

Analyse der Berliner Frauen-Infrastruktur

Eine historische Einordnung und empirische Befragung
der Bewegungskultur und Strukturen

Beauftragt vom Berliner Frauenbund 1945 e.V.

Dipl. Soz. Janika Gabriel
Dr. Felix Bader
Marlene Fauth

IMPRESSUM

Herausgeberin

Berliner Institut für Sozialforschung GmbH

Brandenburgische Straße 16 10707 Berlin

Tel: (030) 31 00 09 0 Fax: (030) 31 00 09 66

E-Mail: mail@bis-berlin.de Internet: www.bis-berlin.de

Auftraggeberin

Berliner Frauenbund 1945 e.V.

Ansbacher Str. 63,

10777 Berlin

kontakt@berliner-frauenbund.de

Autorinnen und Autoren

Dipl. Soz. Janika Gabriel

Dr. Felix Bader

Marlene Fauth

Vervielfältigung

Dieses Werk ist lizenziert unter der CreativeCommons-Lizenz Attribution – Share Alike 4.0 (CC BY-SA 4.0). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers und der Weitergabe unter gleichen Bedingungen die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. Nähere Informationen zu dieser Lizenz finden sich unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de/>. Die Bedingungen der Creative-CommonsLizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Zitierweise

Gabriel, J.; Bader, F.; Fauth, M. (2026): Analyse der Berliner Frauen*Infrastruktur. Eine historische Einordnung und empirische Befragung der Bewegungskultur und Struktur – Beauftrag vom Berliner Frauenbund 1945 e.V.; Berlin.

Inhalt

Inhalt	3
Abbildungsverzeichnis	5
Vorwort	6
1. Forschungsvorhaben & Problemstellung	7
2. Eine historische Einordnung der Entwicklung der feministischen Infrastruktur/Frauen*Infrastruktur seit den 1980er Jahren	8
Historische Rahmung seit den 80er Jahren	12
Intersektionaler Feminismus	14
Pluralisierung und Anerkennung von Geschlechtsidentitäten jenseits binärer Zweigeschlechtlichkeit	16
Entwicklung von Frauenhäusern im Kontext der Institutionalisierung	17
Einzelne Einblicke in die Berliner Trägerlandschaft für Frauen* und FLINTA*	20
Unbezahlte Arbeit trotz Institutionalisierung	23
3. Verortung und Ergebnisse der Befragung	25
Struktur und Tätigkeitsprofile der Berliner Frauen*-Infrastruktur	26
Aktivitätsstatus und Formen der Mitarbeit	26
Organisatorische Einbettung und tarifliche Rahmenbedingungen	28
Institutionelle Felder der Daseinsvorsorge	29
Wirksamkeit und Zukunftsfähigkeit	31
Wirksamkeit der Arbeit und erreichte Gruppen	31
Einschätzung der Zukunft und strukturelle Voraussetzungen	34
Geplante Weiterentwicklungen und Erwartungen an die Verwaltung	36
Motivation und Werte	39
Strukturdaten der Organisationen der Befragten	41
Organisationsgrößen und Mitgliederstrukturen	42
Personalstruktur und Leitungsformen	44
Finanzierungsquellen und Ressourcenbasis	45
Aktive	47
Gründungszeiträume	48
Servicebedarf (AG)	49
Unterstützungsbedarfe durch eine Servicestelle	49
Interesse an zentralen Unterstützungsstrukturen	50
Einstellungen zu Fusionen und Dachstrukturen	50
Soziodemographie der Befragten	51
Geschlecht und Alter der Befragten	51
Dauer des Engagements im Bereich Frauen*	52
Berufliche Situation und Organisationsbindung	53
Migrationsgeschichte und Bildungsniveau	53
4. Schlussfolgerungen für die Professionalisierung der Trägerstrukturen	54
Fachliche Professionalität	54

Organisatorische Professionalität	54
Strukturelle Rahmenbedingungen	54
Spannungsfeld: Professionalität und strukturelle Fragilität	55
Institutionelles Feld zivilgesellschaftlicher Organisationen	55
Perspektiven der Professionalisierung in Eigenverantwortung	56
Externe Rahmenbedingungen: Verantwortung von Politik und Verwaltung	57
Stabilisierung der strukturellen Rahmenbedingungen	58
Entlastung administrativer Prozesse	58
Absicherung von Overhead-Strukturen	58
Berücksichtigung fachlicher Spezialisierung	58
Umgang mit politischer Volatilität	58
5. Literaturverzeichnis	60
6. Anhang Fragebogen	63

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Form der Tätigkeit im Interesse von Frauen*	27
Abbildung 2 Befristung	28
Abbildung 3 Organisationsform	29
Abbildung 4 Tätigkeitsfeld im Interesse von Frauen*	30
Abbildung 5 Anzahl jährlich durch Organisationen unterstützter Frauen*	32
Abbildung 6 Längerfristige gesellschaftliche Wirkung	33
Abbildung 7 Instrumente zur Erzielung gesellschaftlicher Wirkung	33
Abbildung 8 Zukunftsaussichten in den kommenden fünf Jahren	34
Abbildung 9 Verfügbarkeit von Ressourcen für zukunftsfähige Aufstellung	35
Abbildung 10 Maßnahmen zur Zukunftsfähigkeit der Organisation	37
Abbildung 11 Erwartungen an die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin	38
Abbildung 12 Ziele bei der Gründung	40
Abbildung 13 Rolle gleichstellungsorientierter bzw. frauen*\-politischer Anliegen	41
Abbildung 14 Motivation der Aktivität	41
Abbildung 15 Gesellschaftsform Träger	42
Abbildung 16 Mitglieder	43
Abbildung 17 Beschäftigte	43
Abbildung 18 Ehrenamtliche	44
Abbildung 20 Zusammensetzung des Teams	44
Abbildung 21 Vertretungsberechtigte Personen	45
Abbildung 22 Finanzierung	46
Abbildung 23 Neubeantragung von Fördergeldern	46
Abbildung 24 Belastung Beantragungsverfahren und Berichtspflichten	47
Abbildung 25 Aktivität von Frauen in den Organisationen der Befragten	48
Abbildung 26 Gründungsjahr der befragten Organisationen	49
Abbildung 27 Unterstützungsbedarfe durch eine Servicestelle	50
Abbildung 28 Unterstützung einer Fusion zur Sicherung von Zielen und Stellen	51
Abbildung 29 Alter der befragten Teilnehmenden	52
Abbildung 30 Dauer Engagement im Interesse von Frauen*	52

Vorwort

Die Berliner Frauen*¹-Infrastruktur steht seit Jahrzehnten für Engagement, Solidarität und professionelle Umsetzung feministischer Grundprinzipien zur Verbesserung der Lebenslagen aller Berlinerinnen. Diese Tradition der Frauen-, Gleichstellungs- und Genderpolitik spiegelt sich im Artikel 10 der Berliner Verfassung wider: dem Gleichheitsgrundsatz, dem Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Abstammung, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiösen oder politischen Anschauungen oder der sexuellen Identität sowie der expliziten Verpflichtung des Landes zur Herstellung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen* und Männern* auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens und zur aktiven Förderung von Maßnahmen zum Abbau bestehender Nachteile.

Der Berliner Frauenbund 1945 e.V. fördert seit seiner Gründung die Rechte der Frau* und die Gleichstellung der Geschlechter. Wir engagieren uns für die Durchsetzung von Gleichstellungs- und Empowerment-Strategien, um den Frauen* Berlins ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Wir sind Teil emanzipatorischer Frauen*bewegungen und erachten Antidiskriminierung, Gewaltschutz, Gleichstellung und Frauen*förderung als zentrale demokratische Aufgaben.

Die Frage nach der Zukunft feministischer Grundwerte als auch der Berliner Frauen*- Infrastruktur erfährt neue Dringlichkeit. Angesichts des zunehmenden Antifeminismus sowie der prekären Haushaltslage des Landes Berlin braucht es politisch klare (Förder-)Aussagen für die Stabilisierung und den Ausbau der professionellen Daseinsvorsorge für Frauen* und FLINTA. Ein geschlossenes Auftreten feministischer und frauenpolitischer Arbeit ist daher essenziell, um die gesellschaftliche Relevanz dieser Infrastruktur zu verdeutlichen und ihre langfristige Sicherung zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund wurde das Berliner Institut für Sozialforschung (BIS) vom Berliner Frauenbund 1945 e.V. mit der vorliegenden Untersuchung beauftragt. Das BIS ist eine unabhängige wissenschaftliche Einrichtung und verfolgt keine trägerpolitischen Zielsetzungen. Seine Aufgabe besteht darin, Entwicklungen sichtbar zu machen, empirisch zu klären und wissenschaftlich einzuordnen. Die Studie soll dazu beitragen, die historische Bedeutung, die gegenwärtige Praxis und die strukturellen Herausforderungen der Berliner Frauen*- und FLINTA-Infrastruktur nachvollziehbar zu machen und damit eine fundierte Grundlage für politische, fachliche und zivilgesellschaftliche Diskussionen zu schaffen.

Mechthild Rawert

Vorsitzende des Berliner Frauenbund 1945 e.V.

¹ Unabhängig davon, ob in der Studie an Textstellen mit oder ohne Gendersternchen oder die zusätzliche Bezeichnung FLINTA (Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen) erwähnt wird, schließen die Aussagen ausdrücklich alle Geschlechtsidentitäten ein, ausdrücklich nicht nur die binären Kategorien "männlich" und "weiblich".

1. Forschungsvorhaben & Problemstellung

Vor diesem Hintergrund wurde das Forschungsvorhaben so angelegt, dass es sowohl die historische Entwicklung als auch die gegenwärtige Praxis der Berliner Frauen*- und FLINTA-Infrastruktur sichtbar macht. Es besteht aus zwei sich ergänzenden Zugängen: (1) einem institutionsanalytischen Zugang, der die Entstehung und Entwicklung der Frauen*-Infrastruktur nachzeichnet, und (2) einer Befragung der Vertreterinnen der heutigen Infrastruktur, um ein aktuelles Lagebild aus der Perspektive derjenigen zu gewinnen, die Projekte, Träger und Netzwerke derzeit fortführen und innovativ ausgestalten.

Das Forschungsvorhaben zielt darauf, die Entwicklung feministischer und frauenpolitischer Infrastrukturen seit den 1980er Jahren nachzuzeichnen, deren gesellschaftliche Funktion und politische Bedeutung in ihrer historischen Einbettung sichtbar zu machen und ihre öffentliche Wahrnehmung zu stärken. Angefangen bei der ursprünglich autonomen Frauenbewegung hin zur zunehmenden Institutionalisierung und Professionalisierung feministischer und frauenunterstützender Arbeit soll die anfängliche und bis heute verbleibende Bewegungskultur nachgezeichnet werden. Einhergehend damit sollen die Folgen ebendieser strukturellen Veränderung erfasst werden, die verschiedene Bedingungen und Prämissen dieser zivilgesellschaftlichen Arbeit tangieren.

Dabei werden sowohl institutionelle Kontinuitäten als auch Transformationsprozesse nachvollziehbar, die aus gesellschaftlichen Veränderungen, politischen Aushandlungsprozessen und sich wandelnden Bedarfen hervorgegangen sind. Zugleich eröffnet die historische Kontextualisierung die Möglichkeit, bestehende Strukturen kritisch zu reflektieren und weiterzuentwickeln und dabei ihre gewachsenen Funktionen, ihre Erfahrungsbestände und ihr Wissen mit einzubeziehen. Darüber hinaus stärkt die Auseinandersetzung mit den historischen Entstehungskontexten das Bewusstsein für gewisse normative Grundlagen und kollektiven Erfahrungen, auf denen diese Infrastrukturen ursprünglich beruhen, wenngleich sie sich in ihrer Beschaffenheit und Ausrichtung deutlich weiterentwickelt haben.

Ziel ist es daher, Bestände grundlegender Wertevorstellungen und Motivationen, die übergreifend vertreten werden, herauszuarbeiten. Die Forschungsfrage untersucht, welche programmatischen Perspektiven und welche Motivationen der ursprünglichen Bewegungskultur bis heute erhalten geblieben sind und welche sich im Laufe der Zeit verändert haben. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Professionalisierung und Institutionalisierung feministischer Arbeit interessiert die Frage, welche Motivationen Fachkräfte und Engagierte mit ihrer Tätigkeit verbinden. Vor diesem Hintergrund erscheint es relevant zu untersuchen, welche Motive die Akteur*innen mit ihrer Arbeit verbinden und in welchem Verhältnis berufliche, persönliche und politische Beweggründe zueinanderstehen.

Darüber hinaus schafft die Analyse eine empirische Grundlage für die Debatte über gemeinsame Anliegen, politische Zielsetzungen und verbindende Elemente der Bewegung. Indem Kontinuitäten und Überschneidungen zwischen unterschiedlichen Akteur*innen und Organisationsformen herausgearbeitet werden, kann die

Studie einen Beitrag zur Sichtbarmachung und Stärkung von Frauen*-Infrastrukturen sowie zu deren nachhaltigem Erhalt leisten. Vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Polarisierungen und antifeministischer Tendenzen schafft die historische Kontextualisierung zudem argumentative Ressourcen gegenüber politischen und ökonomischen Delegitimierungsprozessen. Sie kann damit als Beitrag zur Stärkung institutioneller Resilienz verstanden werden, indem sie die Sichtbarkeit eines Lernprozesses erhöht und die gesellschaftliche Relevanz und Bedeutung feministischer Infrastrukturen verdeutlicht.

Die empirische Untersuchung basiert auf einer standardisierten Befragung, die qualitative und quantitative Elemente kombiniert. Zur Grundgesamtheit² zählen geförderte Frauen, FLINTA und gleichstellungspolitischen Initiativen, Vereine, Projekte und Einzelakteur*innen in Berlin. Die Rekrutierung erfolgte überwiegend über die vom Berliner Senat geförderte Träger- und Projektliste sowie über bestehende Netzwerke. Die Befragung wurde anonym durchgeführt; die Antworten wurden ausschließlich aggregiert ausgewertet. Die Stichprobe umfasst sowohl hauptamtlich Beschäftigte als auch ehrenamtlich Engagierte, ehemalige Aktive und unabhängige Einzelpersonen, die feministische Arbeit im digitalen oder analogen Raum leisten.

2. Eine historische Einordnung der Entwicklung der feministischen Infrastruktur/Frauen*Infrastruktur seit den 1980er Jahren

Der Begriff feministische Infrastruktur/Frauen*/FLINTA-Infrastruktur bezeichnet die Gesamtheit von Einrichtungen, Angeboten, Netzwerken und Strukturen, die speziell auf die Lebenslagen, Bedürfnisse und Rechte von Frauen* und FLINTA* ausgerichtet sind. Dazu zählen beispielsweise Frauenhäuser, Beratungsstellen, Frauengesundheitszentren, feministische Bildungs- und Kulturangebote, Gleichstellungsstellen, Selbsthilfe- und Vernetzungsstrukturen sowie politische und soziale Initiativen. Viele dieser Strukturen entstanden seit den 1970er und 1980er Jahren aus autonomen feministischen Bewegungen und politischen Kämpfen heraus. Ziel war es grundsätzlich, Räume und Unterstützungsangebote zu schaffen, die auf strukturelle geschlechtsspezifische Ungleichheiten, geschlechtsspezifische Gewalt, mangelnde politische Repräsentation oder fehlende soziale Versorgung von Frauen* reagieren. Diese Angebote werden häufig als Teil demokratischer Infrastruktur verstanden, da sie gesellschaftliche Teilhabe fördern, Unterstützung bereitstellen und zur Gleichstellung beitragen. Damit erschöpft sich die Funktion der Frauen*-Infrastruktur nicht in kompensatorischer Sozialarbeit,

² Berichterstattung zur 2. Lesung des Entwurfs des Doppelhaushaltes 2026/2027, Einzelplan 11 Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Antidiskriminierung und Vielfalt, Berichtsauftrag Nr. 158: 38. Sitzung des Ausschusses für Integration, Frauen und Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung vom 18.9.2025

sondern sie verbleibt ein inhärent politisches Korrektiv, das strukturelle Machtasymmetrien im öffentlichen Raum kontinuierlich sichtbar macht und herausfordert. Die frauenpolitische und -unterstützende Arbeit und Infrastruktur bleibt ein entscheidendes Mittel hin zur vollständigen praktischen Umsetzung der verfassungsrechtlich bereits seit 1949 in Art 3. Abs. 2 GG festgelegten Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter (vgl. Bpb, 2025). Entgegen der Annahme mancher, die geschlechtliche Gleichstellung sei gänzlich erreicht, leisten Frauen* weiterhin überdurchschnittlich viel unbezahlte Care-Arbeit, sind weiterhin überdurchschnittlich von Altersarmut betroffen und mit weniger als ein Drittel im Bundestag vertreten (vgl. Deutscher Bundestag, 2025; vgl. Statistisches Bundesamt, 2024; vgl. Statistisches Bundesamt, 2024). Während das Gesetz die Ungleichheit im Recht verbietet, ist die tatsächliche gleichgestellte Lebensrealität von Frauen* und FLINTA* gerade nicht automatisch abgesichert.

Die Institutionalisierung und Professionalisierung der autonomen Frauenbewegung begann vorwiegend in den späten 1970er und 1980er Jahren. Dieser Prozess bezeichnet den Übergang informeller Aktivitäten, Gruppen und politischer Initiativen und Aktionsformen in gefestigte gesellschaftliche und staatliche Strukturen, gekennzeichnet durch Professionalisierung, Finanzierung durch die öffentliche Hand auf der Grundlage des Zuwendungsrechtes und die rechtliche Verankerung feministischer Anliegen. Damit einhergehend vollzog sich zugleich eine zunehmende Ausdifferenzierung feministischer Anliegen und Bestrebungen. Zunächst ist der Unterschied zu den „alten“ Frauenbewegungen darin zu erkennen, dass sich im Kontext der autonomen Frauenbewegung eine neue kollektive Identität und Kraft herausbildete, die unabhängig von parteipolitischen Bestrebungen und unabhängig von bestimmten ideologischen Überzeugungen bestand und agierte (vgl. Wichterich, 2012). Die frauenpolitische Arbeit konnte somit in einem Raum agieren, der frei von männlicher Dominanz blieb – eine Prämisse, die in heutigen Strukturen überwiegend weiter besteht. Es wurde sich von männlich dominierten Kontexten und Richtungsweisungen losgesagt, um somit gerade eine Sphäre zu schaffen, die möglichst frei von patriarchal geprägten Strukturen atmen und wachsen konnte.

Seit den 1970er Jahren basiert das Konzept autonomer Frauenräume auf der Annahme, dass kollektive Sicherheit primär durch die Homogenität der Gruppe entsteht (vgl. Kokits, Thuswald, 2015). Schutz wird dabei eng mit dem Gefühl verknüpft, sich unter Gleichgesinnten zu befinden, was historisch ausschließlich auf das „weibliche Geschlecht“ bezogen wurde. Diese geteilte Identität als Frau* galt als Fundament für gleiche Lebenserfahrungen, eine kollektive Betroffenheit und gemeinsam getragene politische Bestrebungen. Auch in gegenwärtigen queer-feministischen „Safer Spaces“, auch genannt Schutzräume, basiert das Konzept auf der Prämisse, dass Sicherheit durch kollektive Marginalisierungserfahrungen generiert wird. Dem Konsens entsprechend entsteht durch die exklusive geteilte oder ähnliche Lebenserfahrung - wenn auch durch unterschiedliche Nuancen der Diskriminierung geprägt, gerade eine solidarische, konstruktive, kreative

und strebsame Sphäre, in der sich entscheidende Forderungen und kollektive Handlungsmacht entfalten.

Das primäre Ziel der institutionellen Verankerung der feministischen und Frauen*-Infrastruktur liegt in der Etablierung einer dauerhaften, strukturellen Finanzierung, um die zumeist bei gemeinnützigen Trägern angesiedelten Fachprojekte aus der voluntaristischen Arbeit und der Prekarität rein spendenbasierter Abhängigkeiten zu lösen. Diese intendierte Verfestigung soll generationenübergreifende Nachhaltigkeit garantieren, sodass professionelle Kernstrukturen auch bei nachlassenden gesellschaftlichen Mobilisierungswellen resilient bleiben. Flankiert wird dieser Prozess durch die verstärkte rechtliche Verbindlichkeit, die Gleichstellungspotenziale im weitesten Sinne in den Status gesetzlicher Verpflichtungen überführt. Diese formelle Integration in enger Anbindung an den Staatsapparat transformierte das ursprüngliche „Image“ des reinen Protests und führte zu einer weitreichenden gesellschaftlichen Mainstreamisierung feministischer Diskurse. Die Institutionalisierung feministischer Anliegen brachte grundsätzlich eine gefestigtere Absicherung von Ressourcen mit sich. Viele Projekte wurden durch öffentliche Fördermittel finanziert, professionalisiert und organisatorisch verstetigt, wodurch langfristige Beschäftigungsverhältnisse sowie stabile infrastrukturelle Rahmenbedingungen geschaffen wurden. Zugleich eröffneten sich neue Möglichkeiten politischer Einflussnahme, da feministische bzw. gleichstellungsorientierte Akteur*innen zunehmend in staatlichen Institutionen und politischen Entscheidungsprozessen vertreten waren und an der Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen mitwirkten.

Die stärkere gesellschaftliche Verankerung führte dazu, dass zuvor marginalisierte Themen als relevante öffentlichen Problemlagen flächendeckender anerkannt wurden und Eingang in politische, mediale und pädagogische Diskurse fanden. Zugleich zeigte sich, dass die Orientierung an Förderkriterien, Berichtspflichten und institutionellen Vorgaben Handlungsspielräume begrenzten und dazu führten, dass die ursprünglich auf gesellschaftliche Veränderung und politische Einflussnahme ausgerichtete Arbeit teilweise zugunsten administrativer und projektbezogener Anforderungen zurücktrat und tritt. Gleichzeitig erweist sich das Versprechen der finanziellen Absicherung in der Praxis als chronisch fragil und birgt das permanente Risiko des Förderungsverlustes. Da staatliche Zuwendungen an restriktive Bewilligungszeiträume, wechselnde politische Prioritäten und Haushaltskonsolidierungen geknüpft sind, schwebt das Risiko plötzlicher Budgetkürzungen oder des vollständigen Entzugs der Mittel als beständige Bedrohung über der Frauen*/FLINTA-Infrastruktur. Diese prekäre Dynamik erzeugt eine existenzielle Abhängigkeit von staatlichen Instanzen, die den Spielraum für systemische oder regierungskritische Oppositionen verengt, da kritische Positionierungen das Risiko des Entzugs der Existenzgrundlage bergen können.

Die Institutionalisierung und Externalisierung von Fördermitteln gehen mit einer fortschreitenden Bürokratisierung einher, bei der erhebliche Ressourcen durch administrative Berichtspflichten und Antragsverfahren gebunden werden, was zu

Lasten der operativen und transformativen Praxis geht. Im Zuge dieser Systemintegration lässt sich ein gewisser Verlust der ideologischen Radikalität beobachten. Finanzielle und organisatorische Abhängigkeiten können dazu beitragen, dass grundlegende Kritik an bestehenden Strukturen abgeschwächt und die Handlungsorientierung stärker an institutionelle Rahmenbedingungen angepasst wird. Dadurch können Prozesse der Anpassung und Integration entstehen, die das ursprüngliche Veränderungspotenzial einer Bewegung begrenzen. Um innerhalb staatlicher Strukturen kompromissfähig und anschlussfähig zu bleiben, werden genuine Kernforderungen im Zuge strategischer Anpassungsprozesse häufig marginalisiert. Darüber hinaus begünstigt der hohe Akademisierungsgrad der institutionalisierten Akteur*innen eine soziale Distanz zu den adressierten Gruppen, wodurch die spezifischen Lebensrealitäten von Frauen* und FLINTA* in multiplen prekären Lagen aus dem Fokus zu geraten drohen.

Die ursprüngliche Absicht der autonomen Frauenbewegungen, sich von den Anpassungen an Normen zu befreien, die unter patriarchalen Strukturen gewachsen waren, geriet im Rahmen der Folgen der mittlerweile etablierten Institutionalisierung unweigerlich unter Druck. Vor dem Hintergrund der 68-er-Bewegung und einer ursprünglich linkspolitischen und progressiven Ausrichtung der autonomen Frauenbewegung, bahnt sich daher die Frage nach den gegenwärtigen Motiven und Ausrichtungen an. Patriarchal geprägte Strukturen sollten ehemals durch ein autonomes Strukturieren des Handelns und Verstehens ersetzt werden, das vielfältige, bekannte Formen des Widerstandes und Forderung nach geschlechtlicher Gleichstellung hervorbrachte. Hatten linkspolitische männliche Akteure sich zuvor zwar für soziale Gerechtigkeit, jedoch nicht die Rechte der Frauen* eingesetzt, so traten diese kurz darauf selbst für sich ein (vgl. Wichterich, 2012).

Rückblickend betrachtet kann kritisch gesehen argumentiert werden, dass die Fokussierung auf staatliche Strukturen für manche das trügerische Bild erzeugt, der Kampf gegen patriarchale Gewalt sei ein rein institutionelles Phänomen. Andererseits wird argumentiert, dass die Institutionalisierung gerade dazu führte, dass die ehemals hochambitionierte Bestrebung, patriarchalen Strukturen entgegenzuwirken, sich zumindest anteilig in Verhandlungsprozessen um Fördertöpfe verlaufen hat. Letztlich bedingt die Trägheit bürokratischer Apparate eine funktionale Verzögerung bei der Rezeption sich überschneidender Problemlagen, wodurch die Frauen*/FLINTA-Infrastruktur auf neuere Problemstellungen – wie digitale Gewaltformen – bisweilen nur zeitversetzt reagiert. Eine institutionelle Intervention – staatlich gefördert – greift dennoch weiterhin zu kurz; notwendig ist vielmehr eine fundamentale Transformation gesellschaftlicher Voraussetzungen, d. h. alltäglicher Praxisformen, diskursiver Muster und individueller Sozialisationsprozesse. Ein Ansatz auch außerhalb institutionalisierter Projekte-Arbeit erscheint weiterhin notwendig, weil die Ursachen eines ungleichen Machtverhältnisses gesamtgesellschaftlich tief im Denken und Verhalten der Menschen verankert sind. Viele der gemeinnützigen Trägerstrukturen stellen sich aber nach wie vor dieser Herausforderung.

Historische Rahmung seit den 80er Jahren

Im damals geteilten Berlin organisierten sich Frauen* zunehmend entsprechend ihrer Umstände und Möglichkeiten: die Frauenbewegungen entwickelten sich vor der Wiedervereinigung unter sehr unterschiedlichen politischen Rahmenbedingungen und waren entsprechend von den jeweiligen Gesellschaftssystemen geprägt. Die Bestrebungen der ehemals westdeutschen Frauen* entsprangen der 1968-Bewegung und entfalteten sich über die 70er hinweg, wobei politische Forderungen aufkamen, die überwiegend von berufstätigen Müttern herrührten und ihren langen und mühsamen Weg in die politische Sichtbarkeit gingen (vgl. Gröschner, 2018). Die Entscheidung, auch den parlamentarischen Kontext in den Bereich der Wirkungsebenen einzubeziehen, begann nachdem bereits alle anderen Bereiche einbezogen waren. So erhielt beispielsweise die Frauengruppierung „AK Staatsknete“ im Jahr 1982 erstmalig eine staatliche Förderung, woraufhin sich bald langatmige Diskussionen über die Autonomie von Frauenbewegungen entfachten. Darin äußerte sich die widersprüchliche Herausforderung, einerseits gänzlich unabhängig vom männlich dominierten Staatsapparat bleiben zu wollen und zugleich zumindest für gewisse Strukturen eine staatliche Finanzierung gutzuheißen.

Im Kontext der DDR entstanden Frauenbewegungen vor allem im Rahmen kirchlicher Strukturen und einer entstehenden feministischen Theologie, da sich sowohl die Kirche als auch Feministinnen in Opposition zum damaligen Sozialismus verstanden (vgl. ebd.). Trotz offizieller Gleichstellung waren Frauen* häufig einer Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit sowie Haus- und Familienarbeit ausgesetzt. Zudem waren sie in Führungspositionen unterrepräsentiert und wirtschaftlich benachteiligt. Frauen* brachten feministische Perspektiven in die Friedens- und Kirchenbewegung ein und machten auf gesellschaftliche Ungleichheiten aufmerksam, die im offiziellen Selbstbild der DDR kaum thematisiert wurden. Aus dem Protest gegen die geplante Einbeziehung von Frauen* in den Wehrdienst entstand 1982 die Initiative „Frauen für den Frieden“. Die Aktivistinnen nutzten die evangelische Kirche als geschützten Raum für politische Arbeit, organisierten sich jedoch weitgehend unabhängig von kirchlichen Strukturen. Gleichzeitig entstanden zahlreiche Frauengruppen und Netzwerke, darunter die Gruppe „Lesben in der Kirche“, die ab 1982 in Ost-Berlin einen Raum für den Austausch über Homosexualität, Geschlechterrollen und feministische Anliegen bot. Die Frauen* kritisierten nicht nur staatliche Vorgaben, sondern auch patriarchale Strukturen innerhalb der Opposition und der Kirchen. Durch Kontakte zu westdeutschen Feministinnen und zur Friedensbewegung entstanden zudem überregionale Netzwerke. Die Staatssicherheit betrachtete die unabhängige Frauenbewegung als Bedrohung und überwachte ihre Aktivitäten intensiv. Eine wichtige Rolle spielte dabei die lesbische Bewegung. Da Homosexualität im öffentlichen Leben kaum sichtbar war, bot die Kirche einen seltenen Schutzraum für lesbische Frauen (vgl. ebd.). Aktivistinnen aus dem Arbeitskreis „Lesben in der Kirche“ beteiligten sich an der Gründung von „Frauen für den Frieden“ und prägten deren politisches Selbstverständnis. Sie verstanden Frieden nicht nur als Abwesenheit von Krieg, sondern auch als Freiheit

von Gewalt, Diskriminierung und patriarchalen Machtverhältnissen. Damit erweiterten sie die politischen Debatten innerhalb der DDR-Opposition um Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und sexuellen Selbstbestimmung.

Ein zentraler Pfeiler der Institutionalisierung feministischer Anliegen wurde im Bereich der Wissenschaft aufgebaut. An der Freien Universität Berlin wurde 1974 mit dem ersten Frauenseminar ein wichtiger Grundstein für die Etablierung der Frauenforschung im akademischen Kontext gelegt (vgl. ebd.). Die Forderung, die Lebensrealitäten von Frauen* sowie Geschlechterverhältnisse zu einem eigenständigen Gegenstand wissenschaftlicher Analyse zu machen, entwickelte sich in den folgenden Jahren zu einem zentralen Anliegen feministischer Wissenschaftlerinnen. Einen wichtigen Meilenstein stellte beispielsweise die 1981 an der Freien Universität veranstaltete Konferenz zur Institutionalisierung der Frauenforschung dar, auf der die strukturelle Verankerung feministischer Perspektiven in Forschung und Lehre diskutiert wurde (vgl. ebd.). Über die 1980er Jahre hinweg etablierte sich die Frauen*- und Geschlechterforschung zunehmend als wissenschaftliches Feld und wurde sowohl von west- als auch von ostdeutschen Wissenschaftlerinnen vorangetrieben. Die akademische Verankerung feministischer Fragestellungen trug dazu bei, dass zentrale Anliegen der Frauenbewegungen dauerhaft in Forschung, Lehre und wissenschaftlichen Institutionen integriert wurden. Zugleich eröffnete sie neue Möglichkeiten der Wissensproduktion, durch die bestehende gesellschaftliche Macht- und Geschlechterverhältnisse systematisch untersucht und kritisch reflektiert werden konnten. Parallel zu dieser Entwicklung stieg seit den 1980er Jahren auch der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen und Professuren in Berlin deutlich an, wenngleich hierbei bis heute eine eindeutige Schiefelage zu vermerken ist. Die Frauen*- und Geschlechterforschung stellt damit einen wesentlichen Ausdruck der Institutionalisierung feministischer Forderungen dar, deren theoretische und empirische Weiterentwicklung bis heute anhält und fortlaufend neue Perspektiven auf Geschlecht, Machtverhältnisse und gesellschaftliche Ungleichheiten hervorbringt.

Hatte es zwar bereits zuvor einige wenige Frauen* im Parlament gegeben (Marie Juchacz, SPD), so erhöhte sich die Anzahl weiblicher Politikerinnen seit Anfang der 80er Jahre und damit auch die allmähliche Präsenz frauenpolitischer Anliegen in der parteipolitischen Arbeit (vgl. ebd.). Im Zuge gesellschaftlicher Liberalisierungsprozesse stiegen das politische Interesse von Frauen* sowie ihre Beteiligung in Parteien deutlich an. Der eigentliche Durchbruch erfolgte jedoch in den 1980er und insbesondere den 1990er Jahren. 1987 überschritt der Frauenanteil im Bundestag erstmals die Marke von zehn Prozent und lag 1998 bereits bei rund 31 Prozent. Parallel dazu stieg auch die Präsenz von Frauen* in Landesparlamenten, Regierungen und kommunalen Vertretungen deutlich an (vgl. Hoecker, 2008).

Nach der Wiedervereinigung sollte beim ersten gesamtdeutschen Frauenkongress 1990 in Ost-Berlin eine gemeinsame feministische Strategie für die Zeit der Wiedervereinigung entwickelt werden (vgl. Monecke, 2020). Stattdessen kam es zu Konflikten zwischen Frauen* aus Ost- und Westdeutschland, die aus sehr unterschiedlichen Lebensrealitäten resultierten. In der DDR waren Frauen* stärker in

den Arbeitsmarkt eingebunden, finanziell unabhängiger und durch staatliche Angebote wie Kinderbetreuung entlastet, während in der Bundesrepublik lange traditionelle Rollenbilder und geringere Erwerbsbeteiligung dominierten. Dadurch entstanden gegenseitige Vorurteile und unterschiedliche Vorstellungen von Gleichberechtigung. Deutlich wurde dies besonders in politischen Fragen wie dem Schwangerschaftsabbruch: Während in der DDR ein liberaleres Recht galt, wurde nach der Wiedervereinigung das westdeutsche Recht übernommen und damit die Situation ostdeutscher Frauen* verschärft. Der Kongress zeigte insgesamt, dass trotz gemeinsamer feministischer Ziele sehr unterschiedliche Erfahrungen und Gleichberechtigungsverständnisse aufeinandertrafen, die nur schwer miteinander zu verbinden waren.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass feministische Forderungen zunächst vor allem außerhalb etablierter Strukturen formuliert wurden, die zunehmend Eingang in politische Institutionen, wissenschaftliche Einrichtungen und gesellschaftliche Organisationen fanden, wodurch eine größere Reichweite und nachhaltigere Wirkung erzielt werden konnten. Jedoch agierten die Aktivistinnen nicht mehr ausschließlich als oppositionelle Akteurinnen, sondern wurden teilweise selbst Bestandteil der Strukturen, die sie zuvor kritisiert hatten. Dies eröffnete neue Möglichkeiten der Einflussnahme, führte jedoch auch dazu, dass Forderungen stärker an institutionelle Rahmenbedingungen gebunden wurden.

Intersektionaler Feminismus

Weitere Spuren der Ausdifferenzierung finden sich auch hinsichtlich der Verwendung des Begriffs Feminismus. Dieser stößt in einigen z.B. konfessionellen Instanzen nicht durchweg auf positive Resonanz. Während der Begriff für einige Akteur*innen ausschließlich positiv besetzt ist, so ist er für andere durch einen bitteren Beigeschmack geprägt, wenngleich sie sich für sehr ähnliche oder die gleichen Ziele zum Schutz und zur Unterstützung von Frauen*, für Gleichberechtigung, körperliche Selbstbestimmung und gegen patriarchale Gewalt einsetzen. Kritikerinnen des sogenannten „weißen Feminismus“ betonen, dass die Bewegung historisch vor allem von den Privilegien, Bedürfnissen und Lebensrealitäten weißer Frauen* der bürgerlichen Mittelschicht geprägt wurde (vgl. Kappert, 2019). Diese eurozentrische Perspektive neigt dazu, die Erfahrungen von Frauen* universell gleichzusetzen, ohne die Facetten unterschiedlicher Lebens- und Diskriminierungserfahrung zu berücksichtigen. Dabei werden jedoch koloniale Kontinuitäten, rassistische Diskriminierung und ökonomische Ausbeutung, von denen Schwarze Frauen* und Frauen* of Colour oft existenziell betroffen sind, weitgehend ausgeblendet. In der Praxis führt dies laut postkolonialen und transnationalen feministischen Theorien dazu, dass westliche Akteurinnen Frauen* aus anderen Kulturkreisen oft einseitig als passive „Opfer“ stilisieren, denen durch westliche Standards „geholfen“ werden müsse. Diese Dynamik reproduziert koloniale Überlegenheitsgefühle und ignoriert eigenständige, lokale Formen der Gendergerechtigkeit, die sich unabhängig von westlichen Denkmustern entwickelt haben. Im Kern enthält die Einstellung *weißer*, liberal eingestellter Feministinnen bis

heute nicht selten die Annahme, *weiße* Frauen* seien mit der vermeintlich wahren Emanzipation vertraut und seien nun in einer „aufklärerischen“ Position (vgl. Sirri, 2017).

Um sich von dieser Bevormundung und der ungleichen Machtverteilung innerhalb der Mainstream-Frauenbewegung abzugrenzen, wählen einige politisch aktive Frauen* bewusst alternative Selbstbezeichnung. Anstatt sich in eine *weiß*-dominierte Bewegung einzureihen, die sie als exkludierend empfinden, engagieren sie sich im Rahmen des intersektionalen und postkolonialen Aktivismus (vgl. ADEFRA, o.D.; vgl. Crenshaw, 1989). Ihr Ziel bleibt die Überwindung von geschlechtsspezifischen Ungerechtigkeiten, jedoch verknüpft mit dem Anspruch, dass der Kampf gegen patriarchale Strukturen untrennbar mit dem Kampf gegen Rassismus, Kapitalismus und neokoloniale Strukturen verbunden sein muss. Während frühe autonome feministische Strömungen häufig von einer gemeinsamen und weitgehend einheitlich *weißen* Lebenserfahrung von Frauen* ausgingen, wird heute stärker berücksichtigt, dass Geschlecht stets mit weiteren sozialen Kategorien und individuellen Lebenslagen verwoben ist. Die Vorstellung einer homogenen Frauengruppe ist zunehmend einer Perspektive gewichen, die die Vielfalt weiblicher Lebensrealitäten sowie unterschiedliche Formen gesellschaftlicher Benachteiligung in den Mittelpunkt stellt. Auch die Analyse von Ungleichheitsverhältnissen hat sich erweitert. Stand zunächst vor allem die Kritik patriarchaler Machtstrukturen im Vordergrund, werden geschlechtsspezifische Benachteiligungen heute häufiger im Zusammenhang mit weiteren, auch rassistisch geprägten gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen betrachtet. Diskriminierung wird dabei nicht als isoliertes Phänomen verstanden, sondern als Ergebnis des Zusammenwirkens verschiedener sozialer Faktoren wie Herkunft, ethnischer Zuschreibungen, sozialer Lage oder globaler Ungleichheitsverhältnisse. Die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit wird daher vielfach mit dem Einsatz gegen andere Formen struktureller Benachteiligung verbunden. Demnach wird heute vergleichsweise zunehmend anerkannt, dass Vorstellungen von geschlechtlicher Gleichstellung und gesellschaftlicher Teilhabe in unterschiedlichen sozialen, kulturellen und religiösen Kontexten verschieden ausgeprägt sein können.

Diese Entwicklungen haben zu einer zunehmenden Ausdifferenzierung frauenpolitischer und geschlechterpolitischer Bewegungen geführt. An die Stelle eines einheitlichen Selbstverständnisses ist eine Vielzahl unterschiedlicher Positionen, Organisationsformen und politischer Schwerpunkte getreten. Nicht alle Akteur*innen beziehen sich dabei ausdrücklich auf den Begriff des Feminismus. Stattdessen entstehen vielfältige Formen des Engagements, die sich aus spezifischen historischen Erfahrungen, sozialen Lagen oder politischen Zielsetzungen heraus entwickeln und unterschiedliche Wege zur Förderung von Gleichberechtigung und gesellschaftlicher Teilhabe verfolgen.

Pluralisierung und Anerkennung von Geschlechtsidentitäten jenseits binärer Zweigeschlechtlichkeit

Die Definition der Zielgruppe(n) von Infrastruktur von und für Frauen* und FLINTA* (Frauen, Lesben, Intergeschlechtliche, Nicht-binär, Trans- & Agender-Personen) umfasst heute ein breites Spektrum, das neben Frauen* und Lesben explizit auch intergeschlechtliche sowie trans* Personen einschließt. Obwohl die Kategorie Geschlecht weiterhin als Indikator für spezifische Lebenserfahrungen herangezogen wird, zeigt sich hier eine deutliche Dekonstruktion und Erweiterung der Geschlechtsidentitäten gegenüber früheren Ansätzen der ersten und zweiten Frauenbewegungs-Welle. Die historische Erweiterung des Adressat*innenkreises von Frauen* auf FLINTA*-Personen spiegelt dabei die transformative Fähigkeit dieser Strukturen wider, auf fluide gesellschaftliche Exklusionsmechanismen und sich wandelnde Diskriminierungsrealitäten flexibel zu reagieren.

Im Kontext der Neuen Frauenbewegung der 1960er- und 1970er-Jahre spielten lesbische Frauen* eine wichtige Rolle innerhalb der Bewegung und schufen eigene politische und soziale Räume (vgl. Mauritz, 2020). Im Laufe der folgenden Jahrzehnte wurden feministische Ansätze zunehmend durch queerfeministische und intersektionale Perspektiven erweitert (vgl. Crenshaw, 1989). Dabei gewann die Auffassung an Bedeutung, dass die Kritik an starren Geschlechterordnungen nicht nur cisgeschlechtliche Frauen*, sondern auch trans*, intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen einschließen müsse. Diese Entwicklung führte zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Vielfalt innerhalb feministischer Bewegungen. Gleichzeitig entstanden innerhalb des Feminismus unterschiedliche Positionen zur Frage, wer Zugang zu Frauenräumen haben sollte. Während einige trans-exklusive Strömungen Frauenräume an die biologische Geschlechtszugehörigkeit knüpf(t)en, betonten trans-inklusive Ansätze die Bedeutung von Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen als Grundlage für Schutz- und Unterstützungsangebote.

Heute arbeiten zahlreiche Einrichtungen des Gewaltschutzes ausdrücklich inklusiv und richten ihre Angebote auch an trans*, intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen (vgl. Frauenhauskoordinierung, 2026). Vor diesem Hintergrund etablierte sich allmählich der Begriff FLINTA* als Sammelbezeichnung für Frauen*, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans* und agender Personen. Der Begriff dient dazu, unterschiedliche Gruppen sichtbar zu machen, die von patriarchalen Machtverhältnissen, Diskriminierung oder geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sein können. Auch staatliche Förderstrukturen haben in den vergangenen Jahren verstärkt Maßnahmen zur Unterstützung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt berücksichtigt. Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für LSBTIQ*-Personen und setzt sich nach eigenen Angaben für deren Schutz und gesellschaftliche Akzeptanz ein (vgl. Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, o.D.). Viele Frauenhäuser und Beratungsstellen haben ihre Konzepte inzwischen erweitert und beziehen trans*, intergeschlechtliche und

nicht-binäre Menschen ausdrücklich in ihre Unterstützungsangebote ein. Gleichzeitig bleiben Fragen der Finanzierung und politischen Ausrichtung solcher Projekte Gegenstand gesellschaftlicher Debatten. Förderprogramme und Unterstützungsangebote stehen teilweise unter politischem Druck, insbesondere wenn unterschiedliche Auffassungen über Geschlecht, Feminismus und staatliche Gleichstellungspolitik aufeinandertreffen. Zur vollständigen Darstellung gegenwärtiger feministischer Strukturen, muss bezüglich der Zielgruppen eingebracht werden, dass es bekennend feministische Akteur*innen, auch innerhalb bekannter Organisationen gab und bisweilen weiterhin gibt, die eine exkludierende Definition ebendieser Zielgruppen vertreten und somit meist trans* Personen, insbesondere Trans*frauen nicht im Rahmen des thematisierten „Schutzraumes“, in dem ihre Arbeit stattfindet, einschließen.

An dieser Stelle verdeutlicht sich eine zentrale Konfliktlinie innerhalb feministischer Strukturen: entsprechend der Erweiterung der Zielgruppen ist von einer Vielzahl feministischer Überzeugungen auszugehen, statt von einer universell, einheitlich vertretenen inhaltlich Auslegung. Der Wandel von Wertevorstellungen und Zielen feministischer Arbeit lässt sich diesbezüglich im Wesentlichen als eine Entwicklung von einer unhinterfragten Grundannahme binärer Zweigeschlechtlichkeit hin zu einem Konzept intersektionaler und identitätsbasierter Vielfalt beschreiben. Nachdem die biologistische geschlechtliche Abgrenzung in der ersten und zweiten Welle der Frauenbewegung dazu diente, die spezifischen Benachteiligungen und Lebensrealitäten von Frauen* überhaupt erst sichtbar zu machen, bricht dieses starre, zweigeteilte Modell zunehmend auf. Die häufig unreflektierte Grundgewissheit von einer angeborenen und stabilen binären Geschlechtlichkeit wird wissenschaftlich widerlegt und an die Stelle tritt ein fluides Verständnis, das Geschlecht über eine Bandbreite individueller Identitäten definiert. Das übergeordnete Ziel moderner Ausrichtungen ist es, sämtliche Gruppen ins Bewusstsein zu rücken und abzusichern, die von patriarchalischen Strukturen und geschlechtsspezifischer Gewalt bedroht sind. Das Körpergeschlecht verliert dabei als Zugangskriterium an Bedeutung. Während trans-exklusive Gruppierungen Schutzräume weiterhin strikt an das Geburtsgeschlecht binden wollen, etabliert sich in der heutigen Praxis ein neuer Kernwert: Unterstützung und Schutz orientieren sich primär an der tatsächlichen Betroffenheit durch Diskriminierung und Gewalt. Dieser Wertewandel spiegelt sich auch in der Politik wider, da geschlechtliche Vielfalt inzwischen fest in staatlichen Bundes- und Länderförderprogrammen verankert ist. Gleichzeitig geraten diese inklusiven Angebote jedoch zunehmend in ein politisches Spannungsfeld. Sie stehen unter Druck, sobald staatliche Gleichstellungsarbeit auf tief gespaltene gesellschaftliche Feminismus-Debatten oder gezielte anti-feministische Unterwanderungen trifft.

Entwicklung von Frauenhäusern im Kontext der Institutionalisierung

Die in den 1970er-Jahren entstandenen autonomen Frauenhäuser verstanden Gewalt gegen Frauen* nicht als individuelles Problem einzelner Familien, sondern als Ausdruck gesellschaftlicher Macht- und Ungleichheitsverhältnisse. In diesem Sinne

galt und gilt: „Das Private ist politisch.“ Ihr Ziel war es daher nicht nur, Frauen* und ihren Kindern Schutz vor Gewalt zu bieten, sondern auch die strukturellen Ursachen von Gewalt sichtbar zu machen (vgl. Albrecht-Ross, 2021). Gewalt wurde als Teil patriarchaler Gesellschaftsstrukturen betrachtet, die Frauen* sowohl im privaten als auch im öffentlichen Leben benachteiligen. Die Frauenhäuser verbanden damit konkrete Unterstützungsarbeit mit einem politischen Anspruch: Sie wollten gesellschaftliche Veränderungen anstoßen und zur Emanzipation von Frauen* beitragen. Die Arbeit orientierte sich an Werten wie Solidarität, Selbstbestimmung, Hierarchiefreiheit und kollektiver Verantwortung. Die Mitarbeiterinnen lehnten traditionelle Expert*innenrollen ab und verstanden sich nicht als professionelle Helferinnen, die für die betroffenen Frauen* Entscheidungen treffen. Stattdessen stand das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe im Vordergrund. Frauen* sollten als handlungsfähige Akteurinnen gestärkt werden und ihr Leben eigenständig gestalten können. Auch innerhalb der Organisationen wurde versucht, hierarchische Strukturen zu vermeiden und Entscheidungen gemeinschaftlich zu treffen. Politische Bildungsarbeit, gegenseitige Unterstützung und die Kritik bestehender Geschlechterverhältnisse waren zentrale Bestandteile der Frauenhausarbeit. Im Verlauf der praktischen Arbeit zeigte sich jedoch, dass die politischen Vorstellungen der Mitarbeiterinnen nicht immer mit den Bedürfnissen der Bewohnerinnen übereinstimmten (vgl. Digitales Deutsches Frauenarchiv, 2023). Für viele Frauen* stand zunächst der Schutz vor Gewalt und die Bewältigung ihrer unmittelbaren Lebenssituation im Vordergrund. Zudem wurden Unterschiede hinsichtlich sozialer Herkunft, Bildung und Lebenserfahrung sichtbar. Dadurch geriet die Annahme einer gemeinsamen politischen Betroffenheit aller Frauen* zunehmend unter Druck.

In dem Pro und Kontra hinsichtlich der Folgen der Institutionalisierung findet sich immer wieder das Argument der finanziellen Absicherung von Trägern, die sich zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gegen Frauen* einsetzen. Ein verkanntes Thema bezüglich der Institutionalisierung ist die systematische Ausblendung der grundlegenden, oft jahrzehntelangen Arbeit der autonomen Antigewaltbewegung – insbesondere der Frauenhausbewegung (vgl. Albrecht-Ross, 2021). Gleichzeitig führte die Professionalisierung der Frauenhäuser zur Einführung bezahlter Stellen, wodurch neue Zuständigkeiten und Wissenshierarchien entstanden. Die ursprünglich angestrebte Selbstverwaltung ließ sich daher nur eingeschränkt umsetzen. Da die autonomen Frauenhäuser lange Zeit keine gesicherte institutionelle Förderung erhielten, waren sie weiterhin auf ehrenamtliches Engagement, Spenden und projektbezogene Zuschüsse angewiesen. Ein erheblicher Teil der Arbeit wurde freiwillig geleistet, weil die vorhandenen Mittel nicht ausreichten, um alle Aufgaben zu finanzieren. Die finanzielle Unsicherheit führte dazu, dass die Einrichtungen kontinuierlich um ihre Existenz kämpfen und ihre gesellschaftliche Relevanz gegenüber Politik und Verwaltung begründen mussten. Mit dem Ausbau staatlicher Förderstrukturen entstand für die autonomen Frauenhäuser ein weiteres Spannungsfeld. Öffentliche Finanzierung versprach zwar mehr Stabilität, war – und ist – jedoch

häufig an Vorgaben und Deutungsmuster geknüpft, die dem feministischen Selbstverständnis widersprachen. Insbesondere die Finanzierung über sozialhilferechtliche Regelungen beruhte auf der Vorstellung, dass die betroffenen Frauen* aufgrund individueller Hilfsbedürftigkeit Unterstützung benötigen. Die Frauenhausbewegung hingegen verstand Gewalt gegen Frauen* als gesellschaftliches Problem und forderte eine institutionelle Finanzierung, die diese Perspektive anerkennt. Zugleich konkurrierten die autonomen Frauenhäuser mit Einrichtungen großer Wohlfahrtsverbände, die stärker in bestehende sozialstaatliche Strukturen eingebunden waren und daher oft leichter Zugang zu öffentlichen Geldern erhielten. Insgesamt zeigt die Entwicklung der Frauenhäuser, dass sie sich kontinuierlich in einem Spannungsfeld zwischen politischem Veränderungsanspruch, professioneller Sozialarbeit und finanzieller Absicherung bewegten. Die Notwendigkeit, Fördermittel einzuwerben und staatliche Finanzierung zu sichern, stand dabei immer wieder in einem ambivalenten Verhältnis zu ihrem Anspruch auf Autonomie und gesellschaftskritischer Arbeit. Viele der daraus entstandenen Herausforderungen – insbesondere die Abhängigkeit von unsicheren Finanzierungsquellen und die hohe Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit – prägen feministische und zivilgesellschaftliche Organisationen bis heute. Während in der Anfangsphase Gewalt gegen Frauen* als Ausdruck patriarchaler Gesellschaftsstrukturen verstanden und die Arbeit explizit als politisches Projekt der gesellschaftlichen Veränderung konzipiert wurde, tritt im Verlauf zunehmend die unmittelbare Schutz- und Versorgungsfunktion in den Vordergrund. Damit verändert sich der Schwerpunkt von einer primär gesellschaftskritischen Zielsetzung hin zu einer stärker sozialarbeiterisch geprägten Praxis, ohne dass der grundlegende Anspruch der Gewaltkritik vollständig aufgegeben wird.

Gleichzeitig lässt sich eine Veränderung im Verständnis von Professionalität und Organisation beobachten. Die ursprünglich angestrebte Hierarchiefreiheit und kollektive Selbstverwaltung werden durch die Einführung bezahlter Stellen, fachlicher Zuständigkeiten und institutioneller Anforderungen teilweise relativiert. Dadurch entstehen neue Wissens- und Entscheidungshierarchien, die den egalitären Anspruch der Anfangszeit einschränken, aber zugleich eine stabile und kontinuierliche Versorgung ermöglichen. Auch im Werteverständnis zeigt sich tendenziell eine Verschiebung: Während Solidarität, Selbstbestimmung und kollektive Verantwortung weiterhin als Leitprinzipien bestehen bleiben, werden sie zunehmend in einem Spannungsfeld zwischen politischem Anspruch und institutionellen Vorgaben umgesetzt. Insbesondere staatliche Finanzierung führt zu einer stärkeren Orientierung an sozialrechtlichen Kategorien wie zum Beispiel die individuelle Hilfebedürftigkeit, während strukturelle Gewaltperspektiven teilweise zumindest stärker vermittelt werden müssen.

Insgesamt ergibt sich daraus keine vollständige Abkehr von den ursprünglichen Zielen, sondern eine Ambivalenz der Institutionalisierung: Die Frauenhäuser bleiben in ihrer Grundausrichtung auf Schutz und Bestärkung von Frauen* gegen Gewalt

orientiert, gleichzeitig verschiebt sich jedoch der Charakter der Arbeit von einer radikal-politischen Selbstorganisation hin zu einer professionell eingebetteten Infrastruktur mit erweiterten Versorgungs-, Verwaltungs- und Legitimationsanforderungen.

Einzelne Einblicke in die Berliner Trägerlandschaft für Frauen* und FLINTA*

Als einer der ältesten gemeinnützigen Vereine für feministische Arbeit und zugleich Träger mehrerer Projekte zeichnet beispielsweise der **Berliner Frauenbund 1945 e.V.** eine Struktur ab, die sich im Laufe der Jahrzehnte insbesondere auch durch die Institutionalisierung kontinuierlich weiterentwickelte (vgl. Berliner Frauenbund, o.D.). Dabei entwickelten sich unterschiedliche zivilgesellschaftliche Vorgehensweisen und Arbeitsformen, die auf die jeweiligen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen reagierten. Unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg initiierte Dr. Agnes von Zahn-Harnack gemeinsam mit ehemaligen Aktivistinnen der ersten Frauenbewegung die Gründung des Vorreiters des heutigen Berliner Frauenbundes 1945 e.V.. Der Verein verstand sich von Beginn an als überparteiliche und autonome Interessenvertretung von Frauen* und vertrat dabei eine antifaschistische sowie bürgerlich orientierte Ausrichtung (vgl. ebd.).

Der BFB 1945 e.V. verfolgt das Ziel, die Teilhabe von Frauen* in Bildung und Beruf durch eigenständig initiierte Projekte zu fördern. Seine Arbeit knüpft dabei an die Gleichberechtigungsforderungen der historischen Frauenbewegung an und verbindet diese mit den feministischen Handlungs- und Organisationsformen der Gegenwart. Hintergrund ist die nach wie vor bestehende strukturelle Benachteiligung von Frauen* und FLINTA, die sich häufig in prekären Lebenslagen und finanzieller Abhängigkeit manifestiert. Die Weiterentwicklung feministischer Arbeit zeigt sich in der zunehmenden Berücksichtigung vielfältiger Lebensrealitäten und Bedarfe. Seit den 1980er Jahren entwickelte der Berliner Frauenbund 1945 e.V. verstärkt projektorientierte Arbeitsformen, die die beruflichen und gesellschaftlichen Chancen von Frauen* fördern. Damit knüpft der Verein an die Tradition der historischen Frauenbewegung an und verbindet deren Forderungen nach Gleichberechtigung mit den Herausforderungen feministischer Arbeit in der Gegenwart. Dies spiegelt sich in der kontinuierlichen innovativen Ausweitung der einzelnen Projektangebote für Frauen* und FLINTA* wider.

Der Verein wurde in seiner Gründungsphase vor allem von weißen, bürgerlichen Frauen* geprägt. Seine heutigen Projekte verkörpern eine stärkere Diversität bei den Mitarbeiterinnen aber auch bei den zunehmend unterschiedlichen Lebenslagen und Herausforderungen der diverseren Zielgruppen. Die historische Entwicklung des Vereins verdeutlicht, dass die langjährige feministische Arbeit von wiederkehrenden Generationenwechseln begleitet wurde, durch die sich neue Perspektiven und veränderte Erwartungen in die Vereinsarbeit einschrieben. Der Pro-

zess der Institutionalisierung wurde auch durch den Einbezug von Vorstandsfrauen* mitgetragen, die bereits innerhalb institutioneller Strukturen tätig waren und deren fachliche Einsicht sich als hilfreich ergab.

Der Berliner Frauenbund 1945 e.V. erfährt in seiner inhaltlichen Steuerung eine gewisse Doppelstruktur. Während über die Vereinsaktivitäten auf der Grundlage der Satzung weiterhin eigenständig und autonom entschieden wird, ist die Entscheidungs- und Steuerungsmacht als Träger wesentlich auch durch Ziele und Rahmenbedingungen staatlicher Stellen mitbestimmt. Der demokratische Grundwert der Förderung geschlechtlicher Gleichstellung hat zur Entwicklung und Institutionalisierung einer zunehmend professionalisierten feministischen Arbeit beigetragen. Diese ist als etabliert zu beschreiben, steht jedoch gegenwärtig wie eingangs beschrieben unter anderem durch Antifeminismus und der Haushaltslage des Landes Berlin wieder verstärkt unter Druck – wobei die ursprünglichen emanzipatorischen Beweggründe nicht aufgehoben sind.

Bestehende Bedarfe in den Lebenslagen können heute differenzierter erfasst und adressiert werden, auch aufgrund von mehr Diversität in den geförderten Rahmenstrukturen. Häufig werden diese differenzierten Bedarfe nicht mehr primär im Rahmen eines explizit politischen, autonomen Vereins-Selbstverständnisses bearbeitet, wie es für frühere Organisationsformen charakteristisch war, sondern in den geförderten Projektstrukturen. Insgesamt lässt sich somit eine Verschiebung feststellen, in der feministische Arbeit stärker in institutionelle und professionalisierte Strukturen eingebunden wird und ihre ursprüngliche politische Verdichtung in Teilen in eine stärker fachlich-administrative Logik überführt wurde. Der Berliner Frauenbund 1945 e.V. steht für all die feministischen Organisationen die eine aktive feministische Vereinspolitik als auch gleichzeitig professionelle Arbeit zur Verbesserung der Lebenslagen der Berlinerinnen durch ihre Projekte leisten.

Festgehalten werden muss, dass eine zukunftsfähige und bedarfsorientierte Verwaltung zwingend auf das Erfahrungswissen vulnerabler und marginalisierter Gruppen angewiesen ist. Um dieses Potenzial für den Staatsapparat nutzbar zu machen, müssen diese spezifischen Lebensrealitäten gezielt qualifiziert, professionalisiert und formal anerkannt werden. Nur durch die verbindliche Aufnahme dieser Expertisen als verwaltungsrelevantes Wissen kann der Staat strukturelle Blindstellen abbauen und eine Verwaltungspraxis gewährleisten, die der Vielfalt der Gesellschaft gerecht wird

Mitte der 1980er Jahre im Kontext der Gründung von **ADEFRA e.V.** erhoben schwarze, queerfeministische Akteur*innen ihre Stimme und entwickelten sich seither zu einem bedeutsamen Pfeiler der intersektionalen Ausrichtung gegenwärtiger feministischer Infrastruktur. Der Verein verbindet den Einsatz gegen Rassismus und Sexismus mit einer umfassenden Kritik weiterer Ungleichheitsverhältnisse und schafft Räume für Austausch, Empowerment sowie die Entwicklung kollektiver Identitäten. Wesentliche Impulse gingen von der afroamerikanischen Dichterin Audre Lorde aus, die ab 1984 als Gastprofessorin an der Freien Universi-

tät Berlin tätig war. Gemeinsam mit der Veröffentlichung des Buches „Farbe bekennen“ entstand erstmals eine sichtbare Plattform für die Erfahrungen Schwarzer Frauen* in Deutschland (vgl. Goethe-Institut & Schwules Museum, o. D.).

ADEFRA e.V. stellt ein wichtiges Beispiel feministischer Infrastruktur dar, die sich seit ihrer Gründung zwar weiterhin als autonome, selbstorganisierte und staatsunabhängige Organisation versteht, dennoch durch den Übergang zu einer NGO gewisse Schritte hin zur Professionalisierung vollzog. Sie ist ihrem Kern nach eine autonome, queer-feministische und antirassistische Struktur geblieben, die sich im Zuge des historischen Wandels der Frauenbewegungen eine feste, vereinsrechtliche NGO-Struktur gegeben hat, um politisch handlungsfähig zu bleiben. Organisationen wie ADEFRA e.V. oder Initiativen der autonomen Frauenhausbewegung nutzen gezielte Strategien, um trotz (oder gerade durch) staatliche Gelder ihre radikalen, systemkritischen Ziele weiterzuverfolgen. Der Verein beantragt gezielt staatliche Förderung für bestimmte Projekte und feste Projektteams. Davon unberührt bleibt die rein ehrenamtliche politische Basisarbeit. Diese Trennung sichert die Unabhängigkeit der politischen Mobilisierung von staatlichen Auflagen. Besonders wichtig ist dabei die Trennung zwischen geförderten Projektbereichen und ehrenamtlicher politischer Basisarbeit. Dadurch versucht ADEFRA, staatliche Finanzierung zu nutzen, ohne die eigenen politischen Zielsetzungen oder die kritische Ausrichtung grundsätzlich aufzugeben. In diesem Sinne werden die ursprünglichen Ziele weitgehend beibehalten, während sich die Organisationsform an institutionelle Rahmenbedingungen angepasst hat. Es zeigt sich zudem, dass eine zukunftsfähige und bedarfsorientierte Verwaltung zwingend auf das Erfahrungswissen vulnerabler und marginalisierter Gruppen angewiesen ist. Um dieses Potenzial für den Staatsapparat nutzbar zu machen, müssen diese spezifischen Lebensrealitäten gezielt qualifiziert, professionalisiert und formal anerkannt werden. Nur durch die verbindliche Aufnahme dieser Expertisen als verwaltungsrelevantes Wissen kann der Staat strukturelle Blindstellen abbauen und eine Verwaltungspraxis gewährleisten, die der Vielfalt der Gesellschaft gerecht wird.

Die **BEGiNE – Treffpunkt & Kultur für Frauen*** entstand 1986 in Berlin-Schöneberg aus dem Kontext der autonomen Frauenbewegung und der Hausbesetzerinnen-szene (vgl. Begine, o. D.). Ähnlich wie andere selbstorganisierte Initiativen jener Zeit – etwa kulturelle Frauenprojekte in besetzten Häusern oder alternative feministische Zentren – entwickelte sich der Verein aus dem Bedürfnis heraus, eigene Räume jenseits etablierter Institutionen zu schaffen. Ausgangspunkt war die kollektive Aneignung und Umgestaltung eines leerstehenden Gebäudes durch Frauen*, die dort nicht nur Wohnraum, sondern auch Orte für politische, kulturelle und soziale Praxis aufbauten. Im Zentrum stand dabei die Idee, selbstbestimmte Strukturen für Frauen* zu schaffen, in denen Alltag, Arbeit und politische Organisation miteinander verbunden werden können.

Die BEGiNE ist ein Beispiel dafür, wie stark ehrenamtliches Engagement und informelle Unterstützungsstrukturen inzwischen dazu beitragen, dass soziale und kulturelle Einrichtungen überhaupt funktionsfähig bleiben. Deren finanzielle Grundlage ist zwar durch öffentliche Mittel des Berliner Senats und teilweise des Bezirks

abgesichert, allerdings handelt es sich um eine chronisch knappe und unsichere Finanzierung, die keine verlässliche langfristige Planung erlaubt (vgl. Gessner, 2025). Grundsätzlich wird diese strukturelle Unterfinanzierung vor allem durch mehrere Vorgehensweisen aufgefangen: Ein zentraler Faktor ist der hohe Anteil ehrenamtlicher Arbeit, die die Angebote überhaupt erst ermöglicht. Ergänzend dazu werden professionelle Leistungen, etwa von Künstlerinnen oder Referentinnen, häufig deutlich unter marktüblichen Honoraren vergütet, wodurch Kosten reduziert werden, allerdings auch bekannte Spannungen im Hinblick auf faire Bezahlung entstehen. Gleichzeitig beruht die Stabilität der BEGiNE auf einer dynamischen Angebotsstruktur, in der kulturelle Veranstaltungen, Beratungsformate, Selbsthilfegruppen und Begegnungsräume miteinander verknüpft sind. Diese Vielfalt erzeugt eine hohe Auslastung und kontinuierliche Nutzung, wodurch nicht nur soziale Bindungen entstehen, sondern auch die institutionelle Relevanz gegenüber Förderinstitutionen sichtbar bleibt.

Die Entwicklung der BEGiNE lässt sich als Beispiel dafür verstehen, dass dort, wo staatliche Finanzierung nur begrenzt greift oder nicht ausreicht, feministisch motiviertes Engagement eine tragende Rolle bei der Aufrechterhaltung und Stabilisierung der Strukturen übernehmen kann. Insbesondere ehrenamtliche Arbeit, Eigeninitiative und kontinuierlicher Einsatz der Beteiligten tragen dazu bei, dass Angebote dauerhaft bestehen bleiben und weiterentwickelt werden können. Hier zeigt sich ein hoher Grad an Engagement und Beharrlichkeit innerhalb feministischer Arbeit. Trotz struktureller finanzieller Einschränkungen können Räume, Angebote und Netzwerke prinzipiell fortgeführt und strukturelle Lücken kompensiert werden, was zugleich aber auf einer starken persönlichen Inanspruchnahme der Beteiligten beruht. Beteiligte, deren Alltag ohnehin durch die strukturelle Doppelbelastung von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit geprägt ist.

Unbezahlte Arbeit trotz Institutionalisierung

In der feministischen Debatte der 1970er-Jahre bildete die Kritik an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung das zentrale Bindeglied zwischen körperlicher Selbstbestimmung und struktureller Gleichstellung (vgl. Notz, 2004). Innerhalb der Frauenbewegung entbrannten dabei tiefgreifende Kontroversen über die strategische Ausrichtung im Kampf gegen patriarchale Diskriminierungsmechanismen. Ein zentraler Konfliktpunkt war die Kampagne „Lohn für Hausarbeit“, theoretisch fundiert durch die Schrift „Die Macht der Frauen* und der Umsturz der Gesellschaft“ (Dalla Costa und James, 1973). Die Autorinnen dekonstruierten den klassischen marxistischen Arbeitsbegriff, indem sie Hausarbeit als produktive, wertschöpfende Reproduktionsarbeit definierten. Sie argumentierten, dass der Eintritt von Frauen* in den regulären Arbeitsmarkt ohne eine Neustrukturierung des privaten Raums lediglich zu einer doppelten Ausbeutung führe. Die Forderung nach einer staatlichen Alimentierung der Haushaltsführung sollte Frauen* ökonomische Autonomie sichern und die gesellschaftliche Sichtbarkeit dieser Tätigkeiten erhöhen. Innerhalb der Bewegung stieß dieser Ansatz jedoch auf erhebliche Kritik: Moniert

wurden das Fehlen konkreter Vergesellschaftungskonzepte, die mangelnde Einbeziehung von Männern in die Reproduktionsarbeit sowie die Gefahr, diese Tätigkeiten an marginalisierte Gruppen wie Migrantinnen zu delegieren. Während liberale Strömungen primär die Integration von Frauen* in das bestehende Erwerbssystem und den Zugang zu Machtpositionen forcierten, hinterfragten sozialistische Feministinnen die systemische Kopplung von gesellschaftlicher Anerkennung und Lohnarbeit. Obwohl die Bewegung den Zugang von Frauen* zum Arbeitsmarkt nachhaltig verbesserte, verbleiben die ökonomische Marginalisierung von Frauen* sowie die ungleiche Verteilung und Bewertung unbezahlter Care-Arbeit bis heute als ungelöste Strukturprobleme moderner Gesellschaften.

Während die frühen autonomen Frauenprojekte der 1970er- und 1980er-Jahre nahezu vollständig auf ehrenamtlichem Engagement beruhten, wurden viele dieser Tätigkeiten im Verlauf der Professionalisierung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse überführt. Die Gründung von Frauenhäusern, Notrufen oder Frauenzentren erfolgte damals weitgehend ohne staatliche Unterstützung und basierte auf dem kollektiven Einsatz von Aktivistinnen, die ihre Arbeit als Teil eines politischen Emanzipationsprojekts verstanden (vgl. Albrecht-Ross, 2021). Mit der zunehmenden institutionellen Einbindung feministischer Einrichtungen verringerte sich zwar der Anteil rein ehrenamtlicher Arbeit innerhalb der Organisationen, zugleich entstanden jedoch neue Formen unbezahlter Mehrarbeit. Insbesondere der Ausbau staatlicher Förderstrukturen brachte umfangreiche Anforderungen an Verwaltung, Dokumentation und Antragstellung mit sich. In der Folge werden Überstunden geleistet oder Tätigkeiten in die Freizeit verlagert, ohne dass diese trotz der staatlichen Förderung vollständig vergütet werden.

Darüber hinaus hat sich das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und privater Sorgearbeit verändert. Während Teile der autonomen Frauenbewegung alternative Lebens- und Wohnformen erprobten, in denen Care-Arbeit kollektiv organisiert werden sollte, sind Beschäftigte feministischer Einrichtungen heute stärker in allgemeine gesellschaftliche Arbeitsverhältnisse eingebunden. Gleichzeitig übernehmen Frauen* nach wie vor einen erheblichen Anteil unbezahlter Sorgearbeit im privaten Bereich. Die Verbindung von beruflichen Anforderungen, emotional anspruchsvoller Unterstützungsarbeit und familiären Verpflichtungen führt daher vielfach zu einer Verdichtung von Belastungen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Institutionalisierung die ursprüngliche unbezahlte Aufbauarbeit feministischer Projekte zwar teilweise in bezahlte Beschäftigung überführt hat, die Problematik unbezahlter Arbeit jedoch nicht vollständig verschwunden ist. Vielmehr hat sich ihr Charakter gewandelt: An die Stelle einer überwiegend freiwilligen und politisch motivierten Kollektivarbeit sind zunehmend strukturell bedingte Formen unbezahlter Mehrarbeit getreten, die aus Ressourcenknappheit, administrativen Anforderungen und der fortbestehenden ungleichen Verteilung von Sorgearbeit resultieren. Die Institutionalisierung hat somit zu einer Professionalisierung feministischer Arbeit beigetragen, gleichzeitig aber neue Spannungsverhältnisse zwischