generell mehr Zeitressourcen zur Verfügung hätte und wenn es möglich wäre die Administratorinnen für ihre Arbeit zu bezahlen. Weiters gibt es ihrer Meinung nach auch viele Dinge, die Facebook verbessern könnte, es wäre beispielsweise hilfreich wenn die Mitgliedieranfragen mit Filterfunktionen sortiert werden könnten. Es gibt aber auch Funktionen, die Facebook in den letzten Jahren bereits eingeführt hat, die sehr hilfreich sind, es ist zum Beispiel möglich, dass Nutzerinnen den Administratorinnen einen unpassenden Beitrag nicht nur melden können sondern sie können inzwischen auch einen Kommentar hinzufügen in dem sie schreiben warum dieser Beitrag aus ihrer Sicht unpassend ist. Genauso können die Administratorinnen, wenn sie einen Beitrag tatsächlich löschen sollten einen Kommentar hinzufügen, der die Person, die den Beitrag verfasst hat darüber informiert warum dieser gelöscht wurde. Ein weiterer Punkt, den Person A als verbesserungswürdig sieht ist die Zuverlässigkeit von Nutzerinnen bezüglich ihren Zusagen für Veranstaltungen. Viele von ihnen sagen über Facebook zu und kommen dann aber nicht zu den Events, das kann für die Administratorinnen recht frustrierend sein.

Bezüglich der bürokratischen Rahmenbedingungen würde sich Person A wünschen, dass diese etwas einfacher wären. Als sie zum Beispiel die Marke „Women of Vienna“ registrieren ließen, war der Prozess und die Recherche dazu sehr aufwendig.

Konfliktmanagement:

Welche Regeln kamen auf und warum wurden sie vorgegeben?

Laut Person A wurden die ersten Regeln aufgestellt um kommerzielle Aktivitäten zu unterbinden, dass sich die Gruppe nicht zu einer Verkaufsplattform entwickelt. Also das Verkaufen oder Bewerben von eigenen Leistungen wurde schon recht früh untersagt, kurz bevor Facebook ebenfalls anfang das in den generellen Facebook-Richtlinien zu verbieten.

Eine weitere wichtige Regel war das Verbot Screenshots von Beiträgen, die innerhalb der Gruppe veröffentlicht wurden, außerhalb der Gruppe zu posten. Sollte eine Nutzerin so etwas machen, wird sie unverzüglich aus der Gruppe entfernt. Weiters kam es schon oft vor, dass Gruppenmitglieder ein Foto von einer Person posten und dazu angeben, dass sie von dieser Person belästigt worden sind, diese Veröffentlichungen sind ebenfalls verboten weil nicht nachgewiesen werden kann, dass die Vorwürfe tatsächlich stimmen.

Absolut verboten sind auch ein aggressiver Tonfall in den Beiträgen, sowie rassistische oder xenophobe Äußerungen. Person B merkt an, dass auch das Beschreiben einer Person durch ihre Nationalität – besonders wenn diese nicht mit Sicherheit klar ist – als rassistische Handlung eingestuft wird. Ebenfalls verboten ist auch der Gebrauch von Schimpfwörtern in den Beiträgen.

Ein Phänomen, das alle interviewten Personen sehr positiv sehen, ist die Akzeptanz der Richtlinien bei den Nutzerinnen der Gruppe. Sehr viele der Mitglieder halten sich nicht nur selber an die vorgegebenen Regelungen sondern achten auch darauf, dass alle anderen sich ebenfalls daran halten, was das Aufrechterhalten einer respektvollen Gesprächskultur erheblich erleichtert.

Person A:

„It feels like having 15.000 spies and it feels like they really care“³⁹

Person B erzählt, dass die Richtlinien zu Beginn noch etwas lockerer formuliert waren, damals wurden Nutzerinnen, die etwas Unpassendes veröffentlichten noch verwarnet, inzwischen werden die Beiträge aber meist einfach gelöscht. Am Anfang gingen die Gruppen-Gründerinnen nicht davon aus, dass die Gruppe so groß

³⁹ Interview A, Anhang S. 9, rechts

anwachsen würde, daher wollten sie die Anzahl an Regeln bewusst gering halten, mit dem stetigen Anwachsen der Mitgliederzahlen wurde es aber rasch notwendig mehr und strengere Regeln aufzustellen. Das Ausformulieren der beschlossenen Regeln wird meistens von Person D übernommen, sie sieht es als besondere Herausforderungen die Formulierungen der Richtlinien auszuarbeiten. Sie erklärt, dass die Richtlinien über die Jahre immer umfangreicher geworden sind, weil die Mitglieder immer wieder Dinge tun, die dazu führen, dass dazu eine Regelung entwickelt wird. Sie merkt auch an, dass sich durch das Ändern der Regeln auch die Kultur der Gruppe sehr spürbar verändert.

Wie wird mit Konflikten zwischen den Gruppenmitgliedern umgegangen? Gibt es häufig Konflikte? Gibt es dafür auch spezielle Regeln / spezielle Reaktionen? (Auch in Hinblick auf die unterschiedlichen Meinungen, die durch unterschiedliche Nationalitäten, Sozialisierungen, Kulturen geprägt sind ...?)

Generell wird bei Beiträgen, die andere Menschen beleidigen beziehungsweise rassistische oder fremdenfeindliche Ausprägungen aufweisen, von den Administratorinnen abgewogen ob diese Beiträge gelöscht werden – das passiert meist nur in extremen Fällen oder wenn eine andere Nutzerin, gegen die sich der Beitrag richtet darum bittet, dass dieser gelöscht wird. Häufig werden solche Beiträge aber bewusst nicht gelöscht sondern es wird von den Administratorinnen dazu kommentiert, dass ein solcher Beitrag nicht in Ordnung ist um anderen Mitgliedern zu zeigen, dass so etwas nicht akzeptiert wird. Die Person, die den Beitrag veröffentlicht hat, wird in extremen Fällen aus der Gruppe ausgeschlossen. Diese Vorgehensweise ermöglicht einerseits viel Transparenz, weil fragwürdige Beiträge nicht einfach gelöscht, beziehungsweise zensuriert werden, gleichzeitig hat es auch einen Lerneffekt für andere Gruppenmitglieder, die dadurch sehen welche Art von Ausdrucksform in dieser Gruppe nicht toleriert wird.

Laut Person A ist es auch immer wieder ein Thema, dass Mitglieder in der Gruppe ihrer Ungeduld Ausdruck verleihen wenn eine Nutzerin Fragen stellt, die schon oft gestellt wurden. Hier kommentieren die Administratorinnen meist, dass diese

Nutzerin eben nicht wissen konnte, dass die Frage schon oft gestellt wurde und sie für sie persönlich gerade wichtig ist. Person A sagt dazu:

„Stupid questions are alright, we love them!“⁴⁰

Typische Themen, bei denen die Administratorinnen schon im Vorhinein einschätzen können, dass das Konfliktpotential recht groß ist sind beispielsweise Beiträge zum Thema Migration, Flüchtlinge oder auch zu sexuellen Belästigungen, besonders wenn das in einem Bezirk mit hohem Ausländer-Anteil passiert ist. Person C gibt an, dass in dem Fall für gewöhnlich schon ein Bildschirmfoto des Beitrages in die interne WhatsApp-Gruppe gepostet wird, dass alle Administratorinnen wissen, dass hier mit großer Wahrscheinlichkeit Konflikte ausbrechen können.

Was Person A und auch Person C ebenfalls als häufigen Grund für Konflikte sehen, sind einerseits sprachliche Missverständnisse weil sehr viele Mitglieder der Gruppe nicht Englisch als Muttersprache haben, genauso aber auch kulturelle Unterschiede. Person A erklärt hierzu, dass beispielsweise eine Person in ihrer Kultur schon als radikale Feministin gelten kann aber im Vergleich zu Personen aus anderen Kulturen sehr gemäßigt wirkt. Auch die Definition das Frausein oder das Thema Weiblichkeit definiert wird ist von Kultur zu Kultur sehr unterschiedlich.

Person C erzählt bezüglich der „LGBTQ+“-Gruppe, dass es dort auch immer wieder zu Konflikten kommt weil die Gruppe in sich rund um das Grundthema trotzdem sehr heterogen ist. Beispielsweise meint sie, dass die Themen, Probleme oder Bedürfnisse von bisexuellen Frauen andere sind als die von lesbischen oder transsexuellen Frauen, was immer wieder zu Konflikten führen kann.

Person B hebt hervor, dass es auch immer wieder sogenannte „Trolls“ gibt, also Nutzerinnen, die bewusst Streit provozieren. Unter den tausenden Mitgliedern gibt es aber nur wenige Nutzerinnen, die bewusst Ärger provozieren, diese können für gewöhnlich auch recht leicht identifiziert und verwarnt, beziehungsweise im weiteren Schritt ausgeschlossen werden. Nutzerinnen werden bei Fehlverhalten nicht immer gleich aus der Gruppe ausgeschlossen, sondern können beispielsweise auch für einen bestimmten Zeitraum nur auf stumm geschaltet

⁴⁰ Interview A, Anhang S. 15, links

werden, sie können also noch alles mitlesen aber selber nicht mehr kommentieren. Eine Vorstufe dazu ist auch die Funktion, dass alle Beiträge einer bestimmten Nutzerin nur nach Freigabe von einer der Administratorinnen veröffentlicht werden können. Eine Funktion, die laut Person C auch öfter zum Einsatz kommt, ist das Schließen der Kommentar-Funktion, somit können von niemandem weiteren Kommentare zu einem Beitrag veröffentlicht werden. Hier wird aber meist die Person, die das Original-Posting geschrieben hat, gebeten die Funktion zu schließen, dadurch erscheint das Administratorinnen-Team nicht zu stark als „Zensur-Instanz“.

Rechtliche Themen und Datenschutz

Habt ihr jemals rechtliche Beratung für eure Richtlinien oder das Organisieren der Gruppe in Anspruch genommen?

Laut Person A wurden viele rechtliche Themen über Bekannte gelöst, die rechtliche Informationen zu gewissen Themen geben konnten. Inzwischen gibt es aber eine Anwältin, die gratis Rechtsberatung für das Administratorinnen-Team zu Verfügung stellt. Sie unterstützt das Team auch bei der Gründung des Vereins.

Gibt es verbotene Themen – wenn ja, welche und warum?

Wie schon bei der Beantwortung der anderen Fragen erwähnt, sind Beiträge verboten bei denen Produkte oder Dienstleistungen angeboten werden, genauso auch das Handeln damit, ausgenommen ist hier natürlich die Sub-Gruppe „Marketplace“ die speziell dafür gegründet wurde. Auch alle Formen von Verkaufsförderungen und Rabatten, die dazu dienen sollen eigene kommerzielle Tätigkeiten zu unterstützen sind untersagt. Ein weiterer verbotener Themenbereich umfasst alle Beiträge, die rassistisch oder fremdenfeindlich sind oder andere Mitglieder beleidigen. Die Administratorinnen weisen auch daraufhin, dass Bildschirmfotos der Beiträge, die innerhalb der Gruppe erstellt wurden, nicht außerhalb der Gruppe veröffentlicht werden dürfen und auch keine Beiträge erlaubt sind, in denen Fotos von anderen Personen verwendet werden wenn diese

nicht explizit zugestimmt haben.

In den Interviews standen vor allem die oben genannten Aspekte im Vordergrund weitere – weniger häufig auftretende – verbotene Verhaltensweisen können auch in dem Kapitel „Richtlinien“ nachgelesen werden.

Ist Datenschutz ein Thema für euch? Auch hinsichtlich des Vertrauens in Social Media genauso wie das generelle Vertrauen von Nutzerinnen in andere Gruppenmitglieder?

Auch wenn die Gruppe aus über 15.000 Mitgliedern – und somit weitgehend fremden Personen – besteht, gibt es laut den Administratorinnen trotzdem ein gewisses Vertrauen, das die Mitglieder untereinander haben. Daher ist es beispielsweise verboten Bildschirmfotos die in der Gruppe gemacht wurden, außerhalb der Gruppe zu veröffentlichen. Person A meint auch, dass die Nutzerinnen anscheinend viel Vertrauen in andere Gruppemitglieder haben weil sie oft die Meinung anderer Mitglieder abfragen statt Themen einfach auf Google selber zu recherchieren oder Online-Bewertungen zu lesen. Interessant ist auch, dass es laut ihr viele Nutzerinnen gibt, die außerhalb der Women of Vienna-Gruppe kaum andere Social Media Plattformen oder Angebote verwenden.

Ein Aspekt den Person A erwähnt ist auch Datenschutz in Bezug auf Bilder, die Mitglieder von Menschen veröffentlichen, die sie zum Beispiel belästigt haben, viele Nutzerinnen wissen nicht, dass das in Österreich zu rechtlichen Problemen führen kann, daher wird versucht diese Situationen möglichst zu vermeiden beziehungsweise risikoreiche Beiträge zu löschen.

Auch die verschärften Datenschutzregelungen, die durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) mit Mai 2018 in Kraft getreten sind, sind durchaus ein Thema für die Administratorinnen. Hier gibt es Unterstützung von einem Start-Up, das dabei geholfen hat die DSGVO-Regelungen für die Webseite und die Newsletter-Liste von Women of Vienna anzuwenden. Person A weist daraufhin, dass innerhalb der Facebook-Gruppe wenige Daten von den Mitgliedern erhoben werden, daher gibt es hier eher wenig Risiko, dass es rechtliche Probleme geben könnte. Person D merkt dazu noch an, dass es für alle Events einen Hinweis gibt, der darauf aufmerksam macht, dass die Fotos, die bei dem Event entstehen auch

online gestellt werden können, das war allerdings auch vor dem Inkrafttreten der DSGVO üblich.

Hast du manchmal Angst davor etwas Falsches zu tun, dass Leute dich hassen oder du eventuell unabsichtlich etwas machst was rechtlich nicht in Ordnung ist?

Person A hat die Frage ob Sie Angst davor hat Fehler zu machen eindeutig mit Ja beantwortet. Sie begründet das vor allem darin, dass sie sich als harmoniebedürftige Person bezeichnen würde, die Administration der Gruppe aber viele Konfrontationen mit sich bringt. Dadurch hat sie oft das Gefühl, dass sie jemanden unbeabsichtigt verletzen könnte. Generell ist sie aber auch überzeugt, dass sie und auch die anderen Administratorinnen viel aus Fehlern gelernt haben.

Zum ersten Mal dachte sie über rechtliche Themen nach als sie realisiert hat, dass sie mit Women of Vienna eine Marke aufbauen und diese als solche auch schützen lassen müssen.

Es gab auch die Situation, dass die Wirtschaftskammer Österreich Facebook-Gruppen danach überprüfte ob dort illegale Arbeitsleistungen angeboten werden. Nachdem das Administratorinnen-Team keine Möglichkeit hat, die Mitglieder dahingehend zu kontrollieren, wurde ein Hinweis in den Richtlinien eingefügt, dass Women of Vienna nicht verantwortlich gemacht werden kann wenn Nutzerinnen Dienstleistungen anbieten, die in Konflikt mit den gesetzlichen Bestimmungen stehen. Zusätzlich ist es ihnen auch ein Anliegen die Mitglieder zu schützen, weshalb das Team Ressourcen anbietet, die dabei helfen sollen Leistungen legal anzubieten.

Ein weiterer Punkt den Person A erwähnt, sind die immer wieder stattfindenden Beschwerden zu Geschäften, Restaurants oder anderen Betrieben, die von Mitgliedern in der Gruppe veröffentlicht werden. Diese Beiträge sind rechtlich sehr bedenklich und um sicherzugehen, dass diese Nutzerinnen nicht von den Geschäftsbetreibern verklagt werden können, wird entweder der direkte Kontakt mit ihnen gesucht oder ihre Beschwerden gelöscht um sie vor rechtlichen Konsequenzen zu schützen. Auch Ratschläge, die eine Vielzahl von Mitgliedern einer einzelnen Person oft geben, beispielsweise in Bezug auf Impf-Debatten oder

sonstige medizinische Empfehlungen, sind aus Sicht der Administratorinnen eine eher heikle Angelegenheit.

Zu Beginn der Gruppe gab es noch Überlegungen, dass durch die Veranstaltungen Geld eingebracht werden könnte, nachdem das rechtlich aber eher unsicher war, haben die Administratorinnen sich bewusst dagegen entschieden.

Person C hat generell keine so große Angst davor Fehler zu machen, da sie sich durch den Rückhalt des Administratorinnen-Teams, mit dem alle Schritte besprochen werden können, sehr sicher fühlt. Für sie hilft es auch sehr, dass sie durch den offiziellen Facebook-Account der Gruppe nicht als private Person, sondern mehr oder weniger anonym kommuniziert und sie nimmt auch keine Freundschaftsanfragen von ihr unbekannten Nutzerinnen mit ihrem privaten Konto an, das ermöglicht ihr eine gute Trennung. Auch Person D meint, dass sie wenig Angst vor Fehlern, beziehungsweise damit verbundenen rechtlichen Konsequenzen hat, besonders auch durch die rechtliche Beratung, die ihnen zur Verfügung steht.

Zusätzliche Informationen

Könnte eine solche Gruppe deiner Meinung nach auch offline entstehen?

Dazu meint Person A, dass Gemeinschaften wie diese immer schon existiert haben. Aber das Besondere an dieser Online-Gemeinschaft ist, dass es sehr einfach ist dabei zu sein und dass sie Frauen zusammenbringt, die in der Offline-Welt vermutlich nicht zusammengekommen wären. Aber sie ist auch der Meinung, dass die Verbindung von Online- und Offline-Interaktion wichtig ist um auch die Vorteile des persönlichen Kontakts zu haben.

Kennst du andere Gruppen in anderen Städten, die ähnlich sind wie Women of Vienna?

Person A sagt, dass es viele „Women of“-Gruppen in anderen Städten gibt weil es immer wieder Mitglieder aus der Wiener Gruppe gibt, die in ihre Heimatstädte zurückgehen und dort eine solche Gruppe starten. Eine der größten Gruppen davon ist „Women of Budapest“ mit circa 3.800 Mitgliedern. Es gibt auch recht aktive Gruppen in München, Salzburg und Mailand. Die Administratorinnen versuchen mit den Organisatorinnen dieser Gruppen in Kontakt zu bleiben, es gibt aber keine wirkliche Zusammenarbeit. Person C meint, dass sie generell schon gerne mit anderen Gruppen im Austausch sind, dass sie aber auch eigenständig sein möchten und nicht als Subgruppe einer anderen Gruppe wahrgenommen werden wollen. Ansonsten gibt es weltweit noch viele andere ähnliche Gruppen. In Wien gibt es sonst noch andere Frauen-Gruppen und auch Gruppen für sogenannte Expats aber Person A sieht die Facebook-Gruppe Women of Vienna als einzigartig in Wien. Person D findet, dass die Gruppe auch deshalb so gut funktioniert weil die Größe der Stadt genau richtig ist um einerseits viele Nutzerinnen zu haben, andererseits aber auch die ausreichende Verbindung durch die gemeinsame Stadt herzustellen, was in größeren Städten vielleicht so nicht mehr funktionieren würde. Generell hat sie auch schon viele andere ähnliche Gruppen gesehen, der Großteil davon wird aber nicht so strukturiert betreut wie Women of Vienna und die Gründerinnen verlieren mit der Zeit oft die Motivation dafür die Gruppe weiter zu betreiben.

Jetzt haben wir viel über die Schritte gesprochen, die Women of Vienna zu dem gemacht haben was es heute ist. Für den Fall, dass jemand eine wissenschaftliche Arbeit über ein ähnliches Netzwerk schreiben würde: Welche Fragen wären aus deiner Sicht relevant beziehungsweise welche Fragen würdest du stellen wollen?

Person A antwortete hier, dass sie gerne die Frage stellen würde wie es die Gründerinnen oder Administratorinnen einer solchen Gruppe schaffen ihre Wahrnehmung für sich selber in diesem ganzen Prozess nicht aus den Augen zu verlieren. Sie selber berichtet, dass sie zeitweise das Gefühl hatte, dass die Administration dieser Gruppe ihre Identität stark beeinflusst hat. Auch interessant für sie ist, wie man in schwierigen Zeiten immer noch eine positive Grundeinstellung bewahren kann.

Person B gab dazu an, dass sie einerseits die organisatorischen „Geheimtipps“ erfragen würde und wie sie mit ihren Mitgliedern kommunizieren. Weiters würde sie auch interessieren ob und wie andere Gruppen Werbung für sich einsetzen. Aber vor allem auch die Langzeit-Ziele der Gruppenbetreiberinnen würde sie erfragen. Besonders weil sie sieht wie lange es für Women of Vienna gedauert hat um ihre Ziele zu konkretisieren. Wobei sie meint, dass die Zukunftsvision für die nächsten fünf bis zehn Jahre immer noch recht offen ist, so gesehen wäre es gut sich von einer anderen Gruppe inspirieren zu lassen.

Person C würde sich ebenfalls für die längerfristigen Ziele interessieren, ansonsten aber auch für die Entstehungsgeschichte der Hauptgruppe und der Sub-Gruppen, also nach welchen Gesichtspunkten die Themen dazu ausgesucht wurden. Ein weiterer Punkt, der für sie interessant wäre, ist die Frage nach dem Stellenwert des Brandings der Gruppe, also wie sehr sie sich als Marke definieren, welche Design-Regeln und welches Selbstverständnis sie von sich hätte.

Beantwortung der forschungsleitenden Fragen

Subfrage 1:

Wie organisiert sich das Administratorinnen-Team der Gruppe?

Aufbau des Administratorinnen-Teams:

Generell gibt es in der Organisation der Administratorinnen zwei Ebenen, es gibt das Leadership-Team, das aus fünf Administratorinnen besteht, die für die Betreuung der Haupt-Gruppe und teilweise auch für Sub-Gruppen zuständig sind. Sie sind auch für die generelle Ausrichtung des gesamten Projekts sowie für die Erstellung der Richtlinien und Organisation des Administratorinnen-Teams verantwortlich.

Das Administratorinnen-Team wird jedes Jahr neu zusammengestellt und besteht aktuell aus 20 Administratorinnen, die für die jeweiligen Sub-Gruppen tätig sind, wobei die meisten Sub-Gruppen von mehreren Administratorinnen verwaltet werden. In dem Fall wird das Beobachten der Beiträge nach einzelnen Wochentagen aufgeteilt, so dass immer jemand für das Sichten und die entsprechende Reaktion auf Beiträge verantwortlich ist.

Kommunikationskanäle für die Moderation der Gruppen:

Für die Kommunikation untereinander hat das Leadership-Team eine gemeinsame WhatsApp-Gruppe erstellt, zusätzlich gibt es auch für jede Sub-Gruppe eine gemeinsame WhatsApp-Gruppe. In diesen WhatsApp-Gruppen sind die jeweiligen Administratorinnen nahezu rund um die Uhr erreichbar und können somit

besprechen wie sie auf Beiträge von Mitgliedern reagieren sollen. Zusätzlich gibt es auch eine teamübergreifende Facebook-Gruppe für alle Administratorinnen.

Das gesamte Team agiert inzwischen nicht mehr so demokratisch wie das früher der Fall war und es werden nicht mehr alle Gruppenmitglieder in alle auftretenden Entscheidungsprozesse einbezogen.

Persönliche Treffen der Administratorinnen:

Die Administratorinnen jeder Sub-Gruppe versuchen sich untereinander einmal pro Monat persönlich zu treffen und einmal pro Quartal findet ein großes Treffen statt, bei dem alle 24 Administratorinnen zusammenkommen. Dabei werden alle Sub-Gruppen und ihre Aktivitäten sowie die allgemeine Zusammenarbeit besprochen. Zusätzlich gibt es auch immer wieder Treffen, bei denen die Administratorinnen in einem lockeren Rahmen zusammen kommen.

Auswahl und Zusammenstellung des Administratorinnen-Teams:

Einmal pro Jahr wird eine Bewerbungsphase ausgeschrieben, hier bewerben sich circa zwei- bis dreimal mehr Personen als benötigt werden, dadurch kann ein Auswahlverfahren stattfinden in dem einerseits darauf geachtet wird ob es Erfahrungen mit Social Media gibt und ob die Wertevorstellungen der Personen mit denen von Women of Vienna zusammen passen, wobei auch bewusst nach Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Facetten gesucht wird, um das Team damit zu bereichern.

Die dabei akquirierten Administratorinnen sind danach für einen Zeitraum von einem Jahr für die jeweiligen Sub-Gruppen im Einsatz und erhalten anschließend ein Zertifikat in dem ihre Tätigkeit bestätigt wird. Auf Wunsch können Sie den Zeitraum auch für ein zweites oder auch weitere Jahre verlängern.

Tätigkeiten der Administratorinnen:

Neben der laufenden Beobachtung und Moderation der Women of Vienna-Sub-Gruppen sollen die Administratorinnen jeder Sub-Gruppe auch einmal pro Monat ein Event zu ihrem Gruppen-Thema veranstalten, die Themen und Art der Treffen sollen dabei immer wieder variieren.

Weiters müssen die Administratorinnen auch entscheiden welche Mitglieder-Anfragen sie akzeptieren können, also welche neuen Nutzerinnen aufgenommen werden. Generell kann es dabei bis zu 50 Anfragen pro Tag geben, zu jeder Anfrage wird das Profil der jeweiligen Person kurz überprüft. Dabei werden offensichtlich gefälschte Profile, Profile von Frauen, die nicht in Wien leben oder keinen direkten Bezug zu Wien haben, oder auch offensichtlich kommerziell genutzte Profile abgelehnt.

Ressourcen und Hilfestellungen bei Moderation:

Inzwischen wurde ein Google-Dokument eingerichtet, das Hinweise für häufig vorkommende Beiträge inklusive Beispiel-Antworten beinhaltet. Zusätzlich finden sich darin auch relevante Kontaktdaten zu diversen Hilfseinrichtungen sowie Fakten und Statistiken zu Themen, die häufig angesprochen werden wie beispielsweise Vorurteile gegenüber Personen aus anderen Ländern oder Randgruppen. Auf dieses Dokument können alle Administratorinnen online zugreifen.

Subfrage 2:

Inwiefern kann erfolgreiches Konfliktmanagement in einer kulturell heterogenen Gruppe wie Women of Vienna betrieben werden?

Erstellung und Einhaltung der Richtlinien:

Generell beobachten die Administratorinnen die Beiträge der Nutzerinnen durchgehend um möglichst rasch eingreifen zu können, damit können bereits viele Konflikte vermieden werden. Durch das Erstellen und Ausformulieren von allgemein gültigen Richtlinien, die im Laufe der Jahre mit den gesammelten Erfahrungswerten weiterentwickelt wurden, gibt es außerdem klare Vorgaben die ebenfalls dabei helfen Konflikten vorzubeugen.

Eine sehr wichtige Regelung, die gerade in Hinsicht auf das möglichst konfliktfreie Kommunizieren sehr bedeutend ist, ist das Verbot von aggressivem Tonfall und von rassistischen oder xenophoben Äußerungen.

Die Administratorinnen berichten von einer weitgehend vorhandenen Akzeptanz der Mitglieder wenn es um das Einhalten der Richtlinien geht und dass viele Nutzerinnen sogar andere aktiv auf die Richtlinien hinweisen und sie auffordern diese einzuhalten.

Zu Beginn gab es noch sehr wenige Regeln, mit der steigenden Zahl an Gruppenmitgliedern wurden die Richtlinien aber ausgeweitet und auch die Einhaltung strenger kontrolliert um die Qualität der Kommunikation in der Gruppe auch bei wachsender Mitgliederzahl weiterhin aufrecht halten zu können.

Eine der ersten Regeln, die dabei formuliert wurden, war das Verbot von kommerziellen Aktivitäten in der Gruppe, wobei allerdings eine Kategorie namens „freeforallfriday“ eingeführt wurde, dazu veröffentlichen die Administratorinnen jeden Freitag einen Beitrag in der Haupt-Gruppe, unter dem alle Nutzerinnen ihre eigenen Dienstleistungen veröffentlichen und anpreisen dürfen, abgesehen davon

dürfen keine Leistungen beworben werden. Ein weiteres grundlegendes Verbot dreht sich darum, dass keine Bildschirmfotos von Beiträgen außerhalb der Gruppe veröffentlicht werden dürfen, auch das Hochladen von Fotos von Personen, die vermeintlich kriminelle Handlungen begangen hätten, ist verboten.

Wenn Mitglieder Beiträge veröffentlichen, die gegen die Richtlinien verstoßen gibt es für die Administratorinnen mehrere Handlungsoptionen:

Den Beitrag der Nutzerin löschen:

Das passiert nur in Ausnahmefällen, wobei es inzwischen auf Facebook die Möglichkeit gibt beim Löschen eines Beitrags einen Kommentar für die Nutzerin zu hinterlassen, in dem ihr erklärt werden kann weshalb ihr Beitrag gelöscht wurde. Gelöscht werden beispielsweise meist Beiträge in denen Nutzerinnen negative Aussagen über Geschäfte, Restaurants oder andere Dienstleistungsbetriebe schreiben, die rechtlich bedenklich sein könnten. Dadurch sollen die Mitglieder vor rechtlichen Konsequenzen geschützt werden. Auch Ratschläge zu medizinischen Belangen werden von den Administratorinnen als kritisch eingestuft und möglicherweise gelöscht.

Kommentieren des Beitrags:

Meist werden Beiträge, die gegen die Richtlinien verstoßen nicht gelöscht sondern es wird von einer der Administratorin darunter kommentiert, dass dieser Beitrag in der Form nicht erlaubt ist, damit kann anderen Mitgliedern transparent gezeigt werden, dass eine solche Kommunikation nicht toleriert wird. Als Vorstufe dazu kann auch vorerst nur von den Administratorinnen kommentiert werden, dass sie die Kommentare beobachten um sicherzustellen, dass ein respektvoller Umgangston eingehalten wird, oft ist dieser Hinweis schon genug, dass Diskussionen nicht eskalieren.

Schließen der Kommentar-Funktion:

Bei gewissen Beiträgen kann es ratsam sein den Beitrag selber sichtbar zu lassen aber zu verhindern, dass Mitgliedern weitere Kommentare dazu schreiben können. Das ist besonders dann hilfreich wenn der ursprüngliche Beitrag den Richtlinien

entsprochen hat aber die Kommentare, die von Nutzerinnen darunter geschrieben werden, nicht den gültigen Regeln entsprechen. Für gewöhnlich bitten die Administratorinnen hier die Person, die den ursprünglichen Beitrag veröffentlicht hat, die Kommentar-Funktion selber zu deaktivieren.

Stummschalten von Nutzerinnen und Freigabe-Funktion:

Bei Fehlverhalten kann die Administratorin eine Freigabe-Funktion aktivieren, somit werden die Beiträge dieser Nutzerin nur für andere sichtbar wenn die Administratorin diese aktiv frei schaltet. Alternativ kann die Nutzerin auch komplett stumm geschaltet werden, sie kann also die gesamte Kommunikation in der Gruppe mitlesen, darf aber selber nichts veröffentlichen, diese Funktion kann wenn gewünscht auch nur für eine bestimmte Zeit aktiviert werden.

Ausschließen von Mitgliedern aus der Gruppe:

Sollte sich die Person nicht einsichtig zeigen oder schon mehrmals negativ aufgefallen sein, beziehungsweise die Verwarnungen durch die Administratorinnen ignorieren, kann sie von den Administratorinnen aus der Gruppe ausgeschlossen werden. Sie kann somit nicht mehr sehen was in der Gruppe geschrieben wird und somit natürlich auch selber keine Beiträge mehr veröffentlichen.

Typische Konflikte:

Es kommt recht häufig vor, dass Mitglieder ungehalten reagieren wenn eine Nutzerin eine Frage stellt, die schon öfters in der Gruppe gestellt wurde, die für sie aber anscheinend neu ist. In dem Fall weisen die Administratorinnen meist daraufhin, dass die Frage durchaus gerechtfertigt ist und bitten um mehr Geduld bei den anderen Gruppenmitgliedern.

Beiträge zu Themen wie Migration, Flüchtlinge oder zu Handlungen wie sexuelle Belästigungen, besonders wenn diese in einem Bezirk mit hohem Ausländer-Anteil passiert sind, führen häufig zu Diskussionen und gelegentlich auch respektlosem Umgangston unter den Mitgliedern. In diesem Fall wird meist schon proaktiv ein Bildschirmfoto des Beitrags in die WhatsApp-Gruppe der Administratorinnen

gestellt um darauf aufmerksam zu machen, dass hier ein Konflikt entstehen könnte, der beobachtet werden sollte.

Auch Konflikte durch sprachliche Unterschiede passieren durchaus regelmäßig, dazu können schon einfache Übersetzungsfehler führen wenn beispielsweise eine Person ein englisches Wort verwendet, dass eventuell als beleidigend aufgefasst werden könnte aber laut Übersetzungsprogrammen als neutraler Begriff vorgeschlagen wird. Auch durch die kulturellen Unterschiede ergeben sich oft Streitigkeiten da es unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen unter den Mitgliedern geben kann.

Die Interviewpartnerinnen merkten in ihren Interviews dazu auch mehrmals an wie wichtig es für sie ist, dass die Administratorinnen ein Gespür für Kommunikation und auch gewisse Grundwerte, die sich mit denen der Women of Vienna-Marke decken, mitbringen um Konfliktpotential unter den Mitgliedern möglichst früh erkennen und auflösen zu können.

Herausforderungen:

Gerade im Hinblick auf die immer wieder auftretenden Konflikte in der Women of Vienna-Gruppe sehen es die Administratorinnen als besondere Herausforderung sich nicht selber mit ihrer eigenen Meinung zu viel einbringen, sondern eine möglichst neutrale Moderatorinnen-Position zu wahren.

Auch das Umgehen mit Kritik von Gruppenmitgliedern kann dabei durchaus herausfordernd sein. Einerseits betrifft das Kritik an den Richtlinien und manchmal auch persönliche Angriffe, die auf die Administratorinnen selber abzielen wenn sie Maßnahmen den Richtlinien entsprechend umsetzen.

Solche Angriffe haben bereits dazu geführt, dass das Leadership-Team die Women of Vienna-Gruppe beinahe geschlossen hätte, durch den Zusammenhalt innerhalb des Administratorinnen-Teams war dann aber doch genug Unterstützung zu spüren um weiter zu machen.

Fazit und Ausblick

Zusammenfassung:

Zu den im Rahmen dieser Arbeit geführten Interviews lässt sich zusammenfassend sagen, dass es viele Übereinstimmungen bei den Aussagen der interviewten Personen gab, besonders bei dem Wunsch nach mehr persönlichem Kontakt unter den Administratorinnen um die generelle Leidenschaft für das Thema und das soziale Miteinander im Administratorinnen-Team noch weiter zu verstärken.

Im Verlauf der leitfadengestützten Interviews hat sich schnell herausgestellt, dass die interviewten Personen bereits nach den ersten gestellten Fragen sehr frei erzählten und die meisten Fragen schon von sich aus beantworteten, ohne dass diese überhaupt gestellt werden mussten.

Bei den Fragen zum Aufbau und zur Organisation der Women of Vienna-Gruppe wurde schnell klar, dass über die letzten Jahre sehr gut funktionierende Strukturen entwickelt wurden, beispielsweise das Auswahlverfahren und der jeweils einjährige Einsatz der Administratorinnen, die Rolle des Leadership-Teams, die Erstellung der Richtlinien, die Erstellung eines Google-Dokuments mit Hilfestellungen für die Administratorinnen. Genauso auch der Aufbau eines Kommunikations-Netzwerks über Facebook und WhatsApp durch das die Administratorinnen laufend im Austausch miteinander stehen können sowie die regelmäßigen persönlichen Treffen. Auch die Rückmeldungen der Team-Mitglieder bestätigen, dass die inzwischen entwickelte Struktur gut funktioniert und sie sich dadurch gut unterstützt fühlen.

Auch die Reaktionen auf Beiträge von Nutzerinnen waren ein wichtiges Thema bei den Interviews, hier gibt es recht einheitliche Vorgehensweisen wie bei unpassendem Verhalten von den Administratorinnen reagiert werden kann. Diese Vorgehensweisen haben sich ebenfalls im Laufe der Jahre verändert und die Administratorinnen haben beispielsweise entschieden, dass sie weniger Beiträge löschen und stattdessen einen offeneren, transparenteren Kommunikationsstil bevorzugen.

Spannend im Zusammenhang mit der Women of Vienna-Gruppe ist auch, dass diese ohne Bewerbung schnell angewachsen ist. Hier liegt nahe, dass die Gruppe einen Themenbereich umfasst, beziehungsweise einen Raum für Austausch ermöglicht, der von vielen Frauen als sehr hilfreich angesehen wird. Die interviewten Personen geben auch an, dass Facebook die Entstehung und Entwicklung von Gruppen sehr begünstigt und mit seinen Algorithmen unterstützt, das deckt sich auch mit dem Zitat von Mark Zuckerberg, dem Gründer von Facebook, das bereits zu Beginn dieser Arbeit angeführt wurde. Demnach werden Gruppen auf Facebook wichtiger als die eher statischen Facebook-Seiten, die bis jetzt von den meisten Unternehmen als Kommunikationsmittel bevorzugt wurden.⁴¹

Im Zusammenhang mit Women of Vienna wird diese Tendenz bereits spürbar, was sich auch in den Rückmeldungen der Mitglieder widerspiegelt, wie beispielsweise in diesem Beitrag, der im April 2019 von einer Women of Vienna-Nutzerin in der Gruppe veröffentlicht wurde:

⁴¹ Vgl. <https://www.facebook.com/zuck/posts/10106340834478671>



Ani Le Yo ▸ Women of Vienna



10 Std. ·

I've lived in Vienna for half a decade now. This is a beautiful city, it's full of art, of history, of stories and manifested passions. But Vienna can also be daunting, isolating, in some ways, even elitist. Living here is unlike living in any other world capital. Navigating this oasis can prove to be even harder, from the incessant lines of the magistrates to the incomprehensible fetish for the GIS. As most of us focus on learning the differences between the (NOT THREE, liars) German articles and finding our footing be it in work or our studies, we also earn for a feeling of community and social resonance. I've lived in Vienna for five years, I learned many things along the way. I learned how to deal with the noisy neighbors and where to go for a true cup of coffee, I learned to make Kaiserschmaren and the differences between all the Semmels. But what I learned most is the importance of having a safety net to fall back on. Moving out o your childhood home is scary, becoming a grown woman, is scary. When mom is no longer in arm's reach and you are in a foreign country on your own, is the time you understand the importance of community. When I was lost and didnt know how to proceed, this group led the way. When I was sure I would fail, this group reminded me that girls are strong and can do anything. When I needed reassurance that people could still be kind, I found kindness here. I just wanted to say how much I appreciate this community. And although my mom is far away, I have a THOUSAND moms to help me find my way.

Thank You!

364

29 Kommentare

Gefällt mir

Kommentieren

Abbildung 6: Beitrag einer Nutzerin in der Women of Vienna-Gruppe, aufgerufen am 22.04.2019

Ausblick:

Im Laufe dieser Arbeit wurde schnell klar, dass die Gruppe sich laufend verändert und weiterentwickelt. Interessant wäre eine ähnliche Untersuchung, wie sie im Rahmen dieser Arbeit durchgeführt wurde, in beispielsweise drei Jahren noch einmal durchzuführen um dabei Unterschiede und weitere Entwicklungsstufen herauszuarbeiten. Dabei könnte es auch relevant sein zu ermitteln ob und in welcher Form die Vereinsgründung den Charakter und die Anwendungsgebiete der Gruppe verändert. Beispielsweise könnte es sein, dass dadurch noch mehr Offline-Veranstaltungen stattfinden oder vielleicht auch einmal eine eigene Vereins-Lokalität zur Verfügung steht, die das Miteinander der Gruppenmitglieder beeinflussen kann.

Ein weiterer Aspekt, der in zusätzlichen Forschungstätigkeiten denkbar wäre, ist die Untersuchung von vergleichbaren Gruppen, die aber mit einem kommerziellen Ziel und mit bezahlten Mitarbeitern geführt wird. Hier könnten spannende Fragestellungen wie beispielsweise die Motivation der Administratoren, die Themenbereiche, die Organisationsstruktur und noch vieles mehr herausgearbeitet und mit der Women of Vienna-Gruppe verglichen werden.

Quellenverzeichnis

Literatur

Atzenhofer, Nina (2016): Personality traits and tolerance on Social media. Magisterarbeit, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften, BetreuerIn: Gil de Zuniga, Homero

Ang, Lawrence (2011): Community relationship management and social media, in: Journal of Database Marketing & Customer Strategy Management, Vol.18(1), S.31-38 [Peer Reviewed Journal]

Bacher, Johann; Horvath, Ilona (2011): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Johannes Kepler Universität Linz, Linz

Ballantyne, Neil; Lowe, Simon; Beddoe, Liz (2017): To Post or Not to Post? Perceptions of the Use of a Closed Facebook Group as a Networked Public Space, in Journal of Technology in Human Services, 02. Jänner 2017, Vol.35(1), S.20-37 [Peer Reviewed Journal]

Berne, Veronica (2016): Social Media & Generation Z. Magisterarbeit, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften, BetreuerIn: Boomgarden, Hajo

Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (1995): Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler, Springer, Berlin

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Verlag Otto Schwartz, Göttingen, S. 183-198

Boyd, Danah; Ellison, Nicole (2007): Social Network Sites: Definition, history, and scholarship. Journal of Computer-Mediated Communication, Vol.13(1), S. 201-230

Braaten, Jane (1995): From Communicative Rationality to Communicative Thinking: A Basis for Feminist Theory and Practice, in Johanna Meehan (Hrsg.) Feminists Read Habermas: Gendering the Subject of Discourse, Routledge, New York, S. 139–61.

Burkart, R.; Lang, A. (2012): Die Theorie des kommunikativen Handelns von Jürgen Habermas – Eine kommentierte Textcollage. In: Burkart, R.; Hömberg, W. (Hrsg.): Kommunikationstheorien. Ein Textbuch zur Einführung, 6. Aufl. Wien, S. 42-71

Chen, Meng-Mei (2018): Students' perceptions of the educational usage of a Facebook group, in Journal of Teaching in Travel & Tourism, 10. Februar 2018, Routledge, S.1-17 [Peer Reviewed Journal]

Coman, A.; Grigore, A.-M; Hudea, O.S.C. (2017): Why social media is an achilles heel? A multi-dimensional perspective on engaged consumers and entrepreneurs, in Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics), Vol.10282, S.139-158 [Peer Reviewed Journal]

Davis, F.D. (1989): Perceived usefulness, perceived ease of use and user acceptance of information technology, MIS Q. 13(3), S. 319–340

Dobrowsky, David (2017): Kommunikative Kompetenzen in sozialen Netzwerken. Dissertation, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften, Betreuer: Bauer, Thomas Alfred

Emcke, Carolin (2016): Gegen den Hass. 5. Auflage. Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag

Flick, Uwe (2004): Qualitative Forschung: ein Handbuch, Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg

Flick, Uwe (2016): Qualitative Sozialforschung: eine Einführung. vollst. überarb. Auflage. Rowohlt's Taschenbuch Verlag, Reinbeck bei Hamburg

Folie, Isabel (2016): Kundenbeschwerden auf Facebook. Magisterarbeit, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften. Betreuer: Burkart, Roland

Glucksmann, Andre (2005): Hass. Die Rückkehr einer elementaren Gewalt. München/Wien: Nagel & Kimche.

Gottschlich, Theresa (2017): Hate Speech. Magisterarbeit, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften. Betreuerin: Herczeg, Petra

Habermas, Jürgen (1992): Kommunikative Freiheit und negative Theologie, in Emil Angehrn (Hrsg.) Dialektischer Negativismus, Frankfurt am Main

Henning, Marina (2010): Soziales Kapital und seine Funktionsweise, in Stegbauer, Christian / Häußling, Roger (Hrsg.): Handbuch Netzwerkforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S.177-198

Huber, Michaela Stephanie (2016): Women Against Feminism - How an online social movement challenges the mainstream discourse about a political ideology. Magisterarbeit, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften. BetreuerIn: Boomgarden, Hajo

Hussy, Walter; Schreier, Margrit; Echterhoff, Gerald (2013): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor. 2. Auflage. Heidelberg: Springer, Berlin

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch. 4., vollst. überarb. Auflage. Weinheim: Beltz.

Langer, Inghard (1985): Das persönliche Gespräch als Weg in der psychologischen Forschung. Zeitschrift für personenzentrierte Psychologie und Psychotherapie. 4., S.447-457.

Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6. Aufl. Beltz, Weinheim, Basel

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991). Experteninterview. Vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in Granz, D.; Kraimer, K. (Hrsg.). Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte. Methoden. Analysen. Westdt. Verl. Opladen

Notter, Julia (2017): Neue Passivität im Web 4.0 - wenn das Sehen das Handeln ersetzt. Magisterarbeit, Universität Wien. Fakultät für Sozialwissenschaften. BetreuerIn: Götzenbrucker, Gerit

O'Bannon, Blanche W.; Beard, Jeffrey L.; Britt, Virginia G. (2013): Using a Facebook Group As an Educational Tool: Effects on Student Achievement, in Computers in the Schools, Vol.30(3), S.229-247 [Peer Reviewed Journal]

Oliver, Debra Parker; Washington, Karla; Wittenberg-Lyles, Elaine; Gage, Ashley; Mooney, Megan; Demiris, George (2015): Lessons Learned from a Secret Facebook Support Group, in Health & Social Work, 2015, Vol. 40(2), S.125-133 [Peer Reviewed Journal]

Oswald, Marion (2013): Facebook group implies consent to disclosure of personal data, in International Data Privacy Law, Vol. 3(1), S.61-64 [Peer Reviewed Journal]

Pajnik, Mojca (2006): Feminist Reflections on Habermas's Communicative Action: The Need for an Inclusive Political Theory, In: European Journal of Social Theory, Vol.9(3), S.385-404

Pelinka, Anton (Hrsg.) (2012): Vorurteile. Ursprünge, Formen, Bedeutungen. Im Auftrag des Sir Peter Ustinov Instituts zur Erforschung und Bekämpfung von Vorurteilen., De Gruyter Verlag, Berlin/Boston

Quan-Haase, A.; Wellman, B. (2002). How does the Internet Affect Social Capital. In M. Huysman, Volker, W. (Eds). IT and Social Capital (2004), The MIT Press, Hong Kong

Rosenberg, Marshall (2013): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. 11. Auflage., Junfermann Verlag, Paderborn

Stier, Winfried (1999): Empirische Forschungsmethoden, Springer Berlin, Heidelberg

Stigler, Hubert; Felbinger, Gerda (2012): Der Interviewleitfaden im qualitativen Interview. In: Stigler, H; Reicher, H. (Hrsg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Studien Verlag, Innsbruck, Wien, Bozen, S.141-146

Stoffels, Herbert; Bernskötter, Peter (2012): Die Goliath-Falle. Die neuen Spielregeln für die Krisenkommunikation im Web. Wiesbaden. Springer Gabler.

Valenzuela, Sebastian; Park, Namus; Kee, Kerk (2009): Is There Social Capital in a Social Network Site? Facebook Use and College Students' Life Satisfaction, Trust, and Participation, in Journal of Computer-Mediated Communication. Vol. 14, S.875-901

Vurgun, Esma (2012): Aufbau einer Facebook-Gruppe für türkischstämmige Frauen, in Sozial Extra, Vol.36(9), S.51-52 [Peer Reviewed Journal]

Wang, Qiyun; Woo, Huay Lit; Quek, Choon Lang; Yang, Yuqin; Liu, Mei (2012): Using the Facebook Group as a Learning Management System: An Exploratory Study, In British Journal of Educational Technology, Vol.43(3), S.428-438 [Peer Reviewed Journal]

Online-Quellen

www.iab.at, aufgerufen am 12.08.2018

www.womenofvienna.org, aufgerufen am 06.05.2019

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/296115/umfrage/facebook-nutzer-in-oesterreich/> aufgerufen am 06.05.2019

<https://www.facebook.com/notes/women-of-vienna/women-of-vienna-community-guidelines/1353772871388860/> aufgerufen am 27.04.2019

Zuckerberg, Mark (2019). Mark Zuckerberg - We just released our community update ... , aufgerufen am 31.03.2019

<https://www.facebook.com/zuck/posts/10106340834478671>

<https://open.buffer.com/inclusive-language-tech/?fbclid=IwAR3hiVoePjnQ328zFEP9JeUIUR8FYeN9nTFz2hDsKlqdf05ZhTeRBwp-noA> aufgerufen am 27.04.2019

<https://www.facebook.com/communitystandards/introduction> aufgerufen am 27.04.2019

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: www.womenofvienna.org/home/about/, aufgerufen am 06.05.2019

Abbildung 2: Screenshot 1:

www.womenofvienna.org/home/community/leadership-team/ , aufgerufen am 06.05.2019

Abbildung 3: Screenshot 2:

www.womenofvienna.org/home/community/leadership-team/ , aufgerufen am 06.05.2019

Abbildung 4: Screenshot 3:

www.womenofvienna.org/home/community/leadership-team/ , aufgerufen am 06.05.2019

Abbildung 5: „What is social media for consumers?“, S.148 in:

Coman, A.; Grigore, A.-M; Hudea, O.S.C. (2017): Why social media is an achilles heel? A multi-dimensional perspective on engaged consumers and entrepreneurs, in Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics), Vol.10282, S.139-158 [Peer Reviewed Journal]

Abbildung 6: Bildschirmfoto eines Nutzerinnen-Beitrags aus der Women of Vienna Facebook-Gruppe,

<https://www.facebook.com/groups/womenofvienna/permalink/1813410275425115/> aufgerufen am 22.04.2019

Anhang

Richtlinien der Women of Vienna Facebook-Gruppe:

Women of Vienna Community Guidelines

✎ Dokument bearbeiten



CHRISTINA PILZ · DIENSTAG, 3. APRIL 2018

To all members: Please read and respect our guidelines BEFORE posting. If you have any questions or concerns, please email us at womenofvienna@gmail.com. Thank you in advance!

OUR MISSION

Making Vienna Accessible

We believe that everyone should have an equal opportunity to access resources and understand their rights, no matter if they are new to Vienna or were born here. Our aim is to take the mystery out of living in Vienna by providing a space to find answers about all aspects of life in this beautiful city.

Bridging Communities

We believe that incredible things happen when people representing different backgrounds and lifestyles come together. Change happens at the intersection of difference and creativity. We aim to cultivate a space where communities can connect and collaborate.

Encouraging Woman* Led Change

We believe women must be active participants in the conversation surrounding women's rights and equality. We aim to act as a support system and create space for women to lead the way in making change.

Who can be a Woman of Vienna?

We are a diverse community made up of women* from all over the world, with different needs, expectations and backgrounds. We are committed to supporting equity and embracing the inclusion of all women of Vienna in our community, regardless of national origin, religion, immigration status, socioeconomic status, sexual orientation, race, ethnicity, age, family status, dis/ability, or body type.

Our definition of women* includes all individuals who have identified and continue to identify as women (including cisgender and trans women), intersex individuals who do not identify as male, individuals assigned female at birth who have not taken medical or legal steps to identify as male, and individuals assigned female at birth who do not identify within the gender binary. Please contact the admins at womenofvienna@gmail.com if you are

concerned that you will not be welcome in the community or want to make sure that an event or resource is accessible to you.

How we communicate with each other

We are committed to creating and maintaining a space that is positive and supportive without closing our eyes to the challenges of our times and opportunities for growth that these challenges represent. We keep in mind that this community, more than most, includes women with wildly different educational and cultural backgrounds and English skills: we ask each other for clarification first and avoid reacting defensively. We communicate respectfully with fellow members and while we appreciate that women have different values and ways of expressing themselves, we expect all members to attempt to communicate in a way that is non-discriminatory, and we respond gracefully when we are informed that our communication has hurt or offended another member.

We take a deep breath and think twice before offering unsolicited advice, and an even bigger breath before responding thoughtfully when we get advice that we don't appreciate or read posts we disagree with. Finally, we bear in mind that sometimes it's best to turn off the comments, put down our phones, and continue our discussions with fellow members in person at one of the many WoV events.

GENERAL GUIDELINES

- All posts and comments must be in English. Posts or comments in other languages may be deleted without warning.
- Keep your posts and comments friendly and respectful. Opinions will vary, but please think before you type and refrain from being inflammatory or rude. We expect all members to contribute positively.

We do not accept the following:

- hate speech
- disrespect towards other members
- racism, xenophobia, homophobia, and other forms of discrimination
- spam
- exploitation of the community for commercial gain
- unnecessary negativity
- bullying

The following posts are not allowed and will be deleted without warning:

- posts promoting your business, service or event*
- donation based classes or events
- personal blog posts
- GoFundMe and other fundraising posts*
- Animal sales or adoptions
- posts soliciting votes for a contest or competition
- posts with invites/discount codes for services you personally benefit from (i.e.: Uber, Booking.com, Transferwise, etc)
- posts searching for models or volunteers for portfolios or projects you personally benefit from*
- posts containing photos of people or names of people who have not expressly permitted the posting of their face or personal information

*See Businesses, Services and Fundraisers below for more information

Additional Guidelines:

- Women of Vienna is a closed group; in order to respect the privacy of the members do not screenshot posts or comments and repost outside of the group. You will be removed from the group immediately if found to have done so.
- Do not use the name "Women of Vienna" (or variations, including "WoV") without prior permission.
- Off-topic and redundant posts/comments may have commenting turned off or be deleted without warning.
- If you're not sure if a term you want to use is respectful and in line with these guidelines, a quick google search can help you figure out what to say instead; <https://open.buffer.com/inclusive-language-tech/> is a good starting point.
- We reserve the right to impose consequences on members for failing to uphold these guidelines. These can range from closing the comment section on a post to determine whether the discussion can be continued in accordance to the group's core values and guidelines, to temporary suspensions or a permanent ban from all WoV groups and events.
- To ensure accountability, and in a spirit of growth, we very rarely delete member comments. Rest assured that this does not mean that we are not taking action against offenders behind the scenes.
- We have a number of subgroups for specific interests and discussions. Our guidelines apply to all our subgroups. Please see the full list of subgroups here: <https://www.facebook.com/notes/5943...>

concerned that you will not be welcome in the community or want to make sure that an event or resource is accessible to you.

How we communicate with each other

We are committed to creating and maintaining a space that is positive and supportive without closing our eyes the challenges of our times and opportunities for growth that these challenges represent. We keep in mind that this community, more than most, includes women with wildly different educational and cultural backgrounds and English skills: we ask each other for clarification first and avoid reacting defensively. We communicate respectfully with fellow members and while we appreciate that women have different values and ways of expressing themselves, we expect all members to attempt to communicate in a way that is non-discriminatory, and we respond gracefully when we are informed that our communication has hurt or offended another member.

We take a deep breath and think twice before offering unsolicited advice, and an even bigger breath before responding thoughtfully when we get advice that we don't appreciate or read posts we disagree with. Finally, we bear in mind that sometimes it's best to turn off the comments, put down our phones, and continue our discussions with fellow members in person at one of the many WoV events.

GENERAL GUIDELINES

- All posts and comments must be in English. Posts or comments in other languages may be deleted without warning.
- Keep your posts and comments friendly and respectful. Opinions will vary, but please think before you type and refrain from being inflammatory or rude. We expect all members to contribute positively.

We do not accept the following:

- hate speech
- disrespect towards other members
- racism, xenophobia, homophobia, and other forms of discrimination
- spam
- exploitation of the community for commercial gain
- unnecessary negativity
- bullying

The following posts are not allowed and will be deleted without warning:

- If you have an idea for a future group event, please contact us at womenofvienna@gmail.com.
- Events created with Women of Vienna or WoV in the title and/or description without prior, written permission for the Admin team are not allowed.
- WoV Admins reserve the right to delete events that have been posted outside of the [#freefroallfriday](#) thread(s) by members who may benefit commercially from the event.
- If a WoV event requires an RSVP please email womenofvienna@gmail.com.
- If the event requires an upfront payment, you will not be refunded if you later cancel.
- Because of the popularity of monthly brunch events, we limit attendance to only once every three months. If you have attended a brunch within the past two months, we ask you not to RSVP to enable more new members to join.
- Please do not come to WoV events for the intent of promoting yourself or another's business. If found to be doing so, you may be removed from the group without warning.
- The admins have the right to delete or turn off commenting on any posts that do not fit WoV guidelines. Individuals who frequently violate the guidelines will be muted or removed from the group.

SOCIAL MEDIA NOTICE

Women of Vienna reserves the right to re-post pictures posted in our group or taken at our events to use in our social media channels. If you have any questions about this policy, please e-mail us at womenofvienna@gmail.com

Your WoV Team

Admins: Betsy, Kaitlyn, Christina, Molly and Susi//Deputy Admins: Sarah, Katharina, Ronke, and Marina

Website: <https://www.womenofvienna.org/>

Facebook Fan Page: <https://www.facebook.com/womenofvienna>

Follow us on Instagram: <https://instagram.com/womenofvienna> and tag us ([#womenofvienna](#)) in your photos for a chance to be featured on our account!

Quelle: <https://www.facebook.com/notes/women-of-vienna/women-of-vienna-community-guidelines/1353772871388860/>, aufgerufen am 05.05.2019

Transkripte der Interviews

Die Fragen der Interviewerin wurden jeweils in Großbuchstaben geschrieben und die Antworten der interviewten Personen in Kleinbuchstaben.

Interview Person A

THANK YOU FOR FINDING THE TIME TO MEET WITH ME! I HAVE LOTS OF QUESTIONS, LETS JUST SEE HOW FAR WE CAN GET.

Ok cool

SINCE YOU ARE SITTING BESIDE ME, YOU CAN READ THE QUESTIONS. I KNOW THE ANSWER ALREADY FOR THE FIRST ONE – HOW THE GROUP STARTED.

You know the answer yes.

One of our founders, also an American here, who was an expat here first started the Facebook group in, I think January 2015, so that she could ask questions of a more personal nature, that she didn't feel were not so easy to ask when there is both – men and women.

YES, I REMEMBER THAT. SO HOW MANY PEOPLE WERE IN THE GROUP BACK THEN?

I think we were about 90 - that were just her female friends – yes so at the time Facebook was really working with promoting groups, just pointing them out. So I came in the group cause Facebook just popped it out as a suggestion for me. And I think that happened for a lot of people. So I think for the first couple of weeks after the group was open, it was suggested to a lot of women, and so we joined.

SO IT WAS NOT ALL OF YOUR FRIENDS BUT ALSO OTHER WOMEN?

Yes, because most of them didn't know each other beforehand. And the first - in person meeting - we had, was in February because we all have been sort of chatting in the group and we wanted to meet in person and there were about 50-60 women in the meeting showing up. And we were like „Yes that is something“

THAT'S GREAT. AND, THE NEXT QUESTION IS: HOW DID THE GROUP GROW SO FAST? DID YOU HAVE A CONCEPT, PROMOTE IT, DID YOU WANTED IT TO GET THAT BIG?

It's all been quite organic and sort of developed as we gone, but we did promote it first, so in other groups if someone asked a question, we were like „Oh you should join the Women of Vienna to ask the question.“ And I really think that in summer we hit the Facebook algorithm jackpot because we have been recommended to people

so often. But also the other thing that I think made these members is word of mouth. So someone would say: „Oh I have this friend who would be interested or they tell their friend: Oh, if you need an answer, just join the Women of Vienna“. So people were so excited about it that people just found us. Still to this day there are many requests that say „Oh a friend recommended me this group.“

GREAT! NEXT, THERE IS A BIG QUESTION, IT IS ABOUT CHALLENGES.

There have been so many challenges and so many that you wouldn't expect, I think it has been an incredible learning experience for me cause I had to learn how to mediate conflict, how to deal with legal issues, how to really keep a community a community, especially in an online space. And just, I can even start with where the challenges have been but I really think that the biggest one that's been there since the beginning and that we are still facing today and that I expect us to face for forever is that the group is very diverse and that everyone is coming from a different background, so we have to make space for these differences but also make sure that everyone feels a special level of being invested and that they feel heard, so it really feels like a community. And finding the right spot with all of that is an ongoing struggle and I think it always will be.

YES, THAT'S ONE OF THE MOST INTERESTING PARTS OF IT, THE COMMUNITY MANAGEMENT, HOW CAN YOU DEAL WITH DIFFERENT NATIONALITIES AND CULTURES, LANGUAGES, ... THAT IS REALLY INTERESTING.

Yes, it is fascinating, terrifying and wonderful all at once.

WHAT KIND OF LEGAL ISSUES DID YOU FACE?

Well, my first thought about legal issues was when we started to realize that we were building a brand and we started to think about how to protect this brand. That was the first thing that was on our mind: „How do we build it, protect it and own it.“ Especially when it is a volunteer thing and none of us at the time had the time to legally open up a business in Austria. And then – there was this big shout out in Facebook groups in Vienna because we have found out that the WKO (Wirtschaftskammer Österreich) was sort of watching Facebook groups for people who were working illegally and of course we had

no way of checking the licenses of all of our members and people were offering services in the group that were probably not legal. So we really had to do some research and coming up with policies, so now in our guidelines we have a disclaimer so people can promote themselves and the work they want to do but in a way that we are not liable for other people breaking the law. But on the other side we also want to protect our members too, so especially now we try to provide them with the resources how to do things legally.

Another big situation we have had was that the group didn't really feel like a support group to a lot of people. So some people started complaining in the group and we were approached actually more than once of business owners who said: „This person is writing something wrong about my business or myself in this group and the group has so much influence that I am worried about myself as a business owner because this person is basically hyping up negative information about me.“ So that was a really – Let's say, it makes me a little bit happy inside because there is this person who is causing a lot of a trouble, we actually had to delete some posts cause they were threatening to sue this person and we tried to resolve the issue in a way that nobody is upset. But to this day this person still doesn't like me because of what I did and she doesn't realize that I probably saved her from being sued.

IT IS ONE PERSON?

Yes, there is a special person. But we had other situations when that happened too, so she was not the only one. But now we kind of have a feeling for that and when we see really negative posts we kind of try to steal the conversation a bit in way that if someone in the outside world would see it, they would not get in trouble.

And also another thing – Austria has really strict laws about sharing people's info in public spaces. So that was something that we really had to pay attention too and take fast action. Like someone posted a picture of someone who harassed her on the street, which we all understand is a very upsetting situation, but you don't want that to backfire at you and you don't want yourself to get in trouble.

ARE YOU LEGALLY RESPONSIBLE FOR THINGS LIKE THAT WHEN YOU MANAGE THE GROUP?

I think that there would be a grey area that we don't want ourselves to get into but we also want to protect our members, I mean we had an increase in Austrian members, but it is an expat group mostly - or foreigners - not to use the word expats. So people don't know all of these things, I mean it is a bit common sense to me in a way but I didn't know that this could be a legal issue. So we are still figuring these things out.

AND DID YOU EVER SEE SOME LEGAL ADVISOR?

Well, we have done a lot of „ask-a-friend kind of thing“ but now we have a pro bono relationship with a lawyer and she is an incredible badass and also helping us with the „Verein“ process. And we can also go to her with other thinks.

SO YOU HAVE SOME SUPPORT ON THIS?

Yes!

SO WE ALREADY ANSWERED SOME OF THE QUESTIONS THAT ARE COMING LATER. OK SO THERE ARE LOTS OF CHALLENGES – LETS GO ON TO THE NEXT QUESTIONS.

HOW MUCH WORK – I MEAN YOU SPLIT IT ON MORE PEOPLE BUT STILL – HOW MUCH IS IT?

In the beginning it was insane, I think I – had a fulltime job sometimes more than fulltime but I was working for Women of Vienna fulltime beside, if not more. I was going to every single event and in my group 24/7 answering all the questions, mediating conflict, discussing in the background with my members in I was going out and trying to find partnerships with businesses, finding spaces to have events for free. It was insane. And the first couple – the first two years were really work intensive, and we were also leading the team of volunteers who were leading the group, so we were also going through a big building process too, so behind the scenes, not just the group but also building the team and coming up with all the policies – it was really a crazy amount of work.

I REMEMBER THAT TIME – YOU TOLD ME ABOUT IT.

Yes, and now it's less work and I have stepped back a bit and delegated things more and the team is very solid now I feel. I am not as – publicly active within Women of Vienna but for me that's important. It was already too much for me. So about two years ago I reduced my work and since March this year I started to do more again.

DO YOU STILL WORK FULLTIME?

I was part time but back in August I went back to 40 hours and I have to say, I don't know why people ever work full time, it is just not sustainable.

SO YOU ARE STILL WORKING IN THE SAME JOB AS FOUR YEARS AGO.

No, I changed my job but it is 40 hours again now.

HOW MUCH DO YOU WORK FOR WOMEN OF VIENNA NOW?

I think now I am back to average maybe 15-20 hours, sometimes less sometimes more, it comes and goes with the time of the year and what is going on.

AND WOULD YOU SAY THAT ALL THE OTHERS IN THE TEAM WORK THE SAME AMOUNT OF HOURS?

I think it depends a lot on how motivated they are. Last year Person D and another member of the Lead-Team picked up a lot of work when I wasn't able to cover cause I kind of checked out for a while.

YOU WENT OFFLINE A LITTLE BIT?

Yes, three months because I needed a break for a little while.

IT IS DIFFICULT WHEN YOU ARE SO ENTHUSIASTIC AND THEN IT OVERRUNS YOU.

Yes, it can get too much and you see that this is the point where you need to push because of the way it is growing, I think it is the same with every start up or business.

When you feel like you need to invest your whole self in it.

AND IS IT A BUSINESS NOW?

It is not, but we just received our official "Verein" status. So we can start applying for funding, which is incredible!

THAT'S GOOD! SO RIGHT NOW EVERYONE IS STILL WORKING FOR FREE?

Yes and it might be like that for a while.

THE PLAN IS ON THE LONGTERM – TO HAVE A PAYMENT?

That would be incredible, that's what I want, but of course in a way that is still a non-profit organization. So our first big thing would be - a conference in this spring. We are hoping to get like 200 to 300 visitors and also a funding chance. That's really exciting.

NICE – SO THERE IS REALLY A LONGTERM PLAN.

Yes!

YOU ARE GOING SOMEWHERE. HOW DID YOU COME UP WITH ALL THE KNOW HOW FOR ORGANIZING THE GROUP?

I think that this is actually a talent that I have had and cultivated, I have always – even I have always been a part of a community, I have always been building up relationships and when I came to Austria I was placed in a village south of Vienna and was part of this teaching assistant program and we were all spread all over. And we kept in touch in a Facebook group and met once in a while because living in another country, not really speaking the language for a while, you get pretty lonely. So I had always been doing this sort of community development and maintenance in other situations and also I am really that kind of person that likes to share, if I have something that I can offer to you, I am very happy that I can do that. So I think these things were the bases and also the organizational skills of the others (lacht) because I am not the most organized person but we really have a match. But a lot of it was developing on the way, like being able to recognize a need and think of a way of how to solve it and if that doesn't work rethink it, readjust and find a new way. I think what is really special about having a group of women is that it is much easier in a way to admit your mistakes and say this isn't working so well, let's try something else. So lots of it has been growth along the way. But I think part of what made it easy for me to do something like this was that I just came from a big family and bringing people together is something that I love doing. Even in a workspace, at work - there are a couple of places I have worked where they said we never met each other before you were working here and we don't hang out which each other while you are gone.

SO NOW YOU ARE MAKING IT ON A BIGGER SCALE. AND DID YOU EVER HAVE ANY WORKSHOPS OR ANYTHING ABOUT SOCIAL MEDIA?

I think some of the team members have some education in this topic... Yes, so one of the founders had done lots of research, particularly Instagram and blogging, so she really has this know-how and passed it on. Her and me

combined, I think, again, is great! And as the team grew, we gained more women who were familiar with essentially Social Media Marketing. And we did have like, it isn't really that I attended a lot of workshops or anything but we occasionally organized them and then we learned from them. I think the really cool thing in this group is that we organize things that we want to learn so we benefit along the way.

THAT'S A GOOD THING HOW TO DO IT, YOU GET SOMETHING BACK.

Yes and still today we tell all the coordinators „Do something that you want to do cause that makes it fulfilling for all of us, don't do something that you don't like“.

LET'S GO ON, WE ONLY FINISHED THE FIRST FIVE ON THE LIST BUT MOST OF THEM WERE ALREADY ANSWERED. SO WHAT KIND OF PROCESS WAS NECESSARY TO MAKE THE TEAM WORK SO WELL?

We have had to - we have a lot of in person meetings, I think even in the beginning we were meeting at least once a month in person and we are pretty much 24/7 available in a group of WhatsApp and we – you know – I've always been a real idealistic person when it comes to working in a team. And I was always like: you know it's great to have a flat hierarchy and everyone is on the same level and has the same decision making power I want everyone's voice to be heard and want everyone to be invested, but then you have to realize that it doesn't work at all but someone has to make the decision and people really like it when there is hierarchy and there is someone for them to go to get the answers and when there are set structures, and I would say a lot of our growing pain was in developing these structures. And not everyone agreed with how they should be set up but it was really clear that they needed to be there. So figuring that out was really difficult, but now I feel like we have a really solid base for management structures. So we have this one term for the volunteers of the subgroups, if they want to extend their term they have the chance to do that. And then there is the core team that is there all the time. And we have graduated some of our subgroup leaders into core team members if the fit is well. But the one thing that – over the last two years – is, that we have really not compromised if we felt that someone wasn't a good fit for the team. Cause sometimes you meet people and they have these fantastic skills but it is very hard to teach someone how to fit a team culture and if that doesn't work, nothing works. So we have been really serious and committed – if we feel a bit unsure about someone we don't take him on the team cause it disrupts the whole dynamic. It doesn't mean that everyone has to agree all the time, we have lots of discussions between us. But having the same core values is important.

DO YOU HAVE SO MANY PEOPLE WHO APPLY TO HELP YOU?

Yes, it is growing every year, the last circle we had about two to three times more people than we are taking.

SO YOU CAN PICK?

Yes! And if we feel like there is someone who does not fit, we will not take her even if we need somebody there. Cause in the end it would not feel good for us or for the person.

I worked in a lot of small businesses and I've seen over and over again how destructive it is if they don't trust their employees. And now it just really sticks with me – even if it makes me really nervous – I just have to let people do what they want to do, because you can't do everything by yourself and sometimes you need different perspectives to make a really good product. So letting go is really important and even I fit does not work out the way you wanted it to it still may work out in a really great in a different way.

We did have a lot of discussion about compromising between quality and quantity because how Facebook works, you'll get lots of attention as long as you are growing and when you are stagnating you'll get invisible. But we really wanted to keep the quality in the group on the same level, so this was a lot of discussion. And now we have really sort of reached a size where we feel comfortable and we want to be really strict about that people are in Vienna and that they are contributing to the community.

ABOUT THE GUIDELINES: I THINK WE ALREADY ANSWERED WHICH RULES CAME UP AND WHY. AND IN THE BEGINNING THERE WERE NOT SO MANY GUIDELINES, RIGHT?

Yes, they came up with the time. And we also kind of developed with the platform. So Facebook banned any sort of trading, selling, giving away things, so we actually already had that in place when Facebook banned it because we had problems with it. We have kind of grown with Facebook in a way, which is interesting. Then the next thing that came up was the spamming of the group and businesses and how you can promote yourself as a business owner. I mean we really wanted to support women who are doing their thing and have their own business. But it has to be in a way that does not turn the group in a promotional group.

And we had some hard rules like it is forbidden to post a screenshot from the group outside the group. Because it is 15 thousand people and mostly strangers but there is a level of trust and people post some very private things and we want to keep the group as a safe place to ask all kinds of questions. So if someone is posting screenshot from the group outside the group the person will immediately be removed from the group. If you are using hate speech or racism or xenophobia or something like that, this is a hard no go. This has been very difficult, one because you have the decision between censoring people and allowing discussions to happen – its really hard. And basically every time when something comes up we read it and discuss it as it goes. So every time when there is something like that we watch it and try not to judge. What is hard is that sometimes you make decisions that you might regret later but you can really learn from that. And I have learned sooo much cause I am also the kind of person who is paranoid that I won't have the right answer so I do a lot of research. So I have

started reading all kinds of feminist literature and stuff like that and also about racism. Which makes me a better informed person cause I also want my decisions to be more informed. And also – I can't even think about all guidelines right now.

DO YOU FIND ALL THE SCREENSHOTS OUTSIDE THE GROUP?

That's the interesting part, in the beginning we really had to fight for people to read the guidelines but now they sort of take care of the group themselves, I think that's part of our goal making them feel like it belongs to them too. And so whenever it happens that someone is posting a screenshot outside the group, they tell us. It feels like having 15.000 spies and it feels like they really care.

AND YOU ALREADY SAID IT IN SOME WAY – ARE YOU OFTEN AFRAID OF DOING A MISTAKE?

Yes

OKAY (Lachen)

Yes I am terrified of doing the wrong thing or hurting someone or, when I am a 100% non-confrontation and non-conflict person but this has been non-stop confrontation for me for the last three years. And yes, I mean we made a lot of mistakes and I think we have done well though with being able to recognize that it was a mistake and try to learn from it. I am sure there is some that we didn't recognize as mistakes. But yes, I am 100 percent sure that there is a long list of things that we could have done better.

DO YOU FEEL LIKE – WAS THERE EVER SOMETHING THAT MADE YOU FEEL LIKE MAYBE YOU ARE DOING SOMETHING ILLEGAL?

In the beginning when we were hosting events and we were trying to figure out how to do things that brought money and do it in a legal way that was really difficult and made me very nervous and I started to become very aware to it in general like, not accepting money when it was not sure if it was ok. But the legal side is always terrifying I think. But also when it comes to giving advice, because if it is a small group of 100 people and a few people are talking about vaccines and thinks like that. But when the whole group is telling someone that do some kind of alternative medicine instead of going to a doctor, that's scary too.

OK SO YOU HAVE IT IN YOUR GUIDELINES NOW NOT TO TRUST ANYONE IN THE GROUP ABOUT MEDICAL ADVICE.

Yes.

BUT ALSO SOMETHING ABOUT PRIVACY RIGHTS?

Yes, I mean GDPR (Anmerkung: General Data Protection Regulation) now – this is stressful because no one understands it fully, I feel. And how it applies to you as a group – so that's the hard part because we are just people taking time out of our days to provide something for other people but when it got so big that was also kind of scary too because there is not a business or an organization between me and the other people so if they are going to sue, its gonna be me. That's why we were working so much to set up the guidelines and we don't

have much at the moment were we are taking people's personal information. And Facebook is a massive grey area. Because also people are participating in these groups on their own and making the decision to post the things they post, I mean like I said we really try to protect the members as much as we can but in the end everything you write on the Internet is not safe.

But yes – we do, we also have a start-up that's partnering with us to do the GDPR management for our webpage and our Newsletter list and we gave a workshop on it. Again. So we have lawyer and a social media marketer they are doing the presentation and we are doing it for our members but also for us. And because I work in a school now and schools are GDPR, they are like a disaster for that, you know everything is so difficult. I don't want to say I feel comfortable with it because I don't but I at least have an understanding of it and we are doing everything we can to protect people's privacy.

DID YOU EVER HAVE A SITUATION WHEN YOU THOUGHT YOU MIGHT GET SUED? WHEN SOMEONE IS ALREADY GETTING THAT AGGRESSIVE?

Not that I can think of really.

ITS GOOD – THAT IN FOUR YEARS...

I mean we had people who were not happy with us but usually not in a way that we necessarily did something against their privacy it was more of a disagreement thing. Nothing yet.

SO YOU ARE DOING A GOOD JOB IN FOUR YEARS ON FACEBOOK

Knock on wood.

OK, SO THE NEXT QUESTION WAS ABOUT THE LEGAL ADVICE – YOU ALREADY TOLD ME THAT BEFORE, SO YOU HAVE SOMEONE.

Yes.

SO THE NEXT QUESTION: ARE THERE ANY FORBIDDEN TOPICS?

We try not to forbid anything because we think discussion is important and everyone learns from each other. But like I said about racism, certain xenophobic discussions, we made the policy that we don't delete posts unless they are really awful and the people that are against have requested that we delete them. Because we think that if someone says something extremely racist, we will call this person out and if it's bad enough, remove them from the group but we want other members to know that this is unacceptable behavior and so by leaving that there, other people can see it. We also just think it contributes to transparency if we are not deleting things whenever we are having a conflict discussion. Because then also, like those mistakes I was telling you about, you can go back and learn through. But I mean of course with the refugee crisis that happened in Europe recently and there were a lot of people coming in and pulled up a lot of discussions, we had to really watch that and monitor it. So nothing is really forbidden but we do have standards though.

OK, SO HERE ARE SOME QUESTIONS ABOUT THE MANAGEMENT TEAM ITSELF. HOW DID IT CHANGE OVER THE YEARS?

It grew quickly. In the beginning there were two of us and then we realized we needed another person, even if it was just about the emails that came in. So it was three and then it was five or six and as the subgroups grew the team grew and now we are about 25 people. We definitely had some conflicts as to where the group should go and led to team changing and I am the last one standing from the original team.

REALLY, SO PERSON D AND WHO ELSE?

Person D and Person C and Person B and another one is our current, like, core team.

PERSON D WAS NOT THERE FORM THE BEGINNING?

I think she joined about six months after we started, she was actually my colleague at work. The one I guess next has been there the longest has probably been the one that you did not interview, she was our Family group coordinator from the very beginning when we opened this subgroup and then she move to be a part of the main-leadership team. Person B joined, I think, in the first or second round of coordinators with the culture group and then the bookclub and then joined the leadership team and Person D was first in the outreach group and then became part of the main team and Person C was LGBTQ+ and main team.

WHAT KIND OF CONFLICTS DID YOU HAVE? AND WHAT WAS THE VISION THAT THE OTHERS HAD?

I think we differed in a lot of these hot topics and political discussions like racism, for one of them, was something that I felt really strongly about. I think one of the main conflicts was that more than once a couple of the leadership members said things that were bordering on being racist itself. And, you know, when you are behind a brand everything that one person in the brand says applies to you too and so we had a lot of discussions about that and this didn't always go well. So I think personal differences too and I always had the vision this would be something big and real and solid and not just like an expat group were we would have like brunch and drinks. And I mean there were definitely times when I wanted to quit but everyone said, no – you'll regret it later, stick with it.

YOU HAD NO CHANCE TO QUIT?

Yes. There were also some money issues. So there was a point when we had made up a little amount of money from events but as it grew we also organized bigger events and then one of the team members organized an event where you had to pay for it and it was for about 30 people and only ten showed up and then she used the money that we have saved to pay for without telling any of us. And it was about three months later that we found out.

So things like that were – and also it's like a lot of conflict has come up in the group and we had to decide how to

deal with it and some people take that really personally. And some people moved.

BEFORE YOU TOLD ME ABOUT PUTTING UP A STRUCTURE TO MAKE THE GROUP MANAGABLE AND WHEN WAS THE MOMENT WHEN YOU FELT THAT YOU HAVE KIND OF A BASIC STRUCTURE?

This time last year

SO IT TOOK THREE YEARS?

Yes, when we finally set in place this one year term and we just went full on with that. So there is this one year term, there is an application process, you'll have an interview, then we have an orientation, we have quarterly meetings that are in person and we also have on the side, each subgroup usually meets up with the main group – we are really bad with the names for all of these things – but has a meeting as well, we check in with them more often. And at the end we write them a – like a reference – and we try to make it as official as possible. And when we had our first orientation last year, we were all like – wow we finally have it!

YES THATS GREAT BECAUSE NOW YOU CAN SCALE IT AND IT FEELS SAFE

And yes, so now we have the consistency and we have our meetings every three months on a Sunday and just knowing that is coming and everyone gets into the group and it makes your life so much easier.

IT IS ONLY ONCE EVERY THREE MONTHS? THAT'S ENOUGH?

Well the four of us we meet every second week but the entire team, yes only every four months. But we also have a secret Facebook group where everyone can talk and we also have social meetups so it's not always „Business Business Business“. Also more teambuilding.

AND HOW DO YOU CHOOSE THE ADMINS FOR THE GROUP? DO THEY JUST APPLY?

Sometimes we approach a person that we really want to have on the team if we feel like there is a space that she might be interested in. Originally that was how we got everyone on the team. But now we are doing this application period, then we read through all the applications and make a short list and do interviews and it is really based on what people are interested in cause this is volunteer work and we don't want to put someone in a group she is not interested in. Even though they overlap sometimes but we really, it's like, we do consider the availability because it is a commitment and we need people to be serious about it and make sure they might just stop. So we look at their availability, there has to be some level of social media skill and we really just try to get to know them as a person and where their values are and where their interests lie. So this year especially when we shortlisted people we set a list of subgroups we thought they might be a good fit for. And very early we correct but a couple of times someone might totally surprise you and might end up being a perfect fit for something you could not even imagine. Like now we have two Social Media Coordinators who are really interested in doing this, so our Instagram channel is

much better now because they are great. So now we have two more roles. But yeah, it is really about what people are interested in. Like we have one woman applied who is an Olympic body builder and we were like „wow, incredible for the fitness group“, but no she really wanted to be in the 40+ group and it's kind of cool so now we have an Olympic body builder in our 40+ group and she is incredible. So I think it is up to listen to what people want to do.

DO YOU HAVE ANY RULES FOR THE TEAM? SO THE STRUCTURE YOU HAVE, IS THERE ANYTHING ADDITIONAL?

About the events, each subgroup should contribute one event per month if possible. And on the 15th of the month before we start putting in dates and titles of the events and that's when the calendar can be set for the next month. And then they are responsible for planning, executing and following up on the event. So that includes taking pictures and giving us some text to share on Social Media and giving feedback on how it went. We share a lot of the resources so if someone finds a good space that is open to partnering with us then everyone shares that information. So the events are their responsibility and they also have to maintain their specific group and they also have a specific day when they are responsible for a group so they have to approve the group requests and also monitoring the group. So for example, my day is generally Tuesday, this means that I am responsible for the group requests and for any reported content and for all disaster that might happen on this day. At least watching them, usually we consult each other but you know that there are caring eyes in the group. So it sounds creepy but you know, we are watching 24/7.

YES BUT THIS IS HOW IT WORKS AND THATS THE REASON WHY IT WORKS SO WELL RIGHT?

Yes. We also asked that they behave in a way that is in line with the group's values and guidelines, in the beginning we specifically requested that the team is not in with hot topic discussions. But we changed that because their opinions are valid too and we want them to be able to contribute but that is one of the reasons why we are now very – no compromise when it comes to choosing people because we want to make sure that their opinion isn't gonna end up to be the one that brings us problems.

But we just say, you are speaking for the brand now and beyond this you are speaking for each and every one of us so you have to think about how you are dealing with things and how this can reflect on your team mates and you know, we are in this together.

AND DO YOU FEEL LIKE THATS WORKING WELL?

Yea, I mean for the last two years, before that it was more difficult but I really think that there is a really supportive team, especially last year's group – I mean this year's group is also very good – but last year's group, when we were just sitting back and thinking „Wow they are such an incredible team and they are so supportive to each other“ and whenever things came up

they were really taking care of each other and that was great. Any other questions?

YES: SO IN GENERAL - TRUST IN SOCIAL MEDIA - ARE THERE PEOPLE ON FACEBOOK WHO GET PARANOID, IS THIS A TOPIC?

Yeah, people get weird about this because they are willing to share their whole live with strangers and then can get really distrustful in some situations. But I think we don't really have – if anything we have been a positive force for social media and people trust in it because they trust the group. There are a lot of people in the group who don't really use Social Media outside the group.

OUTSIDE OF WOMEN OF VIENNA?

Yes! We have heard that before and I think the group generally trusts each other, you can see that if someone asks for a suggestion or recommendation for something they really trust that over just googeling and reading reviews, which I think is proof actually because you don't really have any reason to trust these 15.000 strangers.

YES I THINK YOU ALREADY ANSWERED THE QUESTION, ALSO THE ONE IF YOU ARE AFRAID OF DOING SOMETHING WRONG AND PEOPLE MIGHT HATE YOU?

I mean in the beginning I was really – I mean I wanted everyone to be happy - and so this was really hard for me. There are definitely some people in Vienna who really hate me and it makes me sad. I can think of one person who I think really dislikes me. But we were actually very similar in the way we grew up and in the kind of experiences we had, so I think we actually could – maybe not getting along very well – but at least being fair with each other. But because of the group and having to stick to the rules that we have set in place, the person really doesn't like me. But I think consistency is really important and I think I can't give someone some extra rules in the group just because I agree with her opinion and then only give consequences to people I don't agree with. Even though it's really hard sometimes to do that.

WAS IT A FORMER FRIEND OF YOURS? OR JUST A MEMBER OF THE GROUP OR THE MANAGEMENT?

A member of the group. That was the first person I ever had to remove from the group because of breaking the guidelines and being super aggressive to another woman. And like – there was no cause in my first big discussion we tried to talk it out with her and in the end I just had to say „you can't be part of the community if you talk so aggressively“.

But you have to reach the realization – and it's a good one – that you don't have to like everyone and not everyone likes you. And sometimes it is not worth your emotional energy.

THE BIG QUESTION: IMPROVEMENTS

Yes, we could have more time and it would be awesome to actually make a living from it. But I think just, it would be nice to meet in person more often. There are a lot of things that I wish Facebook could do to make the group easier to manage. I mean they have done a lot of improvements, so now when someone reports a post,

they can tell us why and if we delete a comment we can add a comment that gets send to the person telling. I think filtering the requests would be helpful because we spend a lot of time online. I really also wished that I could pay all my team members because they do such an incredible job.

The group itself: I mean things could become more harmonious, that would make me happy but at the same time I think that we learn from these conflicts. I wish that things that maybe it was a bit easier in Austria to jump through the bureaucratic hoops that would make it easier. Like for example Trade Marking the brand was so difficult and we had to do so much research and talk to so many people and still didn't know what to do.

I really wished that when people clicked on an event that they would actually show up, I wish there was more sense of responsibility about what you say or do on the Internet. It really affects the group because when you organize an event and no one shows up that is really discouraging and demotivating. And it is hard to keep a team of volunteers motivated when the person who is working is not as invested as – let's say – I am. So it would be great to have a chance to keep people responsible when you are running things through Facebook. I think there are more things that can be improved we just haven't figured them out yet.

WHEN YOU SAY: "MEET IN PERSON MORE OFTEN", YOU MEAN THE LEADERSHIP TEAM?

The whole team, all 25 of us. We say the leadership team – that's all of us and the core team is the five of us. I think that might be the right terms.

LEADERSHIP TEAM IS WHAT YOU CALL IT ON THE WEBSITE.

HOW MANY REQUESTS DO YOU GET PER DAY?

It varies but I would say 20 to 50 per day.

AND HOW DO YOU FILTER?

Well so we filter on, there are these questions now you have to answer to enter the group and we played around a lot with that but now it is just how associated you are with Vienna or why are you in Vienna. Because we want people who are living here and not someone who is only here for the weekend or someone who is living in Budapest. Women only - but actually quite early on we had the discussion on what that meant and we have decided to go with „if you identify in your daily life as a woman, then you are welcome to join the group!“. Because I personally believe in a gender fluid world and we want to make sure that we are including Trans women and non-binary women. So I would say that at this point the group is pretty Cisgender women, you know like, we do have Trans women in the group and the LGBTQ+ group kind of sprung out of this discussion because we did want to try the best we could to not neglect women who are in that community.

ARE YOU MORE PICKY NOW ABOUT THE MEMBERS THAN YOU WERE IN THE BEGINNING?

Yes I think we are more picky now. Also we are really strict about if we think it looks like a business profile and if there are couple profiles – I think that's very weird if a

man and a woman share a profile. And if someone is just visiting or – we are much stricter in that regard too. Though if someone says they are moving to Vienna and they want advice about moving here then we also accept them.

HOW MANY MEMBERS DO YOU ACCEPT PER DAY?

I can send you the analytics about it! Just remind me. You can give me a time span and I can give you every month on the same day then you can see that. That is something really cool with Facebook. And there are also other things like top-commenter, it always makes me laugh cause these are always the people that you already know.

DID YOU EVER THINK ABOUT OPENING UP TO MEN?

No, this is funny, we had men that said: „Oh you should start a Men in Vienna group.“ and I said „No that's something that you would have to do“. (lachen)
We have not really strong complaints but sometimes there are complaints from men that they can't join. In the beginning we had events that were open to partners or male friends but we got completely away from that. Because hardly any space in the world is only for women so it's nice that we have it.

DO YOU WRITE IT IN THE EVENT „WOMEN ONLY“ OR IS IT JUST CLEAR FOR PEOPLE?

We don't write „bring your partner“. I actually had to kick someone out before because one of the photoshoots we did, for the stockphotos. A boyfriend came with a girl and he was there and the other women were nervous like „What is this guy doing here?“. Especially a photoshooting can be a difficult experience for some women because of feeling nervous and maybe a bit uncomfortable and then there is this guy sitting there watching and I had to ask him „Can you please leave?“.

THAT'S A SPECIAL EVENT WERE IT REALLY MAKES A DIFFERENCE

Yes, that's right. But I used to organize Single-Events too and that was terrible. The level of difficulty just magnifies, once we started including man and there was this very weird sort of expectation placed on me as the organizer. I organized them because I was single myself and I heard about many women who had a hard time dating here so I thought „Could we do something for the single ladies?“ So I started organizing events but then the guys came to the event and I was trying to be nice and welcoming to make a comfortable environment like I do for all Women of Vienna-Events and then they would all think that I was interesting and then I was like „No you are not here to hit on me, you are here to hit on these ladies who are here to hit on you“. And we did a speed dating once and we had to pay to cover the space, so I asked everyone to pay three Euros and we got there, it was in a bar and we were sectioned up. But of course, there were also other people. So there were two guys who were sitting at the bar and they've been there before we got there and they started talking to some of the girls who had come for the speed dating and then some of the guys who were there for the event came to me and asked me why these guys

are allowed to talk to the girls, they didn't pay to talk to the girls. That was just – you know... „Are you serious?“.

THAT'S RIDICULOUS

HOW DID YOU FIND THE GUYS FOR THE EVENT?

Oh my gosh, it was so hard, I was like bribing my male friends to get there. Of course that's probably why the guys thought that I was probably interested in them because I had to reach out and be like „come to this thing it's gonna be fun and apparently as a woman, if you reach out to them it gets really difficult“.

SO THERE WERE NO BIG MATCHES IN THESE SINGLE EVENTS?

There were people who hooked up but I am not sure if anyone ended up married.

WHEN WAS IT? HOW LONG AGO?

That was two and a half years ago and it was short lived.

I THINK THERE ARE SO MANY POSSIBILITIES TO MEET SOMEONE WHEN YOU ARE SINGLE ...

Yes... The place we have been concerned about excluding men was when it came to the Verein. If it's – you know – it was something we had to talk with the lawyer about how we can stay as an organization that's only for women when we are also a regulated Verein.

AND IT IS NOT A PROBLEM?

In our version it is ok now. So in this point we can decide who is allowed to get a member.

AND THERE WERE NO REAL COMPLAINS ABOUT IT YET?

No

OK, DID YOU EVER FIND A FAKED PROFILE?

Yes, yes, yes. In our team there is a serious „man hunter“ she finds them and she blocks them.

HOW CAN YOU FIND THEM?

Sometimes, she really clicks through the person's profile you can often find out about it. And now Facebook allows you to filter requests based on gender. So now we have 0.3 percent in the group at all time that is not female but that could be people who are gender fluid. So something little bit weird happened when the sales group had open approval, everyone could approve anyone and someone had just gone through and let in a whole bunch of guys, so I took two days to check every single profile and I removed them.

THESE WERE OBVIOUS MALE PROFILES?

Usually it is fairly obvious, but I am sure that there is a significant number in the group who are men who made faked profiles. But there is only as much as you can do and actually Facebook has become a lot better in finding faked profiles.

AND DID YOU EVER FIND FAKED PROFILES OR DID YOU JUST FIND MEN?

We found some profiles where we thought that this is probably not real.

DO YOU WRITE THEM THEN?

No, we actually normally delete them. So first we check their contribution in the group and see how they contributed the group and sometimes we find that there are members on the group who's profiles are no longer active and that is probably because Facebook found out that it is a faked profile and shut it down. So that's one thing that has happened.

BUT WAS THERE EVER A MAN WHO WROTE SOMETHING THAT WAS OFFENSIVE?

Not in the main group in the sales group we had someone who was trying to get models for photography and then asked for pictures of the women in their underwear.

So when someone wants to join the group, we have these questions that have to be answered. And sometimes there are these really honest answers like „I am looking for a wife“ or „I want to meet beautiful ladies“ and something like that but we usually just delete and block their requests.

WE ARE PRETTY CLOSE TO THE END, BUT THERE WERE MANY QUESTIONS YOU ALREADY ANSWERED.

SO WHAT KIND OF TOPICS ARE COMMON IN THE GROUP AND WHAT DO YOU THINK WOULD NOT COME UP IF THERE WERE MEN TOO?

I think a lot of feminine hygiene questions for sure, like bra-questions. How to find a guy and all these kind of things? But also a lot of difficult discussion we had about feminism like sexism, racism, all of that, I think these kinds of discussions come up in other groups too but I think the results of them can be more informative than in groups with men. Also it maybe not just because it is only women, It may be also the culture we created in the group that even if you do not agree on something you don't start throwing personal attacks. Or you call people names or something like that just because you disagree with them. I think something that we have seen a lot recently in the group that I really think is sad and in some way also cool: is women talking about their experiences like „I was walking home and this guy was following me“ and there is some kind of solidarity and everyone says like, „Hey sorry that you had to go through that, here is something that you could do, or even if you just want a hug, I am here for you“. And I really love what Person D has done, she compiled this to resources and that is something that we really try to continue to do and promote. So for every question or situation like that we have a list of resources, if you saw someone acting racist against someone else we want them to have the numbers on hands where you can call. Or if you were the victim of racism on the Straßenbahn we want you to know your rights and how you can take action against that person. And same with a woman getting harassed and even in cases of domestic abuse, I mean there is lots of support, solidarity but we also want to have concrete information to offer to people. So I think that's partly the culture but also partly because it is a women-only group.

AND WHEN SOMEONE MAKES A POST ABOUT AN EXPERIENCE WITH THAT, YOU JUST COMMENT WITH, FOR EXAMPLE, THE TELEPHONE NUMBER?

Yes, usually we have a list of standard responses saved in a word google drive and they are by topic and even if one of our new deputy admin who is taking care of the group sees something then she can go through the file and find it, copy and paste it and post it there.

GOOD, THATS GREAT.

Yes.

OK, FINANCING THE GROUP – I THINK WE ALREADY TALKED ABOUT IT.

Yes, we are all poor laughing

POOR BUT HAPPY

Yes, we hope that this will change someday.

ARE YOU PROMOTING THE GROUP?

We are not really promoting the group right now. We try to promote the Events, sort of the offline side of it. Cause the group is just growing on its own.

AND HOW DO YOU PROMOTE THE EVENTS?

Through Facebook, we sort of swarm them. So if the admin of the cooking group makes an Event we'll go and invite a bunch of people and we comment about it and we have these calendars and the Newsletter and Instagram and the Facebook fanpage. And the group is so big and things get lost so quickly that a lot of people don't really realize that we do offline events. So whenever someone posts something like „Oh, I want to meet people, someone wants to go for a drink?“ Then we always jump in and comment something like „Oh have you looked at our event calendar?“.

THAT IS A BIG QUESTION

DO YOU THINK THAT SOMETHING LIKE THAT CAN ALSO COME UP OFFLINE?

So communities have existed for forever, so it is not a new thing but I feel that the ease and the boundaries you can cross with it are significantly bigger than offline. It's a lot easier and it brings together people who wouldn't necessarily cross if it were only an offline group. I mean, like me walking out in the street.

LIKE IN GENERAL ...?

Yes, that would just be the only way to get to what we have now. Just standing on the street and asking „Do you want to join my cool club?“.

I think it is just a modern form of community. But I think it is important to combine offline and online. Because the Internet is a great space, but it is not real life and there is so much more, like richness that comes from interacting in person. And so – yes.

WE ARE NEARLY DONE ... YOU ARE REALLY MOTIVATED (lachen)

DO YOU KNOW OTHER GROUPS IN OTHER CITIES?

We have a lot of other „Women of“-groups in other cities cause many members who move to other cities are starting something like that. So the biggest one at the moment is „Women of Budapest“. But there are pretty active groups in Munich, Salzburg, Milan, we tried to stay connected but there haven't been any important connections. It is just a „what ideas do you want to share

with us“. There are many groups like that in the world. I think for Vienna we do something pretty unique. So there are other women groups in Vienna and there are Expats groups in Vienna but I think...

THE COMBINATION IS THE SPECIAL THING ABOUT IT?

Yes, it has been really successful. In the beginning we had some weird conflicts with other groups because they of course felt like our success was there loss, kind of. We got through and beyond that and we really, we have had conflicts with other groups, like with admins or members of other groups. But we really try to – like we are stronger together. We don't want there to be major conflicts between Women of Vienna and other women groups. But sometimes people just take something personally and of they see their success they maybe think it may be a complementary on their lack of success or something. But we all move at a different speed and we all.... Yes, so one thing that we want to do at our conference this spring is to bring people together from different organizations in Vienna.

WHAT ORGANIZATIONS?

Person D has a really close tie with some partners, it is a Muslim society group. And we have reached feminists groups and sorority and business riots. So far, we all function in our own little bubble and I think it would be really great if we could collaborate more. Especially with the German ones because I think there is a place where we can do more together because our focus is on English speaking people and it would be nice to bring this closer together.

THIS QUESTION IS MORE ABOUT THE CONFLICTS WITHIN THE GROUP?

Person D will tell you a lot about it! So the one thing that people get frustrated with very quickly is something like „Why are you asking the same damn question again every time“ but you have to step back and say „I have seen this question a million time but for this person this question is new“ and for her it is important to have the chance to ask the question. So like „Stupid questions“ are alright, we love them. The other thing is that English is the language of the group because I think that it makes the group easy accessible for most of the people, even if we are in a German speaking country and everyone has a complete relationship with English but you also have to acknowledge that a lot is lost there with the language ability and misinterpretation. I don't know if you saw the post when one woman was asking who was asking where she could find fresh food and vegetables from peasants. And people freaked out on her for using the word peasants and she was like – I literally google translated it from Russian and that is what it said. And so people got really aggressive with her about using that word because it is completely disrespectful but it was really just a language problem, she was just trying to find vegetables from local farmers. And google translated peasants and this got her in this huge shitstorm. So something that we always try to consider too is that the

language is a huge factor. And of course cultural differences are huge, someone could be a radical feminist in her culture and then they encounter someone from Canada, where there is this massive – total difference. Then there is a conflict there. It is kind of like - yes and people have different definitions of what it means to be a woman and to be feminine.

OK NOW THE LAST QUESTION: WHICH QUESTION WOULD YOU LIKE TO ASK IF THEY WERE IN YOUR POSITION?

Like - how did you maintain a sense of self during this process.

WHAT DO YOU MEAN BY THAT?

Because a community could be a really great and supportive thing. But it can also sort of invade your identity and I really felt – for a while – that it was like taking – I was no longer me, I was Women of Vienna. And so I think that for me, I am really curious about that in general, how do people in Start-Ups separate who they are from what they do. And how do you like maintain the drive and the passion when the positive things aren't so strong. Also I think like, how the process has changed you is really interesting. I think all of us can say we are very different people from when we started.

HOW WOULD YOU DESCRIBE THIS CHANGE?

I think I am a much more understanding and reflective person but I also think I am much stronger and less likely to compromise and I know how to say no to people now. And I just learned so much about the world. I came from this tiny little town and here in Vienna, with this group of thousands of women... And it has given me the courage to stand up for the things that I believe in in a more concrete way cause I know how important it is not just for me but for other women as well. And I am a much more political active person now.

NICE – SO THANK YOU SO MUCH FOR THIS INTERVIEW.

You are going to be so sick by Women of Vienna by the end of this. (lachen)

NO, I AM REALLY LOOKING FORWARD TO ALL THE DIFFERENT PERSPECTIVES. CAUSE OF COURSE SOMEONE WHO IS THERE FOR A SHORTER TIME MIGHT SAY OTHER THNGS THAN YOU DO.

Yes, I guess. (lachen)

But maybe I am having the most – like – pessimistic view.

YOU HAVE GONE THROUGH THE UPS AND DOWNS ALREADY

Yes, but I also would be very curious how other people see all this.

I wanna read your thesis and I am super curious what your professor will say. (lachen)

THANK YOU SO MUCH FOR THIS INTERVIEW

You are welcome!

Interview Person B

HEY, I AM REALLY HAPPY THAT YOU TAKE THE TIME FOR THIS INTERVIEW.

Sure, how did you come up with this topic?

IT TOOK ME A LONG TIME TO FIGURE OUT WHICH TOPIC I WANT TO CHOOSE AND THEN, FROM ONE DAY TO THE OTHER I JUST THOUGHT: "LETS DO IT ABOUT WOMEN OF VIENNA CAUSE THAT IS AMAZING, IT IS VERY INTERESTING AND IT IS SOMETHING THAT I ACTUALLY SEE EVERYDAY AND IT IS STILL GROWING."

Yes that right, Facebook recently is pushing groups a lot because they know that that's the power of communities and its basically what makes people binding themselves to Facebook.

HOW LONG ARE YOU WITH THE GROUP ALREADY?

I was actually a member since the very beginning of the group.

REALLY, HOW LONG ARE YOU LIVING IN VIENNA?

I am living in Vienna since 2012. When I first came to Vienna, Women of Vienna wasn't there and I was trying to find some Facebook groups back that time, at that time there were other mixed-gender groups, and my experience there was terrible, because I tried to post there and then I got about 20 messages from men asking „hey, do you want to date me?“ and I was like „no“, that was not the reason why I posted and I think that's not an uncommon experience. That's why I sort of gave up on it. And then I was busy with my job and about three years later, I got invited to the Women of Vienna Group, that was when one of the founder just literally created the group and invited everybody who's names sounded like a women in these foreigners, expats groups.

SO SHE WENT THROUGH THE OTHER GROUPS

Also it showed up in this recommended groups thing, that's how a lot of women joined as well. But I got invited by one of the founder although I didn't know them. The group was called Women of Vienna and I thought, „Wow, what a great idea!“ because I had these bad experiences from the mixed groups. So I joined and at that time they were like 15 people and they literally posted introduction of themselves like „Hey, my name is lala....“ and then somebody said, „Why don't we meet up?“ so we met up. And at the first meeting there was Person A, there were other people and we had a really nice time. At that time I was actually super busy with my job because I was the managing director of the company, so I could not really volunteer. But after about a year or so, I was still a very, let's say, dedicated member, so I was very active in a lot of these meetings and I think after – I don't remember when – maybe not even a year in, I said „Can I also volunteer to help you more?“ by that time the group had already an admin team of four or five people. And it didn't have the structure it has now, not at all. It didn't have that many subgroups and I approached them and asked if they want to start a culture subgroup because I am also

very interested in culture, I am also a licensed curator which I don't practice. So we can go to galleries and museums together. So we started it and from that we added a culture group, then the book club and then I became one of the admins and now – even the whole team, the admin team from when I became an admin has completely changed. So Person A is still there but everybody else has now either moved away or gone or had difficulties or whatever.

WHATS YOUR OPINION ABOUT WHY THE GROUP GREW SO FAST?

I think it's really a mix of a few factors. Maybe one is the fact that it was a group made just for women and I think that's, if you think about how it was in 2015, that was even way before the whole ME TOO movements, before feminism became „trendy“, and now I think it is rather common to say „I advocate for women's rights in the world“ but back then the whole concept was super new. And people felt a lot more welcome and safer in the environment of a community where we were closed from the beginning to just only women and that is something that stayed through the whole time. We don't let any men in, also at the events.

That's the big difference between Women of Vienna and other existing groups that were already there for foreigners in Vienna. Because they apparently let everybody in at that time and it was mixed, so we had this closed kind of feeling which makes a lot of women feel safer and makes it possible to talk more openly about things. Because literally when we all first met I think we all had several experiences of posting something on these other Expat groups and then getting men hitting on you, that was like literally the norm and everyone was so happy that this was not happening here. So that was one of the biggest factors and then the group started to grow. And a lot of people were posting a lot and I think it was also Person A's really great role in growing it when she was really very active in terms of organizing events when – others thought of it more like an online chat forum where people would exchange their thoughts. What Person A wanted to do at that time was, she had already organized a lot of events for other things, like for her job, so she was used to it and said „come on we should meet up more often in real life“ so that sort of combined together with not having too much of that virtual kind of feeling but it actually started to become a community and for that you need to have some very dedicated people to really keep it going. So that was another factor.

So it started to grow then, of course, we had people spamming, we had people who were fighting with each other, trolls, whatever and that was when the guidelines started to be there and that was when we started to meet regularly and when we put in all the rules about not being allowed to promote your business. And in the very beginning there were so many, like disputes, regarding the guidelines. Like there would always be someone complaining because they wanted to post whatever they

wanted to post but we were very clear from the beginning, while we respect freedom of speech, we also do not accept any kind of disrespectful behavior because we think that's very – that's not helpful at all to build a community. So we had these basic guidelines where we always tried to balance between not being too authoritative but also still having some kind of guidelines. So when somebody crosses the line, says something racist – then that person gets removed right away, for example. So there are these no-go lines that you should not cross. Although people's opinions might differ, they still have to respect these rules.

WAS THERE ANY KIND OF PROMOTION OR SOMETHING?

No

SO IT WAS JUST.... THE GROUP GREW ORGANICALLY

Yes, we would have loved some promotion but we did not have any money.

BUT IT WORKED THAT WAY TOO?

Yes, I think it actually worked for the better cause people knew that it's definitely not something that the management team does for profit. And this totally gives a different kind of feeling.

AND WHAT KIND OF CHALLENGES DID YOU FACE? I MEAN YOU ALREADY MENTIONED THIS CONFLICT?

There are a lot of different categories of challenges. And in the very beginning, it was about really - like controlling what is spoken in the group, what gets posted in the group. Managing monitoring, what are our guidelines, setting that up. What are people allowed to do, what are they not allowed to do. And also in the very beginning, there was – Facebook has also evolved over the time, right. So now we're able to post something in the group with the official Women of Vienna account, but back at that times these things weren't there so we had to post with our own account and then you'll get personal messages, we were totally overwhelmed and in the very beginning those things happened. And then things started to become bigger, guidelines were in place and we had a lot of sub-groups with the admins and they were supported by us. We proactively approached them when they showed up at many events - we started to ask them if they wanted to do something with us and when they said yes we would start a sub-group. Then everything was very sporadic, then we had a problem of, for example, organizations or especially for our offline-events, we didn't really know how to promote these events because people who were leading the subgroups put a lot of effort in it to organize events and people signed up for it but then no one would come. There was another problem that we had, I once was at a theater thing where only one person came. Thank god at least this person came, we had a very nice talk. It was like super not uncommon for that to happen and that was sort of demotivating for the admins because we all were just volunteers, so that was like – how to promote these events better, that was our big issue. And also one of our biggest issues that we had was literally how to structure

the team. So that it is functional, it keeps everybody motivated because you are not getting paid for it, so you had to somehow keep up the motivation. And this is hard. So if you manage a team of people who are all putting in their time as volunteers and then people are not showing up. It is very normal that after a while people just drop off and they are not showing up anymore. So we had a really unstructured team at that time. And there was also - that was also when I was an admin and I think there were also some sorts of conflicts – even inside the admin team, about how much structure we put in. Because we grew so organically, so there was also some sort of Angst of becoming too corporate, which we definitely did not want to become but also on the other hand when the members hit a few thousands and we had the subgroups we needed some kind of structure to be able to manage it. So we had to think about how much structure we need, what are the best options to do it and how to keep motivating these people and take them with you so this thing runs without you personally having to put like hundreds of hours in it every week but - and on the other hand how to not make it seem too corporate. Because the more it looks corporate, I think we would lose the whole spirit of the Women of Vienna and it would not feel like a community anymore.

I THINK THE NEXT QUESTION IS ALREADY HALF ANSWERED: WHAT KIND OF PROCESS WAS NECESSARY TO MAKE MANAGEMENT WORK SO WELL?

I think we made some conscious decisions, I think that was about two years ago that we did this, when we sort of drastically changed the whole setup, because before that we had the admin-team and all the subgroup coordinators many of whom were starting to not show up because a lot of them were not motivated anymore or they moved away. So everybody was unsure what they were supposed to do and then you had, for instance, some sub-groups had more than one coordinator, so we had a lot of people but then they started being uncomfortable or demotivating each other. And also when that happens the whole team was not really managed, it was more laissez-faire and then they dropped out. And then in summer 2016, there was a time when I was admin for six months already and I saw that this was really a problem. And also there were people who were coordinators who sort of drifted off from our core values and communicated different values than we had. We couldn't really do anything about it, they were volunteers, so we could not just fire them.

WHAT KIND OF VALUES, FOR EXAMPLE?

For instance – some of the core values that we have are about diversity and really respecting women in this city because it is made up from so many diverse international people and that in every aspect. It is not just about race it is also about religion or gender identity and then some people apparently had a different idea, they wanted to push their own agenda. And we didn't know what to do about it. Or some people would be – let's say – organizing events was part of their responsibility but some started getting lazy about it, only did something

every few months or started to basically just doing the same thing every month. So very often it ended up just inviting people for some drinks to their house. And that was not what we wanted for the group at all. We are more about female positivity. We did not want the group to be talking only about hairdressers and nail saloons so we continuously really tried to push that it does not become that and also started subgroups that are not related to stereotypical women topics. Because we are all working in these diverse industries and we are interested in different topics and I think it's just really stereotypical if we only had subgroups like cooking and culture. Nothing wrong with cooking and cultures but we don't want to have only those. So these things were there and so we said, „Why don't we introduce a term?“ – So it's basically a one year term for the lead team – and let's call them „lead team“, so let's give them a bit more agency – make it a term so they know exactly how much time they are investing in it and, of course, you can prolong it after this term but you don't have to feel guilty after one year if you say, „No I don't want to do this anymore“ because I often heard from people that they are not really motivated anymore but they feel sorry and don't know how to say it. That was so frequent for a lot of people, so we created the term concept and then we said „and why don't we actually make it completely official?“ And also I studied Psychology and I learned that the more difficult you make it to enter such a job the more they feel like it has a value and that's why many companies actually make people to go through unnecessary extra rounds just to make it seem even more difficult. We don't do that because we think it is unnecessary, but we still have a structure that people actually apply and then do an interview with us so we can see if they would be a good fit for the team and then letting them know specifically that their term would be for one year and this helped a lot to put more structure in it. And then we started to have a separate Facebook group of the lead team just for this so people could discuss with each other if they have some problems. Last year we had a really big sort of crisis moment for the group where the admin team was actually quite close to burnout and there was a huge „shitstorm“.

WHAT WAS IT ABOUT?

It was about a post which had to do with crowdfunding. They were trying to crowdfund a huge sum of money for medical bills in our main Facebook group, and it is against our guidelines to post crowdfunding posts because we cannot prove where the money goes, we cannot check if it is a scam and we don't have the time or the resources to check what happens with the money. So it is not allowed and that was why we deleted it. But there were a lot of responses saying that we are cold blooded and we are not caring about a dying person. Up to this day we still don't know if that was a scam or not.

And because of that we got so much hate, everybody on the admin team received a lot of hate messages, some people even wished cancer on us or that we would die and said „If you had cancer you would know how it feels“. So totally not nice things that were totally ruining our motivation. So we were explaining that it was against the guidelines, then they were asking „Who made the

guidelines, who gave you the right to make the guideline, let's do a poll..., we think this rule is bullshit“. There are user like that in every Facebook group and there are very vocal and very active members who are not necessarily the best for the group's interests. And up to then we had been very soft with these kinds of members because we did not want to throw out too many people. But at this time we felt really attacked and we started to ask „What are we doing this all for?“ and we contemplated about shutting the whole thing, so Women of Vienna, down. So it was really hard for a couple of weeks. But also this lead-team structure helped us to get over this phase. The main admins were already burnt out at this point, we had literally no more motivation to do this anymore and then we said, why don't we post it in the lead-group and discuss it within the team. We said, very openly, these are the two things we are wondering about: Should we close down the group and forget about it or should we take a harder approach and just remove all the people who were disrespecting our guidelines and then go on with it. We had a very big discussion where we got a lot of support from the team and they wanted us to go on. So we made this very important decision together. So we sort of survived an existential crisis as a group together because the structure was there and we were also sure or more confident that it was a better choice to make because I think when you make a decision with four people it's different from making it with 25 people.

SO WHEN YOU GOT ALL THESE ATTACKS YOU JUST NEED SOMEONE WHO TELLS YOU THAT EVERYTHING IS FINE

Yes, exactly. Because when you are getting these attacks you are worrying about what happens if we throw these people out, because you might become the enemy of the state – you don't know – Or is Women of Vienna going to become not the safe environment that we tried so hard to create, our members won't feel so secure anymore.

BUT DID YOU THROW THEM OUT IN THE END

We did. We removed the members who were the most disrespectful regarding the guidelines and actually that was a good learning for us because we realized that in Facebook groups there are always these „trolls“ who are very active, very negative, have a lot of time on their hands. But when you remove them it is not that the world is over but actually the majority of the group appreciates that because these are the same sort of people who also post really provocative answers to sensitive topics just for the sake of it. They like to provoke people and start arguments and that creates this really unnecessary negativity. And then you realize, it is always the same people. It is really a handful of maybe 10 people in a group of 15.000 who were bringing down the community feeling.

IT HAS A LOT OF WEIGHT WHAT THEY SAY BECAUSE IT IS SO EMOTIONAL AND THERE ARE THOUSANDS OF PEOPLE WHO ARE JUST LOOKING AT IT AND DON'T COMMENT.

Yes and this literally brings down the whole positivity and the feeling of being a community. But in general we want

people to discuss, we actually like it that people feel safe enough that they discuss, for example, political topics in the group. Especially because it is totally against the gender stereotype that people in such a group would only post about – you know – hair salons. That's why we love it that people are able to discuss there. So we didn't want to give the vibe that we cut off discussion but what we want to do is to stop unproductive or counter-productive discussions and trolls are normally very counterproductive in discussions. They start using disrespectful language, making disrespectful comments, getting these 10 people out completely improved the whole shitstorm situation.

So we have experimented with so many variations of the guidelines and it keeps evolving because we know that it still needs work. And so now we have a really good feeling about what works and what does not work and especially what works for our cause and what does not work for it. And we also all, like everybody on the team, puts in minimum 10 hours a week and I think it even goes up to 20 for some and if you are doing this for years and then you read posts like „Your guidelines are bullshit“ – I mean we are open to discussion always because of a good reason we can maybe change this if there is a good suggestion – but if someone says „That's bullshit because I don't benefit from it“ we did not come up with these guidelines just for „YOU“ you know?

IS THERE A WAY HOW TO FOLLOW THE PROCESS OF THE GUIDELINES? DO YOU HAVE AN ARCHIVE WITH THE DIFFERENT VERSIONS, FOR EXAMPLE?

I honestly don't think we do have an archive, that's a really good point, I wish we had one in the future.

BUT WHAT I SAW IS THAT YOU ARE MORE STRICT NOW THAN IN THE BEGINNING, RIGHT? SO WHEN PEOPLE POST SOMETHING YOU JUST DELETE IT WITHOUT A WARNING?

Yes, I guess it was always a mix of efficiency plus – it is always about balancing – efficiency and at the very beginning we used to warn people and we would comment. But then the numbers of posts went up and we could not do this anymore. So at that time we felt sorry that we are just deleting stuff without warning. But meanwhile – you know – we just don't have the resources to do that. And also when we do that people learn that there are group guidelines.

AND IT IS ALSO WRITTEN IN THE GUIDELINES THAT YOU JUST DO IT.

Right. And we always felt a bit – I think that is the whole thing about the organic growth on Facebook. The group was never meant to become that big, so also in the beginning we were very cautious about not having too many rules and to be balanced. And then we realized that a lot of other bigger Facebook groups had very similar guidelines like ours. And Facebook strategically pushes groups very much instead of pages now. We see that as well, for instance, one of our admins, for example, is part of this Facebook power Admin-Group that is US based. So Facebook has its own way of reaching out to group admins of big groups. And that's where we can

exchange ideas and take a look at other groups and see how they are doing it, so we learn and that's how we found out that we don't need to feel bad about having guidelines because everyone else also has pretty much the same rules and that's for a good reason.

SOMETHING THAT I ALSO HEARD FROM PERSON A, THAT YOU ARE VERY CAREFUL ABOUT NOT EXCLUDING SOMEONE AND ABOUT NOT HURTING SOMEONE'S FEELINGS. I GUESS THAT IS A BIG REASON WHY THIS GROUP WORKS SO WELL. BUT IT IS ALSO A LOT OF WORK.

Yes, a lot of work, that's why we need a big team.

SO WHAT LEARNINGS CAME UP WHILE THE GROUP GREW?

I think I learned a lot about the power of organic communities. And what's the best way to communicate with them. That's also super different from let's say –the tone and the manner in which we address people is basically quite different from how you would post a press release, for example. Or even when you post something on a Facebook page, it's completely different. Of course, Instagram is also very different. So we sort of changed our policy a little bit depending on which channel we post in. But we don't have set strategic guidelines or a manual of tone and voice thing but we sort of learned over the time what works best in which channel. And especially in the group it always works best to be informative but very upbeat, a lot more upbeat than you would normally post as a person. And I think that sort of makes people feel like – feel more welcome and also sort of relaxed, it is not so official. For instance, a Facebook page is just giving you information and this is it. And then Facebook group, even if you are making an announcement, it feels more like a dialogue, it is more like „Here is what we think, let us know what you think, we are always open for discussions“ and that is sort of opening up a dialogue, being very positive about it, is the normal way of how to have a normal group conversation. That's something that I also did not know in the beginning and that I learned over time. And actually I have tried to implement that way of talking or more of posting in my other let's say channels – which works really well. So that's, I think, for me personally a big learning and, of course, the importance of having structure in an organization and the whole art of balancing between too much and too little.

THAT'S NICELY SAID!

Yes, and the whole thing at the end of the day it is about structure. And people are often against structure because it feels so corporate but when you think about it the whole structure is made of people and at the end of the day it is people management. How do you keep these people, how do you motivate them, how can you make them trust you, how can you trust them. So it's all about people and I think growing out of an organic community made us learn a lot about how to manage people better.

WHICH RULES CAME UP AND WHY? I THINK WE ALREADY COVERED THAT. LET'S JUMP TO ANOTHER TOPIC. IT'S ABOUT DATA AND PRIVACY

PROTECTION, BECAUSE THE LAWS IN AUSTRIA OR IN THE EU ARE VERY STRICT ABOUT IT.

WHAT IS YOUR OPINION ABOUT IT? IS IT HELPFUL FOR YOU? ARE THERE SOME THINGS YOU HAVE TO BE CAREFUL ABOUT? WERE YOU EVER AFRAID THAT THERE IS SOMETHING THAT IS NOT TOTALLY LEGAL?

We have this rule that says you are not allowed to post screen shots from anywhere into the group especially if they contain the name of somebody or somebody's face is visible. You can easily get sued for DEFAMATION here in Austria. We have had such a problem where somebody once posted about a certain business she was very upset about and posted a lot of very very negative postings and reviews about it with the entire name of the business visible. The owner of the business got super mad and although the owner was male but he found out because probably he also had female colleagues and he got very mad and threatened to sue us for defamation.

SUEING YOU?

Yes, Women of Vienna as well. We said, we are not liable, of course, we are a platform and therefore we have that in the guidelines and we have a lawyer and that's why we have the things in place to protect us to be liable for the things that get posted in the group. Just because when you google, you cannot be reliable for what people are posting, you know google just finds it. So we do have that in place and we reminded him of that but then also we could not really stop the person who had posted it to get sued from him. And we learned a lot from this experience, you should not allow this to happen and you should also protect members from a possible lawsuit and that's why we have it in the guidelines and it's why now, when we see such a post we take it down immediately. And just – we let them know that this is not allowed and you should not do that to protect yourself actually. Also for instance, we had lot of people during a period of time, having this – like civil courage you know people who are posting a picture of a man and then write something like „I think he stole my bag and he looks like this, so if you see him be careful“ so she means good but – as we can see from Sigi Maurer – she can get sued and also there was a lot of racial profiling going on there. Very often someone says „Yes, this person is from Eastern Europe“, which is totally not okay. This is a no go in our guidelines: racism, xenophobia and racial profiling. We are all people who come from diverse backgrounds, we shouldn't do that, we all know what it means to live in a different country. But sometimes people do that because they mean well. We try as much as possible to somehow protect the privacy with that. On the other hand it is very inevitable that we post a lot of pictures from our members in our channels. We have lots of events. And so what we try to do now is to always inform everybody that their pictures will be posted and if they are not comfortable with it they should tell us so we don't post the picture. We had a GDPR event last year and had 50 people in the audience, people were really interested. Or was it this year? I think it was this year.

YES GDPR CAME UP THIS YEAR.

Yes, right so it was this year. We had a workshop regarding that in June because a lot of people are really confused and the general information is usually all in German and most of our audience is not really fluent in German. So it's helpful for them to get informed. You could actually look it up online in English but the Austrian version of it is different so you don't really know, for instance, if you are a business owner you are not sure at all what to do. So we had a panel discussion with a lawyer and a social marketing expert who gave us a lot of insights about what to do and what you should be careful about. So that also helped a lot and with this we also tried to improve ourselves in terms of data privacy.

WERE YOU EVER AFRAID OF MAKING A MISTAKE?

We are always afraid of making a mistake. You never know!!

ALSO FROM THE BEGINNING, BECAUSE NOW WITH EVERY POST YOU ARE REACHING THOUSANDS OF PEOPLE BUT NOW YOU MAY BE ALREADY USED TO GETTING LOTS OF – SOMETIMES ALSO NEGATIVE – STUFF BACK. BUT MAYBE YOU ARE ALREADY USED TO THAT, DOES IT GET BETTER OVER THE TIME?

Yes. You get used to negative feedback.

I AM JUMPING TO ANOTHER QUESTION. ARE THERE TOPICS THAT ARE TOTALLY FORBIDDEN?

Yes, like racism, xenophobia. So why do we have xenophobia and racism in our guidelines, that's because in the third year or second year we started we also got a lot of Austrian members, in the very beginning it was mainly international women and then the group started to get bigger. But I think it showed up for many women as recommended group, also for Austrian women of Vienna because the keyword was „Women of Vienna“ and so lot of women started to join, also Austrian women. And I think now we have – we don't have specific statistics – but maybe 20 to 30 percent Austrian women in the entire group. And so that meant you cannot just bash Austria in the group.

YES, I SAW THAT A FEW TIMES.

Yes, this used to happen quite a lot, because when you are in an international women's group it happens very often that you complain about whatever the things that you can't understand in Austria when you come here first. And then people very easily go like „Oh these unfriendly Austrians or whatever...“

YES, I KNOW THIS MIGHT BE AN ISSUE FOR SOME PEOPLE HERE (laughing)

Yes, this was not nice but maybe not really crossing a line but then there were people saying stuff like „Yeahh, those Nazis“, and this is a complete no-go. You are not allowed to say that. And those things – this is why we also include the word xenophobia because it is not just about racism but also being about other peoples country background. And hate speech, you are not allowed to use swearwords in your comments. So you are welcome to discuss whichever opinion... Somebody posted a few days ago – this was an Austrian woman and she does

not feel safe here being a white right wing conservative woman.

YES, I READ THAT AND I THOUGHT LIKE „WOW LET'S SEE HOW THIS WILL GO“ (laughing)

Exactly, we had to close it temporarily after I think two days because in the beginning, we were also surprised how civilized the whole discussion was going and she herself posted quite - very respectfully.

YES THE THOUGHTS WERE QUITE PROVOCATIVE, BUT COMMUNICATED IN A WAY THAT MADE IT POSSIBLE TO DISCUSS IT.

Yes, and while a lot of people that usually, let's say are normally very provocative were answering in a very civilized way and the discussion was going on really well. But then there was a certain point when it started to go down and then we had to temporarily close it for a while. But even that, so we are not, let's say a completely left wing group where you can't – where our aim is not to educate anybody and I think that is a core difference from some other groups, which have a completely radical feminist left wing agenda where there are some who would say, if you would post something in politically incorrect words, then they would give you a full lecture about it and say, „You are not supposed to say this, you are stupid.“ And then when you want to discuss about it they will say, „You are stupid, I don't want to talk to you, you are out“, so there is lots like that going on and we don't want to do that. So we are not disregarding people who might have different opinions from us or see them as lower human beings. I am personally more left wing but I definitely want to talk with people who are more right wing, I don't want to throw them out of the group just because they are right wing. So we think even the fact that she felt like she could post that is a good sign, I think the group still needs to learn more in terms of communicating in a respectful way but I think it's a learning process. One of the things we do intentionally is – we never actually delete posts if it is a shitstorm comment or post. The things that we delete are things that are business promotion posts and stuff like that. But let's say, for instance, somebody posted – like that woman posted about the right wing left wing thing and then the discussion got heated and then people started calling each other „bitches“, and whatever. We could have deleted this comment but instead we left it there and posted an official statement from our side regarding the consequences, that this kind of speech is not tolerated in the group and therefore the person is either muted or deleted from the group or we remind you again to be respectful to each other. There is a full list of official statements that we use for these kinds of situations. But when you just delete it then it is gone and people don't really understand the consequences and what happened. But when we leave it there and post the official statement then people learn more and more what is allowed in the group and what is not allowed. And we saw over the years that people really learn that. And so they start – for instance – they start mentioning the guidelines even if they are not part of the Lead-Team and telling people to

be more respectful and the group learns really as a group and that's very interesting to see.

YES, IT GOES ON.

Yeah.

SO MY NEXT QUESTION, IT JUST CAME UP: WHAT TECHNICAL POSSIBILITIES DO YOU HAVE? YOU CAN MUTE A PERSON, YOU CAN TEMPORARILY CLOSE THE COMMENT FUNCTION. WHAT ARE YOU NORMALLY, WHAT IS THE PROCESS NORMALLY?

We have – most time our option is, of course, to remove the person or to remove and block the person actually because blocking means that this person is never even able to see the group when they search for it. So they can't even see it.

SO THIS IS MORE THAN JUST REMOVING?

Yes. So that's – let's say – the ultimate. And then we have removing, like removing from all sub-groups and then we have much lighter versions like muting the person for a specified amount of time, for a few days, for a week, for forever, you can specify that. We used to do that.

ARE YOU INFORMING THE PERSON ABOUT THAT?

Yes, of course. And then there is also – let's say – what is it – turn on Admin approval for all the posts that this person is posting. Because if a person is posting problematic things all the time, then we give them a warning and say that for a certain period of time we will be approving your post whatever you post, so that you also have to think before you post something.

ALSO IF SHE TRIES TO COMMENT ON SOMETHING?

Yes. And then what we can also do is literally just posting a warning in the group or sending them a private message with a warning. Things like that.

And we used to – whenever these things happen – we discuss it as a team so we have the Lead-Admin Team but we also have a Deputy-Admin team we have sort of like a three layer structure. So there is the Main-Admin team who are five people and then we have the Deputy-Admins who are 6 people so that is 11 already in total. And these people are constantly reviewing the group like 24/7. We divide the hours and the days so nobody has to do it all the time. And still when something is happening, we alert each other immediately on WhatsApp and discuss what to do. How should we deal with it, what's the gravity of the situation and then we act accordingly. And then, of course, it also happens for instance – because it is 11 people – if more than 5 people agree then we go for it because not all 11 people can always participate in the discussion all the time.

YES THAT MAKES SENSE.

SO NOW THE VERY INTERESTING QUESTIONS ARE COMING UP, DO YOU HAVE THINGS THAT COULD BE IMPROVED, CONCERNING YOUR TEAM AND CONCERNING THE FACEBOOK GROUP ITSELF?

I have to think about it. I mean we have worked so hard to make it work quite well and we are constantly working on it so there is nothing – let's say – like, where anybody at least on the team feels like „My god, that is a big

problem with this whole way of how it is run but I can't talk about it so it has become a big stone in my chest for a year" That's not happening because we have meetings every month. Face to face meetings and anyway we are online with each other all the time. So we discuss a lot, we have some small conflicts, disputes, discussions like a team all the time but that's normal. And because that's possible, so I think nobody, I think there is hardly anything, like a thing that should really be improved. I mean one that is a major thing is that we recently became an official „Verein“, so now we are starting to get used to this administrative procedure because the moment you become a Verein you are an official entity, that means that you have to start filing taxes, that means you have to do everything according to law. Otherwise the Vereinspolizei will give you a nice „Strafe“, a tax on it. YES, THEY WILL COME AND VISIT YOU.

Yes, so for now, we are literally setting up this whole process and bank and also filing for „Förderungen“ because now we finally can. This is also a lot of work, so we are now finding a way to adjust to these new Admin-roles that we have on top of the roles that we are already doing. So I think that's probably going to be a challenge but we have to go through it and maybe if we need to change the structure, we can always do that.

YOU HAVE A BIG – WHAT IS IT CALLED – THERE IS A BIG EVENT COMING UP. COULD YOU TELL ME A LITTLE BIT ABOUT IT?

Yes, so we wanted to have a women's summit. It is called the Vienna Women Summit, it will be in March because March is women awareness month and what we wanted to do is to host a big event around the theme of really powerful women like women claiming spaces again. So there are going to be a lot of panel discussions and keynote speeches and it is going to be in March and now we are starting the „Förderantrag“, so let's see if we get the money. If we don't get the money, we can't do it.

THEN IT WILL BE SOMEWHERE IN THE PARK MAYBE? (LAUGHING)

Yeah, we are super excited because up until now we could not do huge events because we were not an official entity and therefore we could not apply for these subsidies. So now we can and we will try to do more of them. And that's like putting even more work on our plates but I think it is also a huge motivation factor for all of us because we all put so much work in it and we see also how meaningful it can be and what an important voice it can be in the community and so we want to use it responsibly and I think to be able to use it responsibly means to literally be another voice that goes out there and talks about these things. And inspires more women.

SOUNDS GREAT! OKAY, PERSON A ALREADY ANSWERED THIS QUESTION BUT I WILL ASK YOU TOO. ARE THERE MANY COMPLAINS ABOUT EXCLUDING MEN?

Yes, totally.

WHAT'S YOUR EXPERIENCE WITH THAT?

For instance, let's say like it happens on two different occasions. One occasion would be literally on the smaller events where women would like to bring their boyfriends to whatever event, like a brunch. And they would see no problem with that but we don't allow that so we have had to turn people back and say either you leave your boyfriend, he either eats on a table by himself or goes home or you unfortunately can't join because we used to be more lenient about this before and then we had people complaining about it. Because some women come here specifically to feel safe, where they don't have to worry about this whole interaction with men and this actually creates a very special atmosphere that is very unique to the Women of Vienna events, I think. So some women complained very hard, that's why we have those guidelines and we really enforce that. It does not feel really nice.

YES, BUT THERE ARE MANY EVENTS THAT ARE OPEN FOR BOTH MEMBERS, SO WHY NOT?

Yes, exactly and there were also these bigger events like informational events where people who are hosting the location say „oh this is such a great event, can our members also come but we also have men“, and we had to say no, also there. Because at the end of the day it is actually the same principle for everything like you said: there are tons of events that are available for men and the reason why we do what we do is that it is very critical for a lot of our members to feel comfortable in a women only setting and that's a unique identity of our events so that's why we want to keep that integrity. I think that's the reason why the Women of Vienna events are so much easier for many women because they don't feel this pressure of being scared to network when there are men in the room. And – it is really hard to explain – but it really exists.

SO THERE IS A BIG LAST QUESTION, IT IS THE ONLY QUESTION THAT MY PROFESSOR WANTED ME TO ADD TO THIS INTERVIEW. SO WE TALKED A LOT ABOUT THE STEPS OF MAKING WOMEN OF VIENNA WHAT IT IS TODAY. THIS QUESTION IS JUST IN CASE SOMEONE WOULD WRITE A PAPER ABOUT A SIMILAR NETWORK. WHICH QUESTIONS WOULD YOU LIKE TO ASK ABOUT IT? SO WHAT WOULD YOU LIKE TO KNOW ABOUT ANOTHER GROUP MAYBE?

Oh – that's a difficult question. I think I would like to ask them about what are their long term goals and how do they – what's their secret tips in terms of organization management. And I think long term goals are very important because we do think about it very much. You know we have our vision defined, it took a long time to define it but we have defined it but where do we want to be in let's say 5 years or 10 years? We, of course, still want to be existing but I am sure it will be very different from what it is now and for us, I think we haven't had enough time to put a lot of concrete thoughts into it. So if they already have something it would be very nice to be inspired by that. And what are their organizational tips and tricks and what are their communication tips and tricks. How do they communicate with their members?

OK, WHAT ARE YOUR LONG TERM GOALS, WHAT IS YOUR WISH FOR THE GROUP?

Wait, I have one more thing. How do they promote it or do they do advertising and if they do, to what extend and what are some of their learnings about this? Because we don't do it and we – it's not that I mean, that we don't plan to do it in the future. I think it was always, up until now, more a budget issue but now I think we will have some budget, so we can start thinking about it. But also we want to be super careful about it so that we don't become a commercialized platform, we don't want that at all and I think that is a very tricky question to manage between maintaining this whole feeling of a community and still somehow making it sort of self-sustainable because at least in Austria we are in a very lucky position that there are a lot of government subsidies available so probably that's also a good – let's say – way to sort of sustain ourselves long term. But that shouldn't be the only thing that we rely on 100 percent. So in case, if we would have more people on the team, because there are a lot of things we would love to do but we can't do it because we don't have enough people. And we also don't want to have hundreds of volunteers, we need to be able to pay people! And we can't do that if we don't have money ourselves and that's why we need to think about how to commercialize it without killing the sense of community.

AND DID YOU EVER THINK ABOUT SOME KIND OF SPONSORS BECAUSE I THINK THAT WAS A TOPIC A FEW YEARS AGO FOR PERSON A?

It was a topic but I think it's a very difficult topic, of course, we could have sponsors for smaller events. For example, for the summit, we definitely will ask sponsors for this event. But having sponsors for the entire community is really dangerous because no one, I think, would be big enough to sort of do that without being to a certain side politically or commercially.

WHEN YOU ARE SEARCHING FOR SPONSORS, I MIGHT BE ABLE TO HELP YOU WITH THAT BECAUSE I KNOW SOME COMPANIES WHO ARE INTERESTED IN SUPPORTING PROJECTS THAT ARE FOCUSED ON WOMEN'S TOPICS.

That would be great. Can you give us contacts?

OF COURSE, AS SOON AS YOU HAVE SOME INFO ABOUT THE EVENT, JUST SEND IT TO ME AND I WILL BRING IT UP.

Yes, we should have that in about one month!

OK, SO MAYBE IT MIGHT WORK. THANK YOU SO MUCH FOR THIS INTERVIEW.

Interview Person C

DU BIST JA SCHON LANGE BEI DER GRUPPE DABEL. WIE HAT DAS GESTARTET BZW. WIE HAST DU PERSON A KENNENGELERNT?

Ich habe Person A über die Arbeit kennengelernt, damals hat es Women of Vienna schon seit ca. einenhalf Jahren gegeben. Also da war das schon relativ groß.

JA DAS IST JA SEHR SCHNELL SEHR GEWACHSEN.

Genau. Damals haben Person A und Person B begonnen die Subgroups, wir nennen das jetzt Teamleads, einzuführen, damit die Events die organisiert werden sollen ein bisschen mehr – dass da mehr Systematik drinnen ist einfach. Und da hat die Person A mich gefragt und so bin ich dann in die Admin-Schiene reingekommen.

DAS HEISST SEIT WANN BIST DU ADMIN?

Also Subgroup-Admin seit 1. September 2017 und Maingroup-Admin bin ich jetzt seit März diesen Jahres.

WANN HAT DIE SUBGROUP GESTARTET?

Die gab es damals schon, als ich sie übernommen habe glaube ich schon das zweite Jahr. Also es war eine Idee da ein bisschen andere Dynamik reinzubringen und deshalb die Subgroup-Leads auch regelmäßig auszutauschen. Deshalb sind die, die vor mir waren nicht verlängert worden sozusagen und was halt auch.... Bevor ich bei Fullbright war habe ich an der Uni gearbeitet also habe einen wissenschaftlichen Hintergrund in Genderstudies und LGBT und das hat Person A glaube ich auch gefallen da ein bisschen mehr Events zu bekommen, die ein bisschen mehr akademischen Hintergrund auch haben.

WAS MACHTS IHR ZUM BEISPIEL FÜR EVENTS?

Jetzt zuletzt haben wir einen Event gehabt zu „Being out at work“ und haben von Queer Business Women eine Gastrednerin eingeladen, das war eigentlich ziemlich cool. Das war dann so ein Mix aus Selbsthilfegruppe und dann aber auch einer ernsthaften Diskussion über die politischen Zustände gerade oder auch über die Rechte die LGBT am Arbeitsplatz haben, Akzeptanz in der Gesellschaft das ist für mein Empfinden sehr gut angekommen. Wir waren natürlich letztes Jahr im Sommer bei der Pride Parade, wir haben einen Event gehabt zu Bivisability um neben den Lesbians die unsere Gruppe natürlich auch dominieren irgendwo ein bisschen mehr Sichtbarkeit für die Bi-sexuals auch zu schaffen.

Und wir haben uns ein paar Mal auch einfach nur so getroffen um gemeinsam was trinken zu gehen und zu diskutieren. Wir haben eine Reading Group organisiert zum Text von einer französischen Feministin, der sich mit der Kategorie Lesbian beschäftigt hat, also so 70er Jahre French Feminism war das. Also ein bunter Mix zwischen einfach nur miteinander abhängen und quatschen und dann wieder Events die sich dann thematisch auch mit der Identität LGBTQ auseinandersetzen.

UND WIE BIST DU DAZU GEKOMMEN, DASS DU SAGST DU MÖCHTEST IN DER GRUPPE AKTIV WERDEN UND DANN SOGAR IN DIE ADMIN GRUPPE KOMMEN?

Also ich bin 2016 nach Wien zurück gezogen nachdem ich fast 9 Jahre nicht hier gelebt habe, deshalb wie mich die Person A dann gefragt hat ob ich aktiver was in der Gruppe machen möchte habe ich das auch als Möglichkeit gesehen auch einfach mehr Leute kennenzulernen, meinen Freundeskreis zu erweitern.

ALSO DU KANNTTEST DIE GRUPPE DAVOR SCHON ALS NORMALES MITGLIED?

Ja genau, also ich war ungefähr ein Jahr normales Mitglied bevor mich Person A gefragt hat ob ich die LGBTQ+ Gruppe mit administrieren möchte. Also ich habe die Gruppe gekannt, habe auch einige Leute gekannt und ich habe dann die Admin-Funktion als Möglichkeit gesehen mein Sozialleben ein bisschen auf Vorderfrau zu bringen. Das waren so die egoistischen und pragmatischen Überlegungen dahinter und dann natürlich, hat mir gefallen dran, dass sie gleich gesagt hat, dass sie mich gerne haben will weil sie weiß, dass ich auch diesen wissenschaftlichen Hintergrund mitbringe. Also ich bin zu Fullbright gekommen weil ich die Wissenschaft verlassen habe, aber das eigentlich eh mit einem weinenden Auge. Und ich habe das dann irgendwie auch so als gute Fügung empfunden, dass ich dann meinen Academic Background so weiter verwerten kann aber jetzt irgendwo auf einem weniger theoretischen Level als vorher wo man merkt, dass man schon das was man da gelernt hat und womit man sich so ganz allein im stillen Kämmerchen beschäftigt hat, das kann man jetzt mit anderen Leuten durchdiskutieren und auch coole Projekte gemeinsam umsetzen. Also ich glaube, dass die Online-Gruppe auch irgendwie nur so ein ganz kleiner Teil von der Tätigkeit ist die wir da jetzt eigentlich machen. Die Offline-Events sind eigentlich das wo man wahnsinnig viel zurückbekommt, wo man merkt, dass man auch wirklich mit den Leuten gemeinsam was in Gang bringen kann und gemeinsam coole Projekte starten kann. Die Gastredner, die wir jetzt gehabt haben von Queer Business Women, das ist sicher jemand mit der wir weiter zu tun haben werden, entweder im Rahmen von Queer Business Women oder von Women of Vienna weitere Events gemeinsam organisieren und das finde ich cool. Dass man Leute kennenlernt aber nicht nur einfach kennenlernt um miteinander abzuhängen sondern um auch was Sinnvolles zu machen und das ist natürlich zur Arbeit auch ein super Ausgleich.

WIE VIEL ZEITAUFWAND INVESTIERST DU FÜR DAS GANZE?

Lachen

WIE VIEL WAR ES AM ANFANG ALS DU NUR DIE SUBGRUPPE HATTEST UND WIE VIEL IST ES JETZT MIT DER HAUPTGRUPPE?

Also am Anfang, nur mit der Subgruppe, da war das nicht so viel. Da waren das vielleicht, also wenn wir die Events organisiert haben, die machen wir ja einmal im Monat, dann war in der Woche vor dem Event relativ viel zu tun. Aber sonst unterm Monat hat sich das in Grenzen gehalten. Also wenn man es jetzt umrechnet war das vielleicht eine Stunde am Tag.

Mit der Hauptgruppe jetzt, ist das ein zweiter Job in Wirklichkeit. Also das geht in der Früh los um halb acht und endet wenn ich schlafen gehe, das läuft halt irgendwie so nebenbei. Also Person A hat dir vielleicht erzählt, dass wir einen Verein gegründet haben und jetzt auch größere Events organisieren wollen. Wir haben da Förderanträge gestellt, die habe ich geschrieben weil ich die einzige in der Admin-Gruppe bin mit Deutsch als Muttersprache, das war jetzt in den ersten zwei Oktober Wochen richtig viel Arbeit, da habe ich bis in die Nacht an diesen Anträgen gearbeitet. Das ist wirklich ein zweiter 40-Stunden Job im Prinzip.

ALSO ICH NOTIERE MAL DIE 40 STUNDEN.

Ja, also sicher gibt's da auch so Wellen aber 30-40 Stunden auf jeden Fall.

WIE WUERDEST DU DEINE TÄTIGKEIT IN EIN PAAR SÄTZEN BESCHREIBEN? ALSO WAS MACHST DU GENAU FÜR WOMEN OF VIENNA?

Ja das ist jetzt ein bisschen schwierig weil ich durch die Subgruppe, die Hauptgruppe und den Verein jetzt mehrere Tätigkeiten habe. Aber ich würde mal sagen Events organisieren, die Gruppe administrieren, was sehr oft Deeskalationsarbeit ist, also Kommunikation Schrägstrich Deeskalation. Und als drittes würde ich sagen, dass es einfach sehr viel Management ist. Wir haben ja diese ganzen Subgruppen die haben ja ihre eigenen Admins und wir haben mehrere WhatsApp-Gruppen wo wir die Leute koordinieren müssen und der Verein ist auch sehr viel Management-Arbeit.

WENN ES JETZT UM DAS MANAGEN DER ADMINIS GEHT UND UM DIESES LEADERSHIP TEAM? PERSON A HAT SCHON EIN BISSCHEN VON DER STRUKTUR MIT DEN EINJÄHRIGEN TERMS UND DEN MEETINGS UNTEREINANDER ERZÄHLT.

Ja genau, einmal im Quartal gibt es die großen Treffen.

UND WAS KANNST DU DA NOCH ZUR STRUKTUR ERGÄNZEN, WAS IST SO DEINE SICHT DRAUF, WIE HAST DU DIE ENTWICKLUNG MITBEKOMMEN?

Also ich war ja jetzt das erste Mal involviert in die Auswahl der Subgruppen Administratorinnen und war eigentlich von uns selber überrascht wie systematisch das abläuft und auch sehr positiv überrascht wie einfach das war die Leute auszuwählen. Weil wir fünf da zum Glück sehr auf einer Wellenlänge sind. Also von der Struktur her ist es, also das klingt vielleicht total kitschig, aber was uns die Arbeit sehr erleichtert ist glaube ich, dass wir fünf uns sehr gut ergänzen und auch genau wissen wer welche Stärken und welche Schwächen mitbringt und dass wir das auch schaffen die Stärken gezielt so einzusetzen, dass die Schwächen ausgeglichen werden und das macht dann auch das Management der Subgruppen für uns sehr einfach. Also

wir haben die Person D – mit der du noch nicht gesprochen hast?

JA GENAU, SIE SEHE ICH NÄCHSTE WOCHE

Genau, die Person D ist diejenige die on top ist was die Guidelines und so betrifft. Sie hat ja unsere ganzen Guidelines – also nicht komplett umgeschrieben – aber ausgebaut, ergänzt, ist auch super drin ebenfalls zu deeskalieren und die Admins managt Person D einfach hervorragend. Ich bin eher diejenige die wenn es irgendwie so allgemeine größere Probleme gibt und wir brauchen ein offizielles Statement, dass wir rausschicken, dann mache meistens ich den ersten Entwurf und die anderen geben dann ihren Senf dazu. Person B ist super bei allem was Visuals betrifft und unser Instagram Kanal und offizielles Fotomaterial, das managt die Person B total gut. Und Person A ist als unsere „Präsidentin“ diejenige, die über alles den Überblick bewahrt und für Webseite und unseren offiziellen Auftritt nach außen verantwortlich ist. Ich glaube so wie wir die Rollen, oder die Kompetenzen aufgeteilt haben, das hat sich ganz automatisch ergeben. Das haben wir gar nicht groß durchdiskutieren müssen und bei den Interviews war das dann auch sofort für uns klar wer gut zu unserem Team dazupasst. Und zwar nicht nur – wer ist uns ähnlich – sondern wer ergänzt uns auch mit interessanten Facetten. Also was sind die Sachen die wir nicht mitbringen und die wir versuchen in unserem Team zu haben. Also Diversität ist uns wichtig was Herkunft betrifft aber was auch den Background betrifft den die Leute mitbringen und auch die Interessen. Und ich glaube da haben wir jetzt ein Team zusammengewürfelt, dass sich wirklich total gut ergänzt. Bis jetzt läuft es wirklich super und auch mit den Quartalsmeetings ist das immer gut. „To touch Base“ ist gut, sich Feedback zu holen. Wir bekommen auch durchaus konstruktive Kritik, das ist gut und wichtig. Und ich weiß das sehr für mich zu schätzen, dass auch wirklich versucht wird – was auch immer wir machen – und was auch immer wir tun – dass wir uns immer gegenseitig konstruktives Feedback geben, damit wir uns weiterentwickeln.

WELCHE ART VON FEEDBACK – UM DA SO EIN PAAR BEISPIELE ZU NENNEN?

Ja, also wir gehen zum Beispiel bei den Quartalsmeetings jede Subgruppe durch und schauen was hat gut funktioniert, welche Events sind gut angekommen. Was hat weniger gut funktioniert, was ist nicht gut angekommen. Hat's in der Gruppe irgendwelche Diskussionen gegeben die irgendwie problematisch waren und hatten die Subgroup-Admins das Gefühl, dass wir sie auch gut bei der Lösung der Konflikte unterstützt haben oder hätten sie sich mehr Intervention von unserer Seite erwartet. Weil wir uns ja auch nie so sicher sind ob wir uns einmischen sollen oder ob wir die Leute lieber machen lassen sollen. Also da sind die Quartalsmeetings immer ganz gut um zu schauen ob so wie wir das Team managen das Team das auch ok findet. Und eben weil wir im letzten Jahr dann zu dem Conclusio gekommen sind, dass manche Events und manche Gruppen nicht so viel Zulauf haben

wie wir das gerne hätten sind wir auf die Idee mit den Highlight Months gekommen, wo wir jedes Monat eine Gruppe vorstellen und auch versuchen die Events thematisch mit der Gruppe in Verbindung zu setzen. Also jetzt im Oktober war die Highlight-Gruppe die Gruppe „Women of Vienna-Professionals“ und deswegen haben wir als LGBT Gruppe zum Beispiel gesagt, ok wir machen was zu „being out in the workplace“ um der Professionals Gruppe da auch mehr Visibilität innerhalb unserer Subgruppe zu verleihen. Das mit den Highlight-Monaten funktioniert glaube ich ganz gut bis jetzt, das ist jetzt erst der zweite Monat aber das ist gut angenommen worden. Aber wir versuchen von dem Feedback das wir da jetzt bekommen auch immer wieder neue Ideen zu entwickeln. Was grundsätzlich gut ist – also auf der einen Seite sollte man sicher immer auf Feedback reagieren auf der anderen Seite sollte man jedes Jahr versuchen immer wieder mal etwas Neues zu machen. Damit die Gruppe weiterhin interessant bleibt.

JA DAS KLINGT GUT! WIE SIEHT ES AUS MIT DEINEM KNOW HOW ZU FACEBOOK UND SOCIAL MEDIA IM ALLGEMEINEN? WAR DAS SCHON VON ANFANG AN DA, HAST DU VIEL GELEHRT?

Ich mag Facebook eigentlich gar nicht. (Lachen)
Ich habe jetzt glaube ich seit 10 oder 12 Jahren ein Facebook-Profil weil man es einfach hat. Aber ich habe – also in Gruppen aktiv war ich vor Women of Vienna gar nicht. Ich habe dann auch wo ich Mitglied war in Women of Vienna eigentlich sehr wenig an den Diskussionen teilgenommen, ich habe es eher selber als gute Ressource empfunden wenn ich einen Arzt gesucht habe oder nicht gewusst habe was ich am Wochenende machen soll war es immer ganz gut um zu schauen was los ist und um sich einfach so Empfehlungen zu holen. Aber die Diskussion hat mich eigentlich nie gereizt weil ich das generell ein bisschen problematisch finde gewisse Themen auch über Facebook zu diskutieren. Und seit meiner Tätigkeit als Admin bin ich in dieser Meinung auch nur bestätigt worden. Also ich habe eigentlich relativ wenig Ahnung davon gehabt wie – und wenig Vorstellung davon gehabt – wie das ist wenn man so eine große Gruppe administriert. Und ich glaube deswegen auch weil ich so wenig davor an Diskussionen teilgenommen habe bin ich von uns auch sicher nicht eine von den Admins, die von den Mitgliedern sofort als Admin erkannt werden. Also Person D zum Beispiel, die auch in den Diskussionen sehr aktiv ist wird ständig als Admin getagt wenn irgendwo eine Diskussion eskaliert und sie wird dann auch aktiv dazu aufgerufen sich zu beteiligen und sich in die Diskussion einzubringen. Das passiert mir zum Glück nie. Und zu mir – also seit dem wir den Verein gegründet haben, also dass der Verein jetzt gut anläuft ist für mich jetzt eigentlich eine – hat eine wichtigere Priorität bekommen als die reine Admin-Arbeit an der Facebook-Gruppe.

WELCHE LERNEFFEKTE HATTEST DU SO IM LAUFE DER ZEIT ALS ADMIN? ALSO VOR ALLEM WENN DU DAVOR WENIG MIT FACEBOOK ZU TUN HATTEST UND DICH WENIG AN DISKUSSIONEN BETEILIGT HAST?

Also es ist für mich ganz spannend gewesen. Also ich muss mich natürlich als Admin mehr damit auseinandersetzen was in der Gruppe gepostet wird weil man muss ja auch schauen welche Postings den Guidelines entsprechen und welche nicht. Und wenn eine kontroverielle Diskussion ausbricht, auch wenn ich mich nicht selber daran beteilige, diskutieren wir ja im Team wie wir damit umgehen wollen. Also ich habe sehr viel über Kommunikation gelernt, vor allem über Kommunikation, die nicht face-to-face abläuft und bin auch außerhalb der Facebook Gruppe bei Kommunikation, die online oder einfach digital passiert, sehr viel vorsichtiger geworden weil ich durch die Gruppe gelernt habe wie schnell Missverständnisse passieren können. Vor allem wenn Leute miteinander kommunizieren die beide nicht Native-Speaker in der Sprache sind in der sie miteinander kommunizieren. Ja und ich glaube mein wichtigster Lerneffekt war mich nach wie vor, mich dann auch rauszuhalten aus der Kommunikation, die dann in der Gruppe passiert. Also man hat ja oft wenn man etwas liest in einer Diskussion das Gefühl „Oh Gott ich muss da jetzt was sagen weil das ist einfach so fürchterlich“ aber sich dann trotzdem zurückzunehmen, das ist total wichtig weil man ja dann nicht mehr nur als Privatperson an der Diskussion beteiligt ist sondern eben als Admin und Women of Vienna als Gruppe repräsentiert und das was man dann sagt wird dann wahrgenommen als etwas wofür die Gruppe steht und dann auch für den Verein. Also das sind nicht nur persönliche Meinungen die man da äußert sondern bis zu einem gewissen Grad wird es dann auch politisch und sich da zurückzunehmen und das erstmal zurückzutragen in die Admin-Gruppe und zu schauen „Ok – reagieren wir da als Gruppe und posten ein offizielles Statement oder sollen wir uns da jetzt mit unseren persönlichen Profilen einbringen. Diese ersten Impulse zu unterdrücken, das war ein wichtiger Lerneffekt und grundsätzlich erstmal durchzuatmen bevor man irgendwas macht. Also Geduld habe ich gelernt und sehr viel natürlich auch in interkultureller Kommunikation und interkulturelle Sensibilität weil mir das am Anfang auch gar nicht so bewusst war wie schwierig das ist wenn Menschen zusammenkommen, die Englisch als Verständigungssprache benutzen aber selber Englisch nicht als Muttersprache haben oder auf sehr unterschiedlichen sprachlichen Niveaus befinden. Und da nicht sofort von einem heftigen Posting nicht das Schlimmste anzunehmen sondern zu sagen „Ok vielleicht kann die Person sich einfach nicht besser ausdrücken und fragen wir noch mal nach bevor wir da gleich User blockieren“ was auch immer wieder spannend ist zu sehen wie viele Männer es gibt, die versuchen in die Gruppe zu kommen. Also wie leicht auch die Gruppe missverstanden werden kann. Das finde ich auch nach wie vor faszinierend.

GIBT ES AUCH GEFAKTE PROFILE, DIE EIGENTLICH VON MÄNNERN SIND AUF DIE IHR SCHON EINMAL DRAUFGEKOMMEN SEID?

Also ich persönlich jetzt nicht aber Person A hat mir gesagt, dass das grade am Anfang schon einige Male vorgekommen ist. Es ist jetzt natürlich, wir haben jetzt

glaube ich schon fast 16.000 Mitglieder, das letzte Mal wo ich bewusst nachgeschaut habe, waren es über 15.800. Also es sind mit Sicherheit welche dabei aber man findet sie nur wenn sie gemeldet werden oder wenn die Männer dann was posten wo man hellhörig wird.

GIBT ES AUCH BESCHWERDEN DRÜBER DASS MÄNNER NICHT REIN DÜRFEN?

Bei der Gruppe nicht, bei den Events ist es manchmal problematisch. Wir haben schon generell die Policy, dass wir die Events nur für Frauen organisieren möchten. Die Dynamik die uns so wichtig ist, dass Frauen einfach in einem sicheren Raum miteinander kommunizieren können und sich gegenseitig unterstützen können ohne, dass ... also wenn ein Mann im Raum ist dann nimmt das einfach sofort eine andere Dynamik an. Die jetzt nicht grundsätzlich negativ zu werten ist aber es gibt einfach so wenig Möglichkeiten für Frauen dann nur unter sich zu sein weil auch in der Arbeitswelt wir natürlich auch immer wieder im Team mit Männern arbeiten und – im negativen Sinne gesagt – uns mit Männern auseinandersetzen müssen – und da ist es einfach schön wenn man Events hat wo man einfach unter Frauen frei von der Leber weg diskutieren kann ohne, dass Gender als Faktor reinspielt. Und da gabs schon öfter – nicht unbedingt Beschwerden aber ein bisschen Unverständnis – warum wir keine Männer dabei haben wollen. Es gab dann schon auch Events bei denen sich ein paar Männer dazu geschummelt haben, da gabs dann aber schon auch Beschwerden, dass Männer da waren. Wir werden sehen inwieweit sich das in Zukunft ändern wird aber grundsätzlich ist das etwas was ich persönlich schon als sehr positiv empfinde, dass wir unser bestes versuchen um eine reine Frauengruppe zu sein.

WELCHE LERNEFFEKTE GAB ES FÜR DICH SO IN DIESEN GANZEN THEMEN HINSICHTLICH STRUKTUR, TEAMSTRUKTUR? WAR DA ETWAS NEUES FÜR DICH DABEI? ODER ETWAS WAS DU JEMAND ANDEREN ALS TIPP GEBEN KÖNNTEST, DER AUCH SO ETWAS AUFBAUEN MÖCHTE?

Ja also als Tipp kann ich nur weitergeben zu versuchen ein Team um sich aufzubauen, das einen selbst gut ergänzt. Weil man hat ja immer die Tendenz sich mit Leuten zu umgeben die einem sehr ähnlich sind und einen auch bestätigen in der eigenen Meinung und in den eigenen Anschauungen aber es ist natürlich sehr viel produktiver wenn man versucht ein Team aufzubauen, dass möglichst breit gefächert ist. Was ganz wichtig ist in einer Leadership-Position, wobei mir das schon als komisches Wort vorkommt weil ich nicht das Gefühl habe in einer Leadership-Position zu sein. Aber Kritikfähigkeit ist schon wichtig, also wir machen das ja in unserer Freizeit, wir machen das unentgeltlich das heißt wir haben ja ein ernsthaftes Interesse daran hier was aufzubauen was sinnvoll ist, was cool ist, wo wir alle Freude damit haben und wo möglichst viele Leute Freude damit haben und deswegen ist es auch wichtig kritikfähig zu sein in dem Sinn, dass man auch annehmen können muss, dass nicht alle das cool finden was man selber cool findet. Und wenn man möglichst

viele Leute ansprechen möchte, dann muss man aus den eigenen Denkmustern auch ein bisschen ausbrechen und kompromissbereit und kritikfähig sein. Das war für mich ein wichtiger Lerneffekt, wobei ich glaube, dass das zum Glück auch Eigenschaften sind, die ich so auch schon mitbringe. Ich hoffe zumindest, dass ich nicht so ein „mit dem Kopf durch die Wand“-Mensch bin. Aber das ist einfach essentiell. Und – ich finde es schwer jetzt von Lerneffekten zu sprechen, das sind eher so Sachen die ich im letzten Jahr erlebt habe, wo ich gemerkt habe „ok ich bin irgendwie auf dem richtigen Weg mit der Gruppe und meiner Tätigkeit“. Ich finde es einfach schön, dass ich was beitragen kann zur Gruppe wo ich das Gefühl habe, das liegt mir und da kann ich meine Stärken einbringen. Und wenn man so will ist das auch etwas was ich gelernt habe oder was mir durch die Gruppe wieder bestätigt worden ist, dass man wenn man etwas macht was man gerne macht und wenn man das Gefühl hat, da kann man sich selber verwirklichen und das mit einbringen was man am besten kann, dann fühlt es sich auch nicht an wie Arbeit oder wie eine Belastung sondern dann macht das einfach nur Spaß.

JA DANN SCHAFFT MAN DAS JA AUCH NEBEN DEM JOB DIE MOTIVATION ZU FINDEN – ARBEITEST DU TEILZEIT ODER HAST DU SONST EINEN VOLLZEIT-JOB?

Vollzeit. Und es kann natürlich schon auch ablenkend sein und es kann schon auch belastend sein. Also ich will das jetzt gar nicht nur in Regenbogenfarben schildern.

GIBT ES VIELE NOTFÄLLE WO MAN AUCH WIRKLICH SCHNELL REAGIEREN MUSS?

Ja es gibt viele Diskussionen die dann ganz schnell eskalieren und wo man dann schnell reagieren muss und wo dann über WhatsApp auch bei uns in der Gruppe die Hölle los ist. Letzte Woche war ich eine Stunde laufen und komme nach Hause und habe 108 ungelesene Nachrichten in meiner WhatsApp-Gruppe weil irgendein Streit eskaliert ist.

DER DANN ZWISCHEN DEN ADMINIS AUCH NOCH ESKALIERT IST?

Nein aber wir müssen dann natürlich schnell reagieren. Und man hat dann auch ein schlechtes Gewissen, man ist da eine Stunde nicht am Handy und in der Zwischenzeit passiert etwas und alle diskutieren während du dann Sport machst.

In der LGBT Gruppe war das auch als ich administriert habe, mit meiner Co-Administratorin gemeinsam, ist ein mega Shitstorm ausgebrochen und ich war grade brunchen mit einer Freundin die ich vier Jahre nicht gesehen hatte. Also ich habe mein Handy einfach vier Stunden lang nicht angeschaut und in der Zwischenzeit ist die Hölle ausgebrochen und meine Co-Administratorin hat verzweifelt versucht mich zu erreichen und ja – das sind dann halt schon so Momente wo man auf der einen Seite ein schlechtes Gewissen hat, dass man nicht erreichbar ist aber wo man sich auf der anderen Seite auch denkt, ich möchte auch mal für eine Stunde meine Ruhe haben können.

WIE IST ES VON DEN KONFLIKTEN HER, GIBT ES IN DIESER SUBGRUPPE SO VIELE KONFLIKTE? ICH HATTE IMMER SO DAS GEFÜHL DASS DIE LEUTE SICH JA EH SCHON VIEL MIT DEM THEMA BESCHÄFTIGT HABEN

Ja also bei LGBT+ ist das Problem, dass die Gruppe in sich sehr heterogen ist. Also Lesben haben andere Themen, Probleme oder Bedürfnisse als bisexuelle Frauen und als Trans-Frauen. Also das Leben einer Trans-Frau und einer Lesbe ist ungefähr genauso ähnlich wie das von einer Hetero-Frau und einer Trans-Frau. Das ist schwierig diese ganzen verschiedenen Identitäten, die sich dann unter diesem „Umbrella-Term“ (Anmerkung: „Überbegriff“) sammeln dann auch in der Gruppe gleichwertig anzusprechen. Und wie ich vorher schon gesagt habe, die Gruppe ist schon sehr stark lesbisch dominiert wir sind jetzt derzeit drei Co-Administratorinnen in der Gruppe wovon glaube ich eine sich klar als lesbisch identifizieren würde und die anderen zwei so als lesbisch queer. Das wäre natürlich eigentlich schön und sinnvoll auch jemanden im Admin-Team zu haben, die bisexuell ist oder die transsexuell ist um da auch eine andere Perspektive reinzukriegen, eben auf dem Admin-Level. Weil das Problem oft ist ... also ich würde total gerne was machen was Trans-Frauen anspricht aber mir fehlt da irgendwie der Zugang und der Einblick. Wir haben auch sehr viele in der Gruppe die Non-Binary sind und durch die Heterogenität entstehen da schon ab und zu Missverständnisse. Also der Shitstorm damals hat sich eben um bisexuality gedreht, das war jetzt auch nicht gegen uns als Admins gerichtet sondern da ist einfach eine Diskussion in der Gruppe ausgebrochen wo Lesben gegen Bisexuelle gewettert haben. Also man merkt da dann auch einfach, dass da in der Gruppe einfach so viele – ich weiß jetzt gar nicht wie ich es sagen soll – ja dass sie einfach so heterogen ist, dass es manchmal schwierig ist.

WIE SIND SO EURE ESKALATIONSSTUFEN? ALSO IHR LEST ETWAS WO IHR EUCH DENKT „UH, DAS KÖNNTE HEIKEL SEIN“ UND WO IST DANN DER PUNKT AN DEM IHR DANN TATSÄCHLICH ETWAS UNTERNEHMT UND WAS UNTERNEHMT IHR DANN? IST DAS IRGENDWIE DEFINIERT?

Also wenn wir einen Post sehen wo wir wissen „ok das könnte heikel werden“ also überall wo Migration, Flüchtlinge vorkommen oder sexuelle Belästigung oder – ich weiß nicht – Self-Defence „Mir ist ein Mann nachgelaufen“ und wenn das im 10. Bezirk passiert ist dann kommts sowieso innerhalb von 2 Minuten zum Shitstorm. Also wenn wir so einen Post sehen dann machen wir einen Screenshot, teilen den in der WhatsApp Gruppe und sagen allen „ok, watch out, da könnte was passieren“. Wir haben die Wochentage dann auch aufgeteilt, dass für jeden Wochentag eine Person zuständig ist, die da „on the watch“ ist, damit uns auch möglichst wenig durch die Finger geht. Und wir teilen dann mal den Screenshot und wenn dann was gepostet wird das problematisch ist besprechen wir einmal in der Gruppe ob das schon ein Posting ist auf das wir reagieren wollen oder lassen wir es einmal. Meistens ist unsere Strategie, dass wir es schon ganz gerne

eskalieren lassen weil wir erstens nicht wollen, dass uns vorgeworfen wird wir würden alle Diskussionen im Keim erstickern oder Zensur betreiben. Andererseits wollen wir auch wissen wer problematische Mitglieder in unserer Gruppe sind. Also diejenigen die sich abfällig, rassistisch xenophob, homophob äußern sind ja dann auch auf unserer internen Watchlist und wer sich zuerst in die Richtung äußert oder gegen die Guidelines verstößt wird dann auch aus der Gruppe rausgeworfen. Also Eskalation ist bis zu einem gewissen Grad einfach wichtig. Was wir dann auch versuchen ist, die Person, die das Original-Posting abgesetzt hat dann auch ab einem gewissen Punkt dazu zu bewegen die Kommentare einfach zu schließen, damit wir das nicht machen müssen, weil das auch was die Außenwirkung betrifft besser ist.

SIEHT MAN DAS, WER SIE GESCHLOSSEN HAT?

Ja da steht dann „The Poster turned off commenting“ oder „Women of Vienna turned off commenting“.

DAS HEISST IHR SCHREIBT IHR DANN EINFACH EINE PERSÖNLICHE NACHRICHT?

Wir schreiben dann eine Nachricht bzw. auch oft einfach als Kommentar, schreiben wir dann etwas in die Richtung „we would like to remind the original poster that they can turn off commenting anytime“. Weil oft ist es ja – die meisten Posts die eskalieren sind eigentlich Posts, die relativ harmlos sind aber wo dann in den Kommentaren Streitereien losbrechen. Also die Person, die das Posting abgesetzt hat ist meistens gar nicht so sehr die problematische Person sondern das sind die Leute die kommentieren. Und die Posterinnen sind dann meistens auch total überfordert mit der Situation und sind dann eigentlich auch ganz froh, wenn wir sie darauf hinweisen, dass man die Kommentarfunktion auch einfach abdrehen kann. Wenn die Kommentare oder die Posts in eine Richtung gehen, die wir einfach nicht vertreten können auch mit dem wofür wir stehen wollen dann kommentieren wir auch offiziell mit unserem Women of Vienna-Account. Wir haben dann auch wieder verschiedene Maßnahmen, also entweder drehen wir einfach mal für 24 Stunden die Kommentarfunktion ab und diskutieren ob wir sie geschlossen lassen wollen oder ob wir den Post wieder öffnen und ein offizielles Statement posten. Wir haben die Möglichkeit dann natürlich wenn etwas ganz arg ist, die Leute eben auch aus der Gruppe rauszuhauen, wir können einfach auf den Inhalt offiziell Stellung nehmen und sagen, dass wir das mit unseren Werten – oder mit dem wofür Women of Vienna stehen möchte – nicht übereinstimmt und dass wir die Kommentare deswegen schließen. Wir versuchen so wenig wie möglich zu löschen eben erstens weil wir es für uns brauchen als Dokumentation aber weil wir eben auch alles was in der Gruppe passiert nachvollziehbar lassen möchten. Also es soll uns niemand vorwerfen wir würden Zensur betreiben oder keine Diskussion zulassen und ... jetzt habe ich eh schon viel geredet. LACHT.

ICH HABE DA EINE GROSSE FRAGE: HAST DU ANGST DAVOR FEHLER ZU MACHEN? ODER HATTEST DU AM ANFANG ANGST DAVOR?

Nein, Fehler nicht direkt. Also mir war schon von Anfang an klar, dass ich wenn ich mir irgendwann nicht sicher bin wie ich reagieren soll, ich nachfragen kann bei jemanden der das schon länger macht. Das habe ich auch in Anspruch genommen und das nimmt glaube ich jeder von uns in Anspruch. Es sind schon ganz oft Momente da wo wir uns unsicher sind wie wir reagieren wollen oder was wir machen wollen und wo wir untereinander rückfragen. Auch zum Beispiel wenn es darum geht neue Mitglieder aufzunehmen und wenn wir uns nicht sicher sind ob ein Profil ein Fake-Profil ist oder ob es ein echtes ist. Da fragen wir dann einmal in der Gruppe herum. Also wir kommunizieren sehr viel miteinander und das schafft dann auch Sicherheit wenn man weiß die Entscheidung habe ich jetzt nicht komplett alleine getroffen sondern da habe ich mir Absicherung geholt. Meine einzige Sorge, die ich habe und die einfach gewachsen ist seit ich als Admin involviert bin ist, eben wie ich mit meinem persönlichen Profil umgehe. Man kriegt natürlich als Admin auch Freundschaftsanfragen von Leuten die man noch nie in seinem Leben gesehen hat und da habe ich mich auch einfach bewusst dazu entschließen müssen die Leute dann abzulehnen weil es mir einfach zu blöd war mein Profil für verschiedene Leute zu adaptieren. Ich möchte auch nicht jeden aufnehmen, also als Freund aufnehmen, nur damit die Mitglieder das Gefühl haben, „Ok wir sind jetzt alle eine große Familie und Community“. Und dann eben auch was ich unter meinem persönlichen Profil dann bei Women of Vienna poste das überlege ich natürlich auch zwei- oder dreimal. Ich bin eigentlich auch ganz froh, dass wir alle den offiziellen Account auch nutzen können, da posten wir dann als Women of Vienna, das verschafft dann auch wieder Sicherheit wenn man weiß, dass man keine blöden Nachrichten in die persönliche Inbox bekommt. Also die Möglichkeit als neutraler Account zu posten verschafft mir sehr viel Sicherheit und Rückhalt.

BEKOMMT IHR VIELE PERSÖNLICHE BLÖDE NACHRICHTEN?

Ich habe einige Nachrichten bekommen von Leuten die anonym posten wollten und die schreiben einem dann einfach privat mit Sachen die dann zum Teil echt heftig sind, wo du dir denkst eigentlich sollte ich da jetzt die Polizei einschalten.

ALSO HEFTIG IN FORM VON, DASS SIE GEGEN GUIDELINES VERSTOSSEN ODER...?

Nein heftig in Form von: was das für persönliche Erlebnisse sind, die echt heftig sind zum Teil und wo man sich denkt „ok eigentlich gehört das jetzt nicht in die Gruppe sondern die Person sollte sich professionelle Unterstützung suchen“ und das sind dann auch immer schwierige Entscheidungen ob wir das posten wollen oder nicht, ja und sonst sind es oft persönliche Nachrichten die man bekommt weil jemand wissen will ob ihr Post gegen die Guidelines verstoßen würde oder ob sie diesen Post eh absetzen können. Also nichts was anstößig oder verletzend oder kontroversiell wäre oder eine persönliche Attacke aber wo man sich schon denkt „ok warum bekomme ich das jetzt persönlich?“ Also wir haben ja eine E-Mailadresse und es steht klar in den

Guidelines, dass alle Fragen und Beschwerden an diese Mailadresse gehen sollen. Da fragt man sich dann schon warum muss ich jetzt unter meinem persönlichen Profil anfangen mit der Person was auszudiskutieren das empfinde ich halt langsam schon als nervig.

UND MACHST DU DAS DANN ODER LEITEST DU SIE EINFACH WEITER AN DIE E-MAILADRESSE?

Also meistens, wenn es eine Frage zu einem anonymen Posting ist, dann leite ich das meistens weiter an die E-Mailadresse weil das Sachen sind die ich nicht alleine entscheiden möchte. Wenn es Guideline-Fragen sind, die ich beantworten kann dann möchte ich auch nicht die anderen damit belästigen. Also ich versuche da Case by Case zu entscheiden.

WIE SIEHT ES AUS MIT DATENSCHUTZ UND CO. IST DAS FÜR EUCH EIN GROSSES THEMA? HABT IHR DAS GEFÜHL DASS DIE LEUTE IN DER GRUPPE DA ZU BLAUÄUGIG DAMIT UMGEHEN ODER....?

Ja, Ja! Ich glaube viele sind sich gar nicht bewusst, dass sie in einer Gruppe posten, die 16.000 Mitglieder hat und wo natürlich von Beamtinnen bis zu Ärztinnen und auch Lokalbetreiberinnen alle möglichen Leute vertreten sind und wenn dann etwas Negatives gepostet wird über ein Lokal oder ein Geschäft, dass das dann ganz schnell nach hinten losgehen kann. Wir haben ja auch eine Regelung, dass Leute keine Screenshots posten dürfen in anderen Gruppen, also dass von unseren Konversationen innerhalb der Gruppe nichts außerhalb der Gruppe gepostet werden darf und dass keine Fotos von fremden Personen in unserer Gruppe gepostet werden dürfen. Da wird sich oft nicht dran gehalten und wir finden auch ganz oft Screenshots von unserer Gruppe irgendwo anders, bei Feminists of Vienna oder auch auf privaten Profilen. Das ist natürlich problematisch. Man kann es natürlich nur bis zu einem gewissen Grad kontrollieren, wenn wir wissen wer die Leute sind, die die Screenshots verbreiten dann werden die auch aus der Gruppe eliminiert aber oft weiß man es halt nicht. Und wenn in unserer Gruppe was gepostet wird was problematisch ist, dann wird das entweder gelöscht oder die Person sofort darauf hingewiesen, dass sie das umformulieren sollte um sich nicht selbst in Schwierigkeiten zu bringen. Also gerade was Recommendations betrifft passiert das ganz oft, dass jemand schreibt „ich habe dort dieses oder jenes schreckliches Erlebnis gehabt mit einem Kellner“ oder „Die Verkäuferin war total ungut zu mir, geht's dort nicht einkaufen“ also die auch explizit dazu aufrufen Geschäfte oder Restaurants zu boykottieren und da weisen wir dann in der Regel darauf hin, dass das viel zu viel ist und dass in ihrem Eigeninteresse dieser Post umformuliert werden sollte.

HATTEST DU JEMALS ANGST, DASS DU SELBER RECHTLICH EINMAL EINE GRENZE ÜBERSCHREITEST ODER DICH MAL WIRKLICH JEMAND RECHTLICH ATTACKIERT ODER DASS MAL ETWAS SCHIEFGEHEN KÖNNTE?

Ja, also mir ist das vor einigen Jahren in einem ganz anderen Kontext passiert, dass ich angezeigt worden bin. Eine total irre Geschichte, also ich bin gebrandmarkt was

das betrifft und das ist was wovor ich sehr viel Respekt habe und das was mir damals vor fünf oder sechs Jahren passiert ist war wirklich ein traumatisierendes Erlebnis für mich. Also ich bin vollkommen zu unrecht angezeigt worden es hat sich dann auch auflösen lassen.

Aber wenn du einmal in die Position kommst, dass du dich mit Polizei und Staatsanwaltschaft auseinandersetzen musst, dann hat man schon sehr viel Respekt vor diesen Dingen und sehr viel Angst natürlich auch, dass so was wieder passieren könnte. Was unterbewusst vermutlich auch ein Grund ist warum ich mich mit meinem persönlichen Account sehr wenig in der Gruppe zu Wort melde. Ich habe jetzt keine Angst, dass uns als Gruppe was passieren könnte weil wir – jetzt auch im Zuge der Vereinsgründung – Rechtsbeistand gesucht haben und geschaut haben, dass wir uns da in alle Richtungen absichern. Wir benchmarken ja auch ganz viel mit anderen Facebook-Gruppen und sind glaube ich was unsere Standards betrifft eh sehr gut dabei, sehr gut organisiert, setzen unsere Guidelines sehr gut um und sind da auch sehr vorsichtig im Sinne von, wir lehnen dann eher mal jemanden ab als Mitglied oder schmeißen wieder jemanden raus wenn wir das Gefühl haben die Person hat da jetzt irgendwie andere Motive und will da jetzt nur Unruhe stiften, also wir sind da eh sehr sehr vorsichtig.

HAST DU DINGE WO DU DAS GEFÜHL HAST – DISKUSSIONEN ODER SO – DIE DICH NOCH LÄNGER BESCHÄFTIGEN? ALSO WO DU VIELLEICHT SCHLECHTER SCHLÄFST DESWEGEN?

Na das passiert schon, dass man so Diskussionen auch mitnimmt eine Zeit lang. Also es hindert mich nicht unbedingt dran schlecht zu schlafen aber es gibt schon Diskussionen wo du noch länger drüber nachdenkst und natürlich auch überlegst wie wir dann die Situation gemanaged haben und ob das dann gut so war oder ob wir es anders hätten machen sollen. Das sind dann vor allem die Postings, die jetzt - ich sage jetzt mal – in die Richtung rassistische oder xenophobe Äußerungen gehen wo man dann schon noch sehr lange darüber nachdenkt weil, ich bin jetzt zumindest vom Typ her so weil ich dann natürlich auch anfangs über meine Privilegien als weiße Frau nachzudenken. Teilweise dann auch Diskussionen die homophob sind, über die denke ich dann auch weiter nach, aber aus einer anderen Perspektive dann wieder. Aus der „betroffenen“ Perspektive. Also alles wo man halt irgendwo einen persönlichen Bezug dazu aufbaut, das beschäftigt einen dann schon weiter.

ICH HABE GLAUBE ICH NOCH DREI GROSSE FRAGEN... ODER VIER. DA WAR JETZT EH SCHON SEHR VIEL DABEI UND ES IST AUCH SEHR INTERESSANT WAS DU JETZT ERGÄNZEND ZU PERSON A UND PERSON B SAGST. IHR HABT EH IM KERN AUCH VIELE DINGE WO IHR EUCH EINIG SEID. WAS KÖNNTE VERBESSERT WERDEN EINERSEITS INNERHALB DES TEAMS UND AUCH INNERHALB DER FACEBOOK GRUPPEN?

Also innerhalb des Teams würde mir als allererstes einfallen, dass wir uns natürlich viel öfter persönlich treffen müssten.

DAS HABE ICH SCHON MAL GEHÖRT. (Lachen)

Was oft schwer umzusetzen ist weil wir haben als Admins der Hauptgruppe, wir 5, haben wir mindestens einmal im Monat ein Treffen, jetzt in letzter Zeit war es noch häufiger und wir werden auch sicher vor Weihnachten noch mehrere Treffen haben. Aber das müsste einfach, wahrscheinlich mindestens alle zwei Wochen sein. Und auch mit der ganzen Gruppe wäre es nett wenn wir diese quarterly Meetings die wir alle 3 Monate haben, wenn wir die vielleicht ergänzen könnten um – sei es mal so – Treffen, die auch mehr sozialen Charakter haben. Also einfach mal zusammen was trinken gehen oder abendessen gehen.

WIE LAUFEN DIESE TREFFEN NORMALERWEISE AB?

Die letzten Male waren wir in Büro Räumen, die wir zur Verfügung gestellt bekommen haben also das war schon vom Setting her relativ formal.

ICH STELLE MIR VOR WENN MAN JEDE SUBGRUPPE DURCHGEHT, DASS DAS AUCH SEHR ZEITAUFWENDIG IST?

Ja, also die Meetings dauern dann schon den ganzen Nachmittag, so 4 Stunden, 5 Stunden. Und weil das halt ein relativ formales Setting im Büro ist wäre es schön auch so als Team gemeinsam was Nettes zu unternehmen wo man sich einfach ganz casual trifft. Auch wenn wir jetzt versuchen in dem Meeting die Atmosphäre casual zu halten ist es das einfach ... Ja genau also sich öfter treffen und – was kann man noch verbessern...

Wir haben schon oft auch in der Administration von der Gruppe natürlich Situationen, die neu für uns sind oder wo wir uns überlegen müssen ob unserer Guidelines so wie wir sie verschriftlicht haben, Sinn machen und wo es nötig ist zu überarbeiten und nach zujustieren. Was den Punkt betrifft, das ist dann manchmal schwierig einen Konsens zu finden. Ich glaube da können wir uns als Admin Team noch verbessern in dem wir uns ... ich glaube wir müssten uns einmal zusammensetzen zu einer Klausur und uns überlegen „Wofür soll unsere Gruppe jetzt wirklich stehen, was sind unsere Werte die wir vertreten und wie wollen wir das in den Guidelines implementieren weil wir haben dann manchmal schon so Diskussionen, eben zum Beispiel Männer bei Events. Also für mich war das von Anfang an klar, dass wir die Events auch ohne Männer machen wollen und irgendwann meinte Person A und Person D, dass das nicht unbedingt eine generelle Regel sein muss und Person B und ich meinten dann wieder, dass wir den neuen Admins bei der Einführung gesagt haben „keine Männer“ und sie sollen ihre Partner oder Ehe-Männer für zwei Stunden vor die Türe setzen wenn sie zu Hause einen Event machen. Also da haben wir offensichtlich Situationen bei denen wir nicht ganz „on the same page“ sind. Da glaube ich ist vielleicht ein Punkt wo wir uns auch als Admin-Team noch verbessern können, dass wir

einfach schauen dass wir in diesen ganzen grundlegenden Fragen auf einer Linie sind.

DANN HABE ICH EINE FRAGE, DIE WAR EIGENTLICH FÜR DIE HAUPTGRUPPE. ALSO WELCHE THEMEN SIND JETZT SEHR ÜBLICH IN DEINER SUBGRUPPE UND WAS GLAUBST DU WAS ANDERS WÄRE WENN MÄNNER AUCH DABEI WÄREN?

In meiner Subgruppe ist natürlich das Allerwichtigste, dass gepostet wird über Parties, Events und Locations wo man sich treffen kann in der Szene und das ist auch ganz einfach zu sagen wie das ausschauen würde wenn Männer dabei wären. Dann wäre das komplett dominiert von Schwulen-Events. Für Lesben gibt es sowieso nur ganz wenig in Wien wenn man bi und trans ist, hat man es glaube ich noch hundertmal schwieriger und wenn Schwule dabei sind dann wird das dadurch sehr dominiert. Man sieht das auch in anderen Medien und Foren. Heute habe ich zufällig im Standard, da gibt's ja auch immer diese User-Diskussionen, ich habs heute zufällig gelesen, da gings dann auch drum wie es als LGBT in Wien ist einen Partner oder eine Partnerin zu finden. Das war komplett dominiert dann auch wieder von der schwulen Szene und das wäre bei uns mit Sicherheit genauso wenn wir Männer aufnehmen würden. Was allerdings eine Challenge ist, also für mich jetzt ganz persönlich auch aus meinen Überzeugungen heraus ist, was wir mit non-binary machen, weil wenn sich jemand nicht als Mann und als männlich identifiziert aber einfach männliche Geschlechtsteile hat. Was machen wir dann mit dieser Person? Weil wir sagen ja eigentlich non-binary nehmen wir auch. Wir hatten bis jetzt zum Glück noch nicht das Problem, dass wir uns da entscheiden mussten weil noch niemand um Mitgliedschaft angefragt hat aber das wäre mit Sicherheit ein Punkt den wir dann diskutieren müssten und auch mit Transgender finde ich es dann schwierig ab welchen – also wir haben einige male to female Transgender in der Gruppe – die Mitglieder geworden sind nachdem sie ihre Transmission abgeschlossen hatten und eben offiziell weiblich waren. Ich würde es jetzt zum Beispiel schwierig finden wenn wir jetzt jemanden aufgenommen haben zu einem Zeitpunkt als diese Person eine Frau war und die Person möchte dann eigentlich ein Mann werden. Ich habe das Gefühl, die kann man dann ja aus der Gruppe nicht rauswerfen. Und das sind natürlich schon Fragen, die uns in der Theorie schon beschäftigt haben wir haben das aber in der Praxis noch nicht ausprobieren müssen wie das dann ausschaut. Wir sind bis jetzt auch noch zu keinem Conclusio gekommen wie wir da verfahren möchten.

DAS IST SPANNEND

Ja, also wenn wir von Lerneffekten reden, man muss sich dann auf einmal über Dinge Gedanken machen, über die man sich davor wahrscheinlich noch nie Gedanken gemacht hat.

ABER GUT SOLANGE ES DIESEN FALL NICHT GAB UND „ER“ NOCH EIN WEIBLICHES PROFIL HAT IST DAS JA NOCH ...

Ja, also wir gehen bei den Mitgliedsanfragen generell nach dem Pronomen das die Leute auf ihrem persönlichen Profil verwenden und wenn jetzt jemand

das männliche Pronom verwendet, dann lehnen wir die Person generell ab auch wenn sich die Person vielleicht als queer oder vielleicht auch als non-binary identifiziert, solange der männliche Pronomen verwendet wird, werden wir ablehnen. Es gibt ja jetzt bei Facebook auch die Möglichkeit, im Englischen zumindest, das Plural-Pronomen zu verwenden, also „they“ und das wäre ein spannender Fall wenn jetzt jemand um Mitgliedschaft ansucht der oder die dann „they“ als Pronomen verwendet wüsste ich zum Beispiel schon nicht was ich machen würde.

IST EUCH ABER NOCH NICHT PASSIERT?

Nein noch nicht und ich gehe davon aus, dass wenn das passiert, dann müssten wir das als Main-Admin entscheiden. Ich traue mich aber keine Prognose abzugeben wie diese Entscheidung dann aussehen würde.

VIELLEICHT EINFACH MAL VERSUCHEN UND DANN IRGENDWANN NACHJUSTIEREN...

KENNST DU ANDERE GRUPPEN IN ANDEREN STÄDTEN? ALSO ZUR SUBGRUPPE KENNST DU WAHRSCHEINLICH AUCH IN WIEN ANDERE GRUPPEN? ABER GIBT ES AUCH ANDERE GRUPPEN SPEZIELL FÜR FRAUEN, DIE DU VERGLEICHEN WÜRDEST?

Also es gibt eine Ablegerin von uns in Salzburg, von einer ehemaligen Women of Vienna-Admin, die nach Salzburg gezogen ist.

VON DER SUBGRUPPE ODER VON DER HAUPTGRUPPE?

Von der Hauptgruppe. Von der Subgruppe, also es gibt auf Facebook natürlich ganz viele Gruppen für LGBTs aber ich würde jetzt rein aus dem Gedächtnis nicht sagen wollen, dass irgendeine davon sich dezidiert an uns orientiert hat. Also da entsteht so viel, das nimmt so eine Eigendynamik an. Also für mich persönlich ist das auch gar nicht wichtig ob sich eine andere Gruppe direkt aus unserer Gruppe entwickelt hat also ich finde es einfach cool wenn andere Frauen auch Facebook oder andere Social Media Kanäle benutzen um sich miteinander zu vernetzen oder Events zu organisieren oder Projekte auf die Beine zu stellen. Wenn wir da einen Beitrag dazu geleistet haben finde ich das schön aber wenn nicht finde ich das genauso gut. Aber ich weiß in Italien gibt es irgendwo auch eine ähnliche Gruppe, wir sind einmal angeschrieben worden von - ich glaube es war Mailand – bin ich mir ziemlich sicher.

ALSO EINE ALLGEMEINE WOMEN OF VIENNA-PENDANT-GRUPPE?

Ja genau, wir sind vor ein paar Monaten angeschrieben worden von jemanden aus Italien und - ich bilde mir jetzt ein es war Mailand, die eine ähnliche Gruppe haben und mit uns benchmarken wollten und die meinten es gibt auch noch andere Gruppen in Europa, die für Frauen und von Frauen gemacht worden sind und ob wir Interesse hätten uns zu vernetzen und zu benchmarken. Wir sind bei so was immer ein bisschen unschlüssig weil wir auch unsere Eigenständigkeit bewahren wollen. Also es geht gar nicht darum, dass wir Angst haben es könnte sich

jemand etwas von uns abschauen aber wir wollen auch nicht als Subgruppe von einer anderen Gruppe wahrgenommen werden.

DANN GIBT ES NOCH EINE GROSSE FRAGE, DIE HAT MEIN PROFESSOR NOCH IN DEN FRAGEBOGEN EINGEFÜGT. WAS WÜRD DICH INTERESSIEREN WENN DU JETZT SO EINE ARBEIT SCHREIBEN WÜRDST, WAS WÜRDST DU EINER ÄHNLICHEN GRUPPE FÜR FRAGEN STELLEN, DIE DICH INTERESSIEREN WÜRDEN?

Ja also eine Frage, die ich einmal stellen würde, wäre zur Entstehungsgeschichte der Gruppe, wie die Gruppe entstanden ist, wie auch die Subgruppen entstanden sind, nach welchen Überlegungen die kreiert worden sind und ob es da vielleicht auch in Zukunft Bestrebungen gibt neue Subgruppen hinzuzufügen oder Subgruppen zusammenzulegen, oder so was in die Richtung. Eine andere Frage, die ich stellen würde wäre, wie wichtig für die Gruppe Branding ist und so eine Corporate Identity, Corporate Design, also der ganze Außenauftritt, dass das gestreamlined ist. Was ich auch so ganz allgemein fragen würde, was so die Zukunftsvisionen in einem Jahr in fünf Jahren, was da entstehen soll. Das wären so die drei.

DARF ICH DIR DIE LETZTE ZURÜCK STELLEN? WAS IST DEINE PERSÖNLICHE SICHT?

Also ich glaube die Facebook-Gruppe wird es in fünf Jahren auch noch geben und die wird weiter wachsen und die wird auch in fünf Jahren noch so ein eklektischer Mix sein aus Recommendations, irrwitzigen Fragen und Diskussionen über Gott und die Welt. Aber dann glaube ich – oder hoffe ich – dass es in fünf Jahren dann zusätzlich zu der Gruppe einen Verein gibt, der gut läuft, der sich gut finanzieren kann, der Events organisiert die Women of Vienna eine größere Außenwirkung und Sichtbarkeit verschaffen und dass man uns kennt und wahrnimmt als Organisation, als feministische Organisation wenn ich das böse „F-Wort“ verwenden darf, die einen wichtigen Beitrag leistet zum interkulturellen Dialog in Wien. Also ich möchte für uns schon, dass wir in Wien auch wirklich was verändern oder zumindest Diskussionen anstoßen, die dann in ihrer Konsequenz auch gesellschaftliche Veränderungen herbeiführen. Ich habe da schon Ambitionen für uns.

WAS HABT IHR DA VEREINS-MÄSSIG ALLES VOR? ALSO DIE EVENTS...?

Ja, also wir stehen da jetzt noch in den Startlöchern. Aber konkret für das erste Jahr ist unser Ziel, dass wir zumindest drei bis vier größere Veranstaltungen organisieren, die entsprechende Außenwirkung haben. Wir möchten zum Beispiel im März zum internationalen Women Day eine eintägige Tagung oder Workshops organisieren, wo wir eben hoffen, dass abgesehen von unseren Mitgliedern in der Facebook-Gruppe auch Frauen angesprochen werden, die uns bis jetzt noch nicht kennen und wo wir ganz normale Frauen und politische Akteure, wissenschaftliche Akteure auch, zusammenbringen können – Künstlerinnen auch und im Rahmen dieser Tagung miteinander zu den verschiedensten Themen wie Interkulturalität oder auch

Body Shaming, LGBT-Akzeptanz, also was sich in unserer Gruppe eh schon an Themen findet, darüber zu diskutieren und auch künstlerisch in Workshops dazu etwas zu erarbeiten. Und dann hoffen wir im ersten Jahr, dass wir drei bis vier größere Events auf die Beine stellen können und dafür auch Förderungen erhalten, davon wird dann abhängen was wir auch in Zukunft alles machen können. Aber natürlich wäre es auch total spannend sich dann auch mit anderen Organisationen, es gibt ja auch „Sorority“ das ist ja auch eine feministische Organisation oder ein Verein, der sich speziell auf Frauen in der Arbeitswelt konzentriert, „Queer Business Women“ auch Arbeitswelt aber auch wieder etwas weiter gefächert in die Richtung LGBTQ-Beratung auch im Allgemeinen. Also da eben auch mit anderen Netzwerken zu kooperieren, gemeinsam Veranstaltungen auf die Beine zu stellen zum Beispiel Podiumsdiskussionen bis hin zu mehrtägigen Konferenzen. Aber auch ganz einfach Social Events, die man gemeinsam mit Sponsoren organisieren kann. Ich glaube es wird sehr viel davon abhängen ob wir Förderungen erhalten, wie wir es schaffen unsere Sichtbarkeit zu erhöhen und wie attraktiv uns dann wiederum andere Netzwerke finden um damit zu kollaborieren. Von meiner persönlichen Grundhaltung finde ich es schon wichtig ein klares feministisches Profil zu haben und das nach Außen zu tragen und dann geht das, dann gehen unsere Möglichkeiten oder das was wir anbieten können ganz schnell in die Richtung Veranstaltungsorganisation in einer relativ großen Bandbreite.

IST TOLL WAS DRAUS GEWORDEN IST.

Ja, innerhalb so kurzer Zeit

JETZT MUSS ICH NOCH FRAGEN: WIE IST DIE SUBGRUPPE ENTSTANDEN?

Ja das könnte Person A wahrscheinlich besser beantworten als ich, aber soweit ich weiß gab es als die Subgruppen generell entstanden sind, gab es die Idee eine Subgruppe anzubieten für Women of Colour, also da gibt es schon eine. Also das ist schon bedient dieses Segment, eine Gruppe die sich nennt - irgendwas mit Diversity - ist dann schon wieder zu breit und Person A hat mir dann erzählt, dass LGBTQ+ etwas wäre, was es zu diesem Zeitpunkt noch nicht so gegeben hat und deshalb haben sie beschlossen diese Subgruppe zu gründen. Ich muss sagen auch wenn ich diese Gruppe administrierte bin ich trotzdem nur so halb glücklich damit. All diese verschiedenen Identitätskategorien dann so zusammenzuwerfen, ich meine ich weiß natürlich schon, dass das der Usus ist aber es macht einen Unterschied ob man den Terminus verwendet wenn es um den Kampf von Equal Rights geht zum Beispiel oder auch in akademischen Kontexten oder ob es darum geht, dass dann Frauen, die sich eben allen diesen Kategorien zugehörig fühlen, dann in einen Topf geworfen werden. Also Theorie und Praxis klaffen da sehr auseinander. Und wir haben auch was jetzt die Subgruppen allgemein betrifft glaube ich mit der LGBTQ+ Gruppe die größten Schwierigkeiten da eine richtig gute Dynamik reinzubringen. Es gibt andere Gruppen wie Food Club

oder auch Fitness, das läuft total gut weil Leute da über ein gemeinsames Hobby oder Interesse zusammenkommen und in der Food Gruppe werden zum Beispiel ständig Fotos gepostet was jemand gerade gegessen hat. Und da ist einfach ständig Bewegung in der Gruppe da, die Leute kommunizieren miteinander und das ist bei Food auch relativ unproblematisch. Also ich kann mich zumindest nicht erinnern, dass wir jemals Streitereien wegen vegan und Fleisch – oder was weiß ich - hatten. Oder bei Fitness kommen die Leute auch über gemeinsame Hobbies wie Yoga oder Selbstverteidigung oder Laufen zusammen. Bei LGBTQ+ ist das halt schwierig weil das Einzige, was diese Menschen theoretisch verbindet, ist die sexuelle Orientierung aber Heteros verstehen sich ja auch nicht automatisch weil sie hetero sind. Und deshalb ist die Gruppe an sich ein bisschen anders als die anderen weil es eigentlich keine Interessens-Gruppe ist sondern eine Identitätskategorie-Gruppe. Ja und dadurch kommt schwieriger eine gute Dynamik hinein. So richtig happy ist glaube ich niemand damit wie die Gruppe läuft aber gleichzeitig haben auch alle das Gefühl, dass man die nicht einfach abschalten kann.

JA, WIE VIELE HABT IHR AKTUELL IN DER GRUPPE?

350 Mitglieder circa und andere Gruppen haben weit über 1000 oder 2000, also wir hinken da schon sehr hinterher, es möchten sich auch einige nicht outen innerhalb der Gruppe. Also man hat die Hauptgruppe, da sind ja die meisten die in der Subgruppe drin sind auch Mitglied. Wenn du jetzt in einer Subgruppe Mitglied bist, also wenn du jetzt in der LGBTQ+ Gruppe bist und du bist aber in deinem Freundeskreis nicht „out“ oder in deiner Familie und du hast aber Leute, die du kennst, die auch Mitglied in der Hauptgruppe sind und die sehen aber du bist in der LGBTQ+ Gruppe, da wird das dann ein bisschen schwierig. Und ich bin mir sicher wir haben wesentlich mehr Leute in der Hauptgruppe, die sich mit LGBTQ+ identifizieren aber aus persönlichen Gründen nicht in der Subgruppe sein wollen. Ich glaube das ist auch ein Grund weshalb unsere Events oft nicht so wahnsinnig toll besucht sind, weil wenn du dich in der Öffentlichkeit triffst und dann sieht dich irgendjemand. Man trifft sich dann auch oft in denselben Gegenden also jeder geht ja im 7. oder 9. oder im 2. Bezirk, wir machen ja jetzt keine Events am anderen Ende von Wien. Ich glaube da ist auch sehr viel Panik dabei, dass man unfreiwillig geoutet werden könnte. Deswegen funktioniert die Gruppe nicht so gut wie manche anderen aber ich glaube sie hat trotzdem ihre Berechtigung und ihre Richtigkeit, weil sie für diejenigen die Mitglied sind schon eine wichtige Ressource sind. Ich glaube das muss man einfach akzeptieren, dass die Dynamik in dieser Gruppe eine andere ist als in anderen Gruppen. Wir haben natürlich auch in der Subgruppe einige die nicht LGBTQ+ sind, also die Main-Admins sind ja auch immer Admins der Subgruppen, also haben ja Admin-Rechte weil wir auch immer eingreifen und löschen können müssen. Und das kann auch ein Kriterium sein,

dass man sich in der Subgruppe ja nicht sicher sein kann, dass man wirklich nur unter sich ist. Und dass es dann eben doch nicht so ein sicherer Raum ist wie man das vielleicht sonst kennt. Ich versuche halt irgendwie Erklärungen zu finden warum die Gruppe nicht so gut läuft wie die anderen und das sind so die Gründe mit denen ich spekuliere.

JA ICH KANN MIR AUCH VORSTELLEN, DASS ES IM VERGLEICH ZU EINER KOCH-GRUPPE WO ICH VIELLEICHT TÄGLICH EIN FOTO POSTEN KANN ALSO VOM THEMA HER IST ES JA EINFACH SCHON ETWAS ANDERES...

Ja, also manche Leute posten dann was sich gerade auf rechtlicher Seite so tut. Unlängst gab es in Indien einen Durchbruch was Same Sex Rights betrifft, da gab es dann große Artikel im Guardian und in den New York Times, das hat dann jemand in der Gruppe gepostet. Oder das Haus der Geschichte in Wien hat in der Ausstellung eine Sektion, die Same Sex Marriage und Equal Rights gewidmet ist und da haben wir etwas drüber gepostet. Vor der Parade hat es auch einige Veranstaltungen gegeben, die wir geteilt haben. Also es passiert schon ganz viel auch auf rechtlicher politischer Ebene, was ja auch interessant ist für unsere Mitglieder weil rechtliche Veränderungen auch jeden Treffen. Wir bekommen auch ab und zu Anfragen von Frauen, die mit ihrer Partnerin nach Wien ziehen wollen und die dann auch wissen wollen wie es zum Beispiel aussieht mit – angefangen vom gemeinsamen Mietvertrag bis dann eben auch heiraten und Partnerschaft eintragen lassen, wie das alles funktioniert oder wenn da Kinder in der Beziehung mit dabei sind, wie ist es mit der Anerkennung der nicht biologischen Mutter? Solche Fragen kommen dann auch, relativ selten, die meisten drehen sich eher um die nächste Party. Aber man merkt schon, dass es ab und zu einfach so Fragen gibt, die man sicher lieber in der Subgruppe stellen möchte als in der Hauptgruppe. Also so hat die Gruppe sicher ihre Berechtigung. Ich finde es auch immer ganz lustig, als Fußnote noch kurz so – sie ziehen von Brasilien oder Russland hierher weil Österreich ist so viel liberaler in der Gleichstellung, das finde ich dann immer ganz lustig. Weil zum Beispiel Deutschland wäre für mich viel offensichtlicher als Österreich. Ich weiß gar nicht, wie sie da auf Österreich kommen. Da wäre für eine Brasilianerin zum Beispiel Spanien viel näher liegender dort gibt es die gleichgeschlechtliche Ehe schon länger. Was eigentlich für so ein konservatives religiöses Land schon sehr erstaunlich ist.

INTERESSANT, DAS WUSSTE ICH SO NOCH NICHT.

Sonst noch Fragen, die dir vielleicht noch einfallen würden?

NEIN, DAS WAR JETZT EH SEHR UMFANGREICH, UND AUCH SEHR SPANNEND ALS ERGÄNZUNG ZU DEN VORIGEN INTERVIEWS. DAS WAR JETZT WIRKLICH SUPER – VIELEN DANK!

Interview Person D

YOU WERE WITH THE GROUP PRETTY MUCH FROM THE BEGINNING RIGHT?

Close to the very beginning yes, but I was not always part of the Lead Team. So I was the head of – or I am still – I am still one of the Admins for Outreach but I am also in the Lead Team now.

AND YOU STARTED A FEW MONTH AFTER THEY PUT THE GROUP UP, RIGHT?

Yes, I started with it a couple months after the start, Person A and I used to work together and I hadn't originally been that interested in going to meetings because I always felt like I didn't really want to make other expat friends, I wanted to make local friends. But then I slowly realized that it was kind of a mixed group and then when I had the opportunity to start organizing stuff there I started really doing that as an excuse to do all the other things that I wanted to do anyway.

THERE ARE ALSO MANY AUSTRIAN WOMEN IN THE GROUP?

Yes, I soon realized that it is not just an expat group.

WHERE DO YOU COME FROM ORIGINALLY?

From Northern California.

OH, NICE. HOW LONG ARE YOU IN AUSTRIA?

I have been here for nine years.

WHEN DID THE OUTREACH GROUP START?

The Outreach group started, I think that there was a one year anniversary for Women of Vienna and a few days before that, Person A wanted me to do something – at the time it was not called Outreach, it was called Community Involvement. And she was like „Well, do you want to do something with us? There gonna be a cooking group.“ And I was like „Yes, cooking that sounds fun.“ And she was like „Yes, you can be the cooking group if you want but for you I think organizing volunteer stuff would be great.“ So that was right after the one year anniversary, that was in – maybe February 2016. I think we talked about it going to be a thing in autumn 2015 because then we first started organizing Community Involvement Events, it was when the big refugee groups were coming. So we definitely got it started in 2015 already.

AND WAS IT PERSON A'S IDEA TO START IT?

I think it was her idea based on, I mean the whole thing is like Person A's empire. (laughing) She is really the driving force behind it and has given it most of its shape and feel, so when she came to me about that, I really thought it about it: it was called Community Involvement and not Outreach which really informs the way I think about what we do. It is about really reaching out to different communities and connecting different communities in Vienna.

AND WHAT HAVE YOU DONE BEFORE THE GROUP? DID YOU ALREADY DO SOMETHING IN THIS FIELD?

Well, I was just doing this volunteering on my own. For example at Lern Cafe as an English speaker, they are always looking for people who help and I used to work as a teaching assistant for a few years too. And so I helped already. Also with the Roma Center as well.

OK, WHERE IS IT?

It is in the third district, it is not so well known but they have tutoring projects.

NICE, THERE ARE SO MANY PROJECTS IN VIENNA.

Yes there are and I think that the culture of volunteering is also starting to change, so I think it is actually a very interesting time to get involved in that.

DO YOU KNOW OTHER GROUPS TOO? FACEBOOK GROUPS THAT ARE ORGANIZING THINGS LIKE THAT?

Yes, I am in Facebook groups that help refugees, like „Start now“ and also others, there are some of those. But they are a little more focused on having a bunch of expertise in one place, for example. So people can ask questions and get back answers, or also about getting donations and bringing people together who want to donate stuff with people who have stuff to move stuff.

AND YOU ARE STUDYING OR WORKING?

I worked for Fulbright Austria for seven years and when I came here, originally I had a scholarship to interview older Austrian women about their experiences in post World War Two in Vienna. And I am also most of the way through a Masters of Migration Studies at the Donau University in Krems. And since I am getting close to writing my Thesis, this summer I stopped working full time and I started working half time. So I can actually make some progress.

YES, I KNOW THAT, I AM ALSO STUDYING BESIDE WORKING.

SO HOW WOULD YOU DESCRIBE YOUR MOTIVATION FOR ORGANIZING THE OUTREACH GROUP?

My role in Women of Vienna is helping people see how they can use the skills they have to help other people. Because that is a very empowering feeling, especially when you are an Immigrant, to feel like you are grounded in your community and you are not the one who just needs help but you can actually give something to other people.

YES, AND IT IS NOT ONLY ABOUT GIVING SOME MONEY AWAY, IT IS ALSO ABOUT DOING SOMETHING, GETTING TOGETHER WITH PEOPLE AND HELPING.

Yes exactly and I think that these are things that lots of women in Vienna have to offer because we have many

trailing spouses in the group who are – let's say - often underemployed – so I think it is a really good opportunity for a lot of women who have lots of time and a lot of infrastructure, to ground them here, to still be able to do whatever there is, they are trained to do or they like to do. So whether it is being a photographer, because NGOs definitely need good pictures... So I like helping people with that.

HOW MANY MEMBERS DOES THE GROUP HAVE AT THE MOMENT?

It is about 1,200 I think, so it is small compared to the main group.

OF COURSE COMPARED TO THE MAIN GROUP EVERYTHING IS SMALL. (lachen)
AND YOU HAVE THESE MONTHLY MEETINGS?

We have one event approximately once a month although I think we have a higher cancellation rate than the other sub-groups because we almost always pair up with some kind of outside organization. So often the other organizations have something coming up and we have to reschedule the meet-ups. And in addition there is the „Vermittlung“-part in the outreach group itself, so connecting people to help them with stuff.

SO YOU ARE ALSO AN ADMIN OF THE MAIN GROUP?

Yes

I HAVE MANY QUESTIONS ABOUT THE MAIN GROUP. I HEARD YOUR NAME ALREADY QUITE OFTEN IN THE OTHER INTERVIEWS. SO WHEN IT COMES TO STRUCTURE AND GUIDELINES, YOU KNOW MOLLY IS THE ONE.

WHAT WOULD YOU SAY – WHY IS THIS? IS IT JUST BECAUSE OF YOUR PERSONALITY OR DO YOU HAVE SPECIAL KNOW-HOW? IT SEEMS LIKE YOU HAVE THIS SPECIAL PART IN THE TEAM.

I think I am good at writing things in a way that is very careful and diplomatic and at the same time I hope does not come across as too technical or intimidating. So I think that's the main reason. And I really like writing guidelines, I realized it is a really exciting challenge to write them and it is also exciting to see that when we change the guidelines it also changes the culture of the community. So by changing the guidelines you can really change the culture. Sometimes – like for example – I was reading an article in another Facebook Community that was talking about the problem with having job advertisements that don't have info about the salary in them and it is actually Austrian law too and we started really enforcing that because we started to realize that there were people who tried to pay cleaning ladies maybe seven euros an hour and things like that. So we focused on that and I see it slowly that people have adjusted and they post the amount of what they are paying and I think people are embarrassed to say that they pay their cleaning lady so little.

YES AND ALSO OTHER PEOPLE START TO COMMENT ON THAT.

Yes, I think it is good to bring the light in on that.

WHAT OTHER THINGS COME TO YOUR MIND ABOUT GUIDELINES. HOW DID THEY CHANGE OVER THE YEARS?

Actually they are getting longer because stuff comes up. Someone would do something we didn't think of until then and then we have our WhatsApp Group and ask everyone „do we need a guideline about this?“

WHEN DOES IT BECOME A GUIDELINE?

Usually when someone is creating some kind of trouble that we have to talk about a few times. I really try to be thoughtful about „Is this person the problem?“ I mean I try not to kick too many people out. And very often the person is not the problem it is just that we need to clarify the rules and then – if the person understands the rules and chooses not to follow them, then I am like „Ok lets kick her out“.

SO WHAT ARE THE STEPS YOU ARE TAKING, WHEN SOMEONE WRITES SOMETHING THAT IS JUST NO APPROPRIATE?

To give you an example: I think like, for example, there are a lot of times when people start talking about women's safety in Vienna and it would very quickly start to turn in a particular direction that I believe is guided by Austrian media and the right wing parties which is this really strong connection between immigrants and women being unsafe and neighborhoods where there are lots of immigrants. So we actually talked about it, first we all just noticed that there were quite a few of these conversations and we started talking about it in our Facebook group, what to do. We don't want to discourage people from talking about situations in which they feel unsafe and we want to be there for our members and encourage free speech but at the same time we don't want Women of Vienna to be a forum where things can sort of collapse into a place filled with xenophobic nonsense. So we were coming up with some kind of standard response that we can use to kind of make a break on these conversations like „look at the statistics in Vienna and what the official recommendations of the city of Vienna are“ and things like that. You know, we have a google document with standard responses for certain issues and we really don't want xenophobia masquerading as safety tips. So I guess this would be a pretty good example.

SO WHEN SOMEONE IS POSTING SOMETHING LIKE THAT, ARE YOU ALSO COMING UP WITH STATISTICS AND WITH REAL FACTS OR DO YOU JUST GO THE SOFT WAY?

It depends on how much time I have and how much I can engage. And usually I try to speak to the fact that they feel in danger and that sucks. There is a reason why they feel in danger, so I try to be very empathic at first and then I come up with statistics maybe.

AND DID YOU ALSO EXPERIENCE XENOPHOBIA AGAINST AUSTRIANS?

Well I would not call it xenophobia but there are many comments against Austrians as well. So we also have a standard response for that. Just reminding everybody that this is an international community which also

includes Austrians just to remind everyone that everyone should feel comfortable in the group, also including Austrians. But I am a little bit less sensitive to Anti-Austrian complaints than I am to other kinds of commentaries because I feel like – of course it is important that Austrians feel comfortable in the group but there are so many groups and events where Austrian women can go to and they normally have a good network here.

YES OF COURSE, IT IS JUST, IN MY PERSONAL EXPERIENCE, THERE WAS A PHASE ONE OR TWO YEARS AGO WHEN – MAYBE IT WAS JUST MY PERSPECTIVE – BUT IT WAS QUITE OFTEN THAT SOMEONE POSTED SOMETHING LIKE „PEOPLE IN AUSTRIA ARE SO RUDE AND IT WOULD NEVER BE LIKE THIS BACK IN MY HOMETOWN.“ AND I FELT LIKE SOMEHOW YOU SHOULD TRY TO INTEGRATE IN VIENNA AND NOT JUST GATHER TOGETHER AND COMPLAIN – BUT I FEEL IT IS MUCH BETTER NOW, I HAVEN'T SEEN THAT FOR A WHILE.

Yes, I think there are more Austrian women now in the group. And we also tried to keep these kinds of comments out of the group. Because from the very beginning we always said, also Person A, that this wasn't to be an expat group but a mixed group with immigrants and Austrians.

YES I MEAN, I DIDN'T FEEL BAD FOR MYSELF, I JUST THOUGHT THAT THESE COMPLAINTS ARE NOT HELPFUL FOR ANYONE IN THE GROUP WHEN IT IS AGAINST THE CITY WHERE THEY WANT TO LIVE.

Yes that's right, I mean a little complaining is ok but it should not be too much.

WHICH CHALLENGES DID YOU FACE AND WHICH ARE STILL THERE? IS THERE SOMETHING ABOUT THE GUIDELINES?

I think something that will always be a challenge for me is how much I get myself involved in discussions. I mean I have very strong opinions about some things, especially with my immigration studies and I used to study World War Two history so a lot of things are about understandings of history and of how the world is working right now. Sometimes people are saying things that are just wrong.

YES, I CAN REALLY UNDERSTAND THAT.

Yes, you know when I was not on the Lead Team, I would much more inquire just to react to these things but now I know that what I say reflects on the whole organization so it is challenging sometimes. I think I went through a phase when I felt like not commenting on anything or I was very concerned and would check everything with the others asking what can I say and what not. And I was like – I really want to dive into this post knowing that this is a terrible idea.

SO THEY STOPPED YOU?

Sometimes but sometimes they were also like – yes let's go for it and sometimes they were more like „do you really want to get into that right now?“ So I think I found

more of a balance for myself where I feel that I am still standing up for my own beliefs but I am not constantly feeling anxious about saying something that's gonna reflect poorly on the rest of the team. One time I liked – there was one of these safety posts and a woman of color posted that people of color had already been facing so many unfair police controls and someone commented on that but I did not read the whole comment really carefully and at the end, the commenter said that what the original poster experienced was some kind of low level street harassment but that it was not a big deal. But I didn't read that far, if I had, I would not have liked it if I have seen that. But I liked it and immediately like 6 people jumped at this post and where like "Come on you are an Admin of this team and you can not like a post that is saying that the experience of this woman is not a big deal, what happened to women helping women!" And I tried to clarify that I liked it because of the other part and I had to admit that I made a mistake and I was sorry.

BUT THEN IT WAS OVER?

Yes, I think the fact that I came out immediately and was so sorry, I think that kept it from escalating. But that showed me how sensitive this is because Admins have this little Badge next to their names so it makes us much more visible when we are commenting on something.

AND WHAT ABOUT YOUR EMOTIONS? WHEN YOU PUT YOUR OPINION OUT THERE. I AM NOT SURE IF THERE ARE MANY PEOPLE OUT THERE POSTING SOMETHING AGAINST YOUR OPINION? BUT DOESN'T AN ADMIN MAYBE GET REALLY BAD STUFF?

Not so much anymore since I have the Admin Badge – so maybe it helps. But I didn't really get a lot before, especially when I was just doing Outreach, I mean there were also people who commented and sending messages saying that they did not want to be invited to Outreach events because they were some kind of political projects. And then the Admins are like "ok, you know, everything is arguably political and not all work you do with refugees is political and we also work with homeless people".

BUT DO YOU SOMETIMES FEEL LIKE THERE IS SOMETHING THAT IS REALLY – THAT KEEPS YOU EMOTIONALLY ENGAGED WHEN PEOPLE WRITE SOMETHING AND YOU GET ANGRY? DOES IT KEEP YOU AWAKE AT NIGHT?

Not as much anymore, it seems to calm down a little bit but I remember like – during Ramadan when they had the whole things with the Mosques and the warnings going on around the press conferences there were a lot of comments going on in the group from both sides from women who wanted to show their support for the women who would be affected by the Mosques closures and then also people being more like "well, there are so many terrorists" and I happened to be at one of my university modules while that was happening and we were talking about islamophobia and I had to get my head around this whole topic watching the comments instead of paying attention to the class.

I think I comment less then I used to but I also think that I feel more comfortable when I do it because I have a better place now in the Lead Team and it does not really affect me that much if someone might get aggressive.

YES, DID YOU EVER HAVE PROBLEMS WITH THE GROUP OF THE OTHER LEADERS TELLING YOU SOMETHING LIKE "NOW THAT WAS TOO MUCH OR THAT WAS NOT OK"?

I think when I only had the Outreach group there were one or two moments when somebody was like "do you really – maybe – you should just try to let this die down rather than escalating it". So yes that did happen a few times but not many times.

HOW WOULD YOU DESCRIBE YOUR WORK IN A FEW SENTENCES?

I would say my job for Women of Vienna is to contact many outside organizations and I am sort of a voice for more social justice related concerns and write guidelines.

IS IT EASY TO WRITE GUIDELINES – NOT THE WRITING PROCESS BUT THE WHOLE DISCUSSION PROCESS ABOUT IT?

It is usually not too bad because I think it is often easier to get some kind of consensus about ideas than about people, so if we talk about members who are troublemakers, who might have had a bad day or other people are picking on them, I think there tend to be more different opinions about that were as with guidelines when it comes to "ok in general can you say that if someone has nothing good to say about the group and is complaining about it constantly that once we are reaching a certain point we can do something" so it is way easier to find consensus about ideas than it is about people.

SO IT SEEMS LIKE THE WHOLE LEADERSHIP GROUP IS QUITE – THERE ARE DISCUSSIONS ABOUT DIFFERENT OPINIONS, IT IS VERY HARMONIOUS?

Yes it is pretty harmonious, so every once in a while we can't come to a consensus and then we vote, which is always a little bit awkward because we normally go for consensus. So for example there is an event that is coming up next week, talking about if the Dirndl fits for everyone in the modern world. And I wanted to open it up to make it a public event including men. So like Women of Vienna has some big events that might also be open for men. And then we discussed it and it came out with two votes for opening it and three votes for keeping it a women-only event, so that was ok this way.

I think there are good reasons on both sides and we always managed to solve discussions in a respectful way so this is good.

SO HOW MANY HOURS A WEEK DO YOU SPEND WITH WOMEN OF VIENNA?

I don't know to be honest.

IS IT GETTING MORE OR LESS, WHAT WOULD YOU SAY?

It changed because now we have all of this official Verein related stuff and we think about projects in a different

way. Now there is the Verein and we can apply for "Förderungen", this is all like an exciting new horizon for us with lots of potential, but also potential for conflicts of interest and shitstorms and whatever. We've had a lot of meetings lately, and I am not a big fan of meetings.

BUT MEETINGS WITH THE MAIN GROUP?

Yes, it is only the five of us. So lately there have been more meetings but some other things have become less work because we expanded the team of Sub-Group Admins, so we have more support there.

THAT IS ALSO PART OF THE NEXT QUESTION: WHAT KIND OF PROCESS WAS NECESSARY TO MAKE THE MANAGEMENT TEAM WORK SO WELL?

Part of it is that we are all doing it as volunteers, we work together somehow but this glue of "We already put so much into it and not necessarily gotten a lot out of that" makes us like "we can't stop now" and for the last couple of years it was like "oh eventually we gonna be a Verein" and now we actually are a Verein so I think that we always – I think Person A is always very good for bringing a sense of forward motion. I think one of the challenges as we go forward is that people in the Admin team have very different backgrounds. Like cultural backgrounds, but also in terms of our field. So Person B and another member of the Admin Team come from this Start-Up world which is very different from this field of international education where Person A and I work. And I mean Person A is involved all over the place. And Person C comes from this background of being a high-level academic. So all these things – I think that is part of what makes us good in what we do but it makes things a little bit less harmonious. Because sometimes we realize – and this is on our agenda for our meeting on Monday – we need to clarify some of the longterm goals of the organization because for some of us its obvious that we are talking about social issues and for some of us it is about entrepreneur workshops. And we can do both of them we just have to all pull together. Then we can focus on different things.

WHAT IS YOUR PERSONAL VISION FOR THE GROUP?

Well, it might be that it is mostly a place – a women-centered space – online and offline that encourages everyone to look beyond the circle of people that they are already in contact with. So I guess that is my goal. And I think that there is such a tremendous potential for fellowship. Like I went to a women's college, I am still part of their alumni of women supporting women and I notice that whenever I call other organizations – like we invited the women from Netzwerk für Muslimische Zivilgesellschaft to an Iftar picnic. And there is just this baseline level of good will that often exists between women – that is really cool and I think we should use that. That's our superpower! We should do that together and then we will make the world better through our connection with each other.

SO YOU ALREADY EXPERIENCED THAT WHEN YOU WENT TO A SCHOOL ONLY WITH WOMEN?

Yes, I spent two years in an all women's university.

AND YOU ARE DOING EVERYTHING WITHOUT MONEY, WAS THERE EVER THE IDEA OF MAKING MONEY OUT OF IT BEFORE THE VEREIN? LIKE WITH SPONSORSHIPS OR SOMETHING LIKE THAT?

Not really because I think our goals in terms of bringing our money into this organization have been very modest and most of us are quite broke. But a lot of thoughts were focused on "Ok, theoretically someone from the Lead Team has to be there when we have a brunch so you have to spend money which really starts to sum up when you are going to all of these events". So on a very modest level we tried to make it cost neutral for Admins who participated in that.

BUT THERE ARE FOR EXAMPLE MANY PEOPLE WHO ARE ALLOWED TO PROMOTE THEIR EVENTS IN THE GROUP.

Yes we thought about it, I mean people approached us and wanted to advertise in the group and also pay for it. So I think now that our funding structure is a little bit clearer we will be able to think about these things in a more real way.

BUT YOU NEVER WANTED TO DO THIS IN THE LAST YEARS?

I was never into it because I never thought it was gonna be a business thing, for me it was always about the social perspective. So I think I probably came into it with fewer, or different, expectations than a lot of people did. I mean I see organizations that are doing very similar things that we are doing and they are getting money for it and not doing it very well. But at the same time the free access is very important to me. For example nowadays you can have a premium Facebook group where with a paid membership you can be part of a subgroup and for a moment I thought about that. Like keeping the group as it is but then also having Women of Vienna Premium, but that makes me very uncomfortable. Mostly I feel like we are offering something really meaningful and we want a structure that makes sure that people have access to it and can afford it and not exclude people.

YES, IT IS JUST SO MUCH WORK AND SO MANY WOMEN ARE WORKING TO BUILD UP THIS GROUP AND I WAS JUST WONDERING THAT IT DIDN'T COME UP EARLIER.

Yeah, we get a lot out of it. I mean Person B is already using it to sort of raise her profile in the entrepreneurship scene. For me it gave me a lot of insights for my studies and I will write my master thesis about it.

OH INTERESTING, WHAT WILL YOUR TOPIC BE?

I want to look at it as a peer to peer integration tool. So how do women use a Facebook group to help them integrate where they are. I would define integration very broadly, so it means everything that makes you function wherever you are.

IT IS NOT EASY TO FIND OTHER STUDIES ABOUT THINGS LIKE THAT. BECAUSE SOCIAL MEDIA AND FACEBOOK IS STILL SO NEW.

I am having a hard time too, even just finding good input about Facebook itself.

YES, IT IS NOT EASY TO FIND SOMETHING.

I guess it all changes too quickly – we're gonna become experts.

BUT I WAS VERY HAPPY WHEN I FOUND THIS TOPIC BECAUSE IT IS ABOUT SOCIAL MEDIA, IT IS ABOUT WOMEN AND IT HAS THIS IMMIGRATION-ASPECT.

Yes, it is a great mixture. And I think it is a very interesting experiment with what you can do with an organization that has no money. Like we've gotten very good at asking people to let us use their space or whatever and at this point the group is big enough that we have some leverage and I think that is a real opportunity for organizations.

AND ALSO FOR THE ADMINIS, I MEAN THAT SO MANY PEOPLE ARE APPLYING FOR A JOB THAT DOESN'T PAY YOU ANYTHING.

Yes, that was kind of crazy

IT IS A GOOD SIGN!

My husband was like "Wait I don't understand – what are you doing?" and I was like "I am interviewing people to be adminis for our group." And he was like "Ok basically you have 50 people applying for a job that doesn't pay anything?" And I was like "Yes". (lachen)

YES, THAT'S BECAUSE THERE IS SO MUCH IN IT SO PEOPLE JUST LIKE TO DO IT.

Yes, I think the reason why it is like that is because – as I mentioned it already - people burn out because it is a lot of work and it is important that we continuously increase the size of the administrative structure. So I think that's the only reason why this whole thing is not in flames already.

THIS IS THE VERY FASCINATING PART OF IT, TO PUT UP A STRUCTURE THAT ACTUALLY WORKS OUT OF NOTHING AND THAT YOU DEVELOPED OVER THE YEARS. OK, LETS GET TO MY NEXT QUESTION: WHICH LEARNINGS CAME UP WHILE THE GROUP GREW AND WHICH RULES CAME UP AND WHY?

Yes, if you look into the guidelines it gets very clear which kind of situations emerged because the guidelines are pretty much responding to these situations.

I THINK WE HAVE SOME QUESTIONS THAT WE ALREADY COVERED. LIKE "ARE THERE TOPICS THAT ARE FORBIDDEN?". SO THERE IS FOR EXAMPLE THE TOPIC OF RACISM...

We try to keep the racism under control, so racism and xenophobia and Anti-Austrian comments, we really crack down on people doing anything illegal, you have to put up how much you are paying people for example. We also had some discussions about Anti-Vaccine content and how to deal with that. So far we just started with leaving it up for discussion but not really cracking down on people who come down very hard on the Anti-Vaccine people. So that is an example of something that is still evolving.

YES, SO WHICH RULES DO YOU HAVE FOR THE LEADERSHIP TEAM?

Like, the five of us?

YES, ARE THERE ANY RULES AT ALL?

I don't think there are any written rules. I think we all kind of know and we know that if we don't know we would ask in the WhatsApp-Group.

SO YOU HAVE ONE WHATSAPP-GROUP FOR THE FIVE OF YOU AND THEN A BIG FACEBOOK GROUP FOR THE SUBGROUP-ADMINS, RIGHT?

Yes, I mean we probably have two or three discussions in this group everyday. So its good to be online a lot.

YES, PERSON C ALSO TOLD ME THAT ONCE SHE WENT FOR A RUN FOR ABOUT AN HOUR A SHITSTORM CAME UP AND SHE CAME BACK AND HAD HUNDREDS OF MESSAGES IN HER INBOX. HOW DO YOU DEAL WITH THAT? DO YOU FEEL LIKE YOU ALWAYS HAVE TO CONSTANTLY WATCH YOUR PHONE?

Not really, I don't know. My phone has been broken for the last three months, so it only works with WiFi.

AH, THAT'S MAYBE HEALTHY.

Yes, its some kind of digital detox. But that is also what we talked about in the Admin Group. We can not contribute in this insane way all the time, I mean people can't be online all the time. Something that is also very important about the group is that in the Admin Team we have each others back and of course no one can be there all the time. And it is really important to me that we don't have a culture of "you have to be there all the time". That makes it more manageable.

WHAT ABOUT DATA AND PRIVACY PROTECTION? IS THIS A BIG TOPIC IN THE GROUP?

It is not a huge topic because I think people are informed Facebook users and people who are in the group are also using Facebook in other ways. The main times we had discussions about privacy like for example when we had victims of domestic violence posting to seek help and we actually went to the professionals at the Frauenhaus to discuss how to deal with that and we are planning to come up with guidelines for Facebook communities to know how to deal with this stuff. There was a time that I remember when we talked about it and we asked the person if she might want to delete her post. In one special case for example there was a post from a woman who was in a very small community and she gave lots of information about her family constellation and it wasn't her real name but it was enough to – if you are from the community – you would maybe know who it was.

AND WAS THE GDPR THING A TOPIC FOR YOU?

It was a topic in all our jobs, so we had to deal with it anyway. But I think that we had already been very careful about privacy in terms of having a disclaimer in our event text to tell people that they will be photographed. I mean that was not GDPR compliant but at least we were already aware.

WHERE THERE ANY CHANGES AFTER GDPR?

I don't think so, we got a little bit extra careful about not posting pictures of other people without their permission and things like that. But no major changes.

DID YOU EVER FEEL – WHERE YOU EVER AFRAID, THAT YOU ARE DOING A MISTAKE WITH THIS LEGAL TOPIC?

Well, I haven't been to this point, now we are actually more careful because it is a Verein. But until then it was such an unofficial thing that I was like „Ok, what do you want to do? Sue me? I don't have anything.“ So we haven't been too worried about it and I know that Person B knows a lot about it and we have a lawyer, I think that also gives us peace of mind.

WHAT KIND OF QUESTIONS CAME UP WITH THE LAWYER?

For example when the whole Sigi Maurer case went down, we talked about it, if we maybe have to be even more aware of what people are posting. But at the moment it is more about law and taxes and things like that, that are connected with the Verein.

ARE THERE THINGS THAT COULD BE IMPROVED, CONCERNING THE TEAM AND THE GROUP ITSELF?

I think this is not a Women of Vienna problem but it is something that I think a lot about. It is how we can make people feel empowered to take ownership and take control of their little piece in the community and make it better and at the same time make sure we're all pulling in the same direction. So I personally want to think about how to empower the sub-group Leaders and how we can spotlight them a little bit more and to give them as much autonomy as possible while making them feel well supported. I think that is my next thing.

DO YOU FEEL LIKE IT IS ALREADY WORKING? AND WHAT STEPS WOULD HELP TO EVEN IMPROVE IT?

I don't know, I think it is working really well right now. I think what is tough is all the things that will take a lot of time and the face to face time is very important to build relationships and I think I need to make more time, especially for these social kind of events for the sub-group Leaders.

AND ABOUT THE GROUP ITSELF?

The group itself. I think it always changes a little bit from month to month. You get different kinds of questions and facebook changes the algorithms again and suddenly we are only seeing complaining posts or we are just seeing video posts. I think it all just constantly evolves, I think as in society, it is a continuing challenge to think about how we make sure that people who are in the positions that are the most privileged feel connected to the community and engage in the community while at the same time acknowledging that other people have different concerns. Like you have Austrians who say „No the police are our friends and helpers“ while other women say „Oh no, they stop me everyday“. So you know, finding a way for the community to co-exist with these differences and for people to still get along with some kind of understanding. So, I think another challenge is to make sure that we are not cracking down people who are bringing in much needed critical input but in the same time not bringing it down to an excessive pool of negativity.

DO YOU HAVE ANY IDEAS HOW TO ACHIEVE THAT?
I WOULD SAY TO EVEN IMPROVE IT?

Last time I went over the guidelines I tried to give more detailed information about why we close down posts. Talking about „This is the kind of communication we want in this community and this is the kind of communication we don't want in our community.“. Like listen to each other – we want people to really read the guidelines. So I think at least for the Lead-Team and the broader team, I think they understand that it is not just about not saying something harsh but that this is the overall feeling that we want to achieve. So I think having our goals identified and building bridges and maybe getting to a nicer spot, I think having those in particular is a good thing.

DID YOU EVER EXPERIENCE THAT THE FACEBOOK ALGORITHM CHANGED IN A WAY THAT MADE YOU ALSO HAVE TO CHANGE YOUR BEHAVIOR? DO YOU AT ALL SEE OR FEEL THE CHANGES?

I think we had algorithm changes that really affected things but there had been other changes like the badges that we use now for example. That was a relatively small thing but all of a sudden it makes the Admins more visible, so that is really relevant. And of course we also have a Facebook page and we try to have a public presence for WoV as a public entity. I think that is the main thing we have.

YOU NEVER REALLY DID ANY ADVERTISING OUT THERE RIGHT?

We did once in a while, for example, they are almost only for the events. So I think for the Dirndl-Day we did a small boost on the Facebook post.

OK, AND WHERE DOES THE BUDGET COME FROM?

I think one of the Main-Admins paid for it. We have like a giant spread sheet of all expenses that people had paid with the outlook that eventually we can pay back these costs, like printing costs for example, not drinks. (lachen)

OK, SO DO YOU THINK IT WOULD BE NICE TO HAVE – FOR EXAMPLE AT AN EVENT – A SMALL ENTRANCE FEE OR SOMETHING LIKE THAT?

We have had that. We had a women's networking evening with a ten euros entrance fee. So sometimes there is something like that, we might need more in this direction but it's not a big focus.

HOW DO YOU FEEL ABOUT THE WOMEN-ONLY RULE?

I like the women-only rule in general. I think it was important that we all clarified what we meant with the women-only rule, in terms of trans women, for example. And I think that some of our large events should be open to the public including men partly because I like the idea of having a women-centered space. It's like in this cafe, when you come here, you feel that this is a women-centered space and you can be here, but you need to behave and it's on women's terms; I would like to bring a little bit of this vibe to some events that are on our terms in a way of being women-centered spaces. But I also think as a women's college graduate, I think it is important to have spaces just for women and most of the

time you are hardly aware how different the vibe can be when you also have men there. You often don't realize that until you spend more time in women-only spaces.

YES, I KNOW THIS ALSO FROM UNIVERSITY, CAUSE THERE ARE MANY WOMEN IN MY COURSES.
DID YOU EVER GET ANY COMPLAINTS ABOUT EXCLUDING MEN?

Yes, I mean, we have had complaints about not including men. Some of them were more out of a principle. But it was also about people who want to bring their partners to an event. And also when it comes to joint Facebook Accounts.

ANY FAKED PROFILE FROM MEN?

I am sure, we truly hunt them down and check every time someone is posting in a suspicious way and we manually approve all the requests and we look through their pictures, at what groups they are in, it takes about a minute per person.

HOW MANY DO YOU GET PER DAY?

I have no idea, about 30 maybe?

WHICH TOPICS ARE COMMON IN THE SUB-GROUP AND DO YOU THINK THERE WOULD BE DIFFERENT TOPICS IF THERE WERE ALSO MEN?

Outreach is really a very specific group, so I am not sure if we would change it that much if we had men in there to be honest. The stuff that comes up in Outreach is a lot like „We need someone with a truck“, „Where can I donate this?“. But also, we help connect quite a lot of people with volunteering which feels very rewarding. So there are for example two kids from the Roma center who needed intense English tutoring and we found people in the group to tutor them, and they passed the Matura and are the first people in their family with a Matura. Or we had this someone working in a refugee quarter looking for a volunteer Farsi translator, and we managed to find one and connect her with them, and it's been a very positive experience for both sides from what they've both told me. So I think we manage to bring people together to volunteer.

HOW MUCH TIME DO YOU SPEND WITH DOING SOMETHING IN PERSON AND HOW MUCH TIME DO YOU SPEND WITH ADMINISTRATION?

Usually, I don't go to many Events. That is like my „dirty secret“, we usually have a meeting about every other week or maybe once a month. So it is probably like, twelve hours in person in average months and more than that online, maybe like at least twelve hours a week. Probably 15 or more actually.

AND CONNECTING PEOPLE, IT WORKS WHEN YOU JUST DO IT ONLINE, OR DO YOU ALSO MEET PEOPLE?

I wanted to do, something like speed dating, with organizations and volunteers but I haven't done that yet. We had one event last month when we had people of two NGOs speaking and we also introduced some other ones. So that was one of the biggest in-person events but the main part happens online, so someone writes me and then I connect them with someone else.

DO YOU KNOW OTHER GROUPS IN OTHER CITIES THAT ARE SIMILAR TO THE WOMEN OF VIENNA GROUP?

Well there are a couple of spin offs in Munich and Budapest. I know some people were really involved in smaller communities. But I think it would be hard to do something like Women of Vienna in bigger cities because there is not that much that connects us. We are „Women of Vienna“ like the name says it. I think in a small city like Vienna where you have a fair amount of shared experiences, where you don't necessarily know the neighborhoods too well, it works just on the level of being in the same city.

YES, IT WOULD HAVE TO BE MORE ABOUT DISTRICTS MAYBE IN BIGGER CITIES, LIKE „WOMEN OF BROOKLYN“

Yes

SO IT IS A GOOD SIZE THAT WORKS IN VIENNA.

Yes.

DO YOU KNOW THE „WIENER WUNDERWEIBER“? THE GERMAN „VERSION“ – KIND OF GERMAN VERSION.

I've heard of it. Yes there were actually also other Facebook Women's groups like „WORLD WIDE WITCHES“ and also another one but most of them seem like people create them as a hobby but many go down, I think this happens when you don't come up with a structure like we had.

YES, I THINK THAT IS THE REALLY FASCINATING THING ABOUT WOMEN OF VIENNA, THAT IT IS REALLY GROWING BUT IT IS NOT FULL OF SPAM OR THINGS LIKE THAT, SO IT REALLY WORKS.

Yes, but it is really not easy to keep it like that and we also get lots of hate from our members.

YES – THAT IS ONE OF MY NEXT QUESTIONS. HOW DO YOU DEAL WITH CONFLICTS BETWEEN GROUP MEMBERS BUT ALSO BETWEEN YOU AND THE GROUP MEMBERS? DOES IT HAPPEN VERY OFTEN?

Yes, little conflicts happen fairly often.

WHERE IS THE LINE WHEN YOU START TO STEP IN AND WHICH ACTION DO YOU TAKE?

Well, when there is a conflict between two members, usually one of them reports it and then we will look at the report and we will see if someone maybe just had a conflict with someone else and is just reporting all of her comments, so if this person is maybe just freaking out or if this is a legitimate concern. So, as long as there is still a level of understanding, usually we just leave it for a while because we have learned that often it just dies away on its own and if you intervene it gets bigger. Things sometimes escalate when we intervene. But what we usually do is, we have our standard texts in this google document and we all post from the Women of Vienna account and we say that the Admins are watching this post carefully and „we take care about the language that is being used, so please remember to be respectful“ and things like that.

AND IS THIS ENOUGH MOST OF THE TIME?

It is usually enough, we don't have to bring it up to that level that often. Its interesting because we have gotten to this point where people – before we jump in – that people will be like „Calm down or the Admins will come in“.

THAT IS A GOOD SIGN.

Yes that is really interesting, it is like a self-police thing so we don't always have to close down the conversation. That has been interesting for me to see.

And then our main thing is that we close posts down sometimes when we feel that it is really about to become a very negative escalating situation. That is when we close down a post. Every once in a while someone gets banned.

HOW OFTEN DOES IT HAPPEN?

You know, I am really not the banner, I prefer to keep users. (lachen)

So I am not sure, but it is usually, I mean, people usually don't get banned for fighting, they usually get banned for spamming.

YES, I REMEMBER SOME PEOPLE SPAMMING IN THE GROUP BUT THERE IS HARDLY ANYTHING LIKE THAT ANYMORE.

Yes, there is also something like a self-policing function here, very often users tell us when someone is spamming.

SO THERE IS ONE LAST QUESTION, THAT IS ACTUALLY THE ONE THAT MY PROFESSOR WANTED TO INCLUDE IN THE INTERVIEW. SO JUST IN CASE YOU WOULD WRITE A PAPER ABOUT A SIMILAR GROUP, WHAT QUESTIONS WOULD YOU LIKE TO ASK?

Ok, so let's say I would look into the fictional „Women of Berlin“, I would want to know if they see a lot of „Inter-Ausländer-Konflikt“ and if they see that this is following along certain fault-lines. I think that's interesting. And also the flip side: whether they see solidarity happening between certain groups just by virtually being in the Facebook group together.

DO YOU SEE THIS AT THE WOMEN OF VIENNA GROUP?

Sometimes we see some kind of an Eastern-European block emerging especially about migration topics, which is somehow odd because we are all immigrants, we shouldn't diss immigrants.

YES, THEY CAN AND I HEARD THAT THIS IS VERY COMMON.

Yes, that happens sometimes, I think perhaps partly because they are all Women of Vienna, there are maybe other groups where people are allowed to express that. And of course the solidarity side of it – that is also some of my longterm project, I want to establish more solidarity among all kinds of immigrants in Vienna. I think I have spent way too long allowing people to say „Oh we don't like immigrants except of immigrants like me, cause I am a good immigrant“.

YES, I UNDERSTAND THAT. ANYTHING ELSE YOU WANT TO SAY OR KNOW?

Is this your last interview?

YES, I WILL ANALYSE THE INTERVIEWS WITH THE FOUR OF YOU AND THEN DECIDE IF I MAYBE NEED MORE OR IF IT IS ENOUGH.

How did you get the idea to write about it?

IT WAS ACTUALLY NOT SO EASY FOR ME TO FIND A TOPIC, I WAS THINKING A LOT ABOUT DOING SOMETHING WITH FAKE NEWS OR INFORMATION BUBBLES OR THINGS LIKE THAT. BUT I WAS ALWAYS NOT REALLY HAPPY WITH IT BECAUSE THAT WERE HUGE TOPICS AND THEN JUST THREE DAYS BEFORE THE DEADLINE, I THINK I JUST READ SOMETHING IN THE GROUP AND THEN I WAS LIKE „COME ON YOU ARE USING THIS GROUP EVERYDAY – THIS TOPIC IS JUST IN FRONT OF YOU!“. AND I REALLY LIKE THE TOPIC, I LIKE THE GROUP, I LIKE THESE INTERVIEWS, ITS REALLY FASCINATING FOR ME HOW THIS WHOLE GROUP GREW IN THIS WAY AND HOW YOU PUT UP THE TEAM AND THE STRUCTURE.

I think it wouldn't really work – I mean I think the chances that Women of Vienna would succeed would be already

quite low – I think being only with women and not having a lot of egos or who is taking credit for something, that really helped developing it.

YES, MAYBE IT WOULD BE DIFFERENT THEN, MAYBE MORE COMPANY-LIKE?
SO I THINK ONE OF THE REASONS WHY IT GREW SO FAST IS BECAUSE OF THE TOPIC, THE WOMEN-ONLY AND OF COURSE BECAUSE THE MANAGEMENT IS REALLY GOOD. AND IT GREW REALLY FAST ALREADY FROM THE BEGINNING.

Yes, that's right. And I think that is one of the many things about Vienna, there actually are a lot of resources available but it is often difficult to access those resources. So that's where I see it part of my role and the group's: to help people to get access to these resources.

YES, THATS RIGHT. SOMETHING IS ALWAYS THERE, YOU JUST HAVE TO FIND THEM.

So any more questions?

NO, THATS ACTUALLY ALL. THANK YOU SO MUCH FOR THIS INTERVIEW!

Abstract

Deutsch:

Women of Vienna ist eine Facebook-Gruppe, die 2015 für sogenannte weibliche Expats, also Frauen, die - meist aus beruflichen Gründen - nach Wien ziehen, gegründet wurde um diese miteinander zu vernetzen. Die Gruppe wurde durch ein Team von Administratorinnen erfolgreich aufgebaut und besteht inzwischen aus mehr als 17.000 Nutzerinnen, die sich gegenseitig in diversen Lebensbereichen unterstützen.

Eine besondere Herausforderung bei dem Aufbau und der Moderation der Gruppe ist die nationale und kulturelle Diversität der Gruppenmitglieder, die oft zu Missverständnissen oder zu Diskussionen über sehr unterschiedliche Wertevorstellungen führen kann.

Ein wichtiger Faktor, der den Erfolg der Gruppe ermöglicht, ist die gute Zusammenarbeit des unentgeltlich arbeitenden Administratorinnen-Teams, das aus 24 Frauen besteht, die einen beachtlichen Zeitaufwand für das Beobachten und Moderieren der Gruppe inklusive Untergruppen aufbringen. Über die letzten Jahre wurden gemeinsam Ressourcen und Know How aufgebaut. So wurde beispielsweise ein sehr ausführliches Regelwerk für die Nutzerinnen der Gruppe erstellt, das auch regelmäßig überarbeitet und erweitert wird. Weiters gibt es auch diverse hilfreiche Informationen und Antwort-Vorlagen in einem Online-Dokument, auf das die Administratorinnen im Rahmen ihrer Moderationsarbeit jederzeit zugreifen können. Im Sinne eines markenkonformen Kommunikationsstils wird der Austausch der Administratorinnen untereinander durch WhatsApp-Gruppen und regelmäßige persönliche Treffen sehr gefördert und unterstützt.

Im Rahmen dieser Arbeit werden alle diese Aspekte durch Interviews mit vier Administratorinnen näher untersucht und zahlreiche Faktoren ermittelt, die dazu geführt haben, dass die Facebook Gruppe Women of Vienna zu dem geworden ist, was sie heute ist: Eine Gemeinschaft, die geprägt ist von Diversität und gegenseitiger Hilfsbereitschaft, durch die oft aus Fremden Freundinnen werden.

Englisch:

Women of Vienna is a Facebook group that was founded in 2015 with the main goal of connecting women who - mostly due to a job - are moving or have moved to Vienna. The group has been successfully built up by a team of administrators and now has more than 17,000 members that support each other in different aspects of their lives. A big challenge that the administrators face while building up and moderating the group and its subgroups is the national and cultural diversity among the group members which can lead to misunderstandings or discussions about different values and opinions.

An important factor responsible for the success of the group is the good collaboration of the administration team, which consists of 24 women who work for free and invest a remarkable amount of time in monitoring and moderating the group. They have collected a lot of resources and know-how over the last years, for example a regularly updated set of guidelines for the group members. Besides that, they have also collected helpful information and drafts for possible responses in an online-document that is available to all the administrators. To ensure a consistent tonality, the administrators support each other through WhatsApp-groups and regular offline-meetings.

Through four interviews with administrators of the group, all these aspects will be examined and the administrators will share their experiences that have led to the group's success and have made it what it is today:

A community that is marked by diversity and the motivation to help each other, a community that makes strangers become friends.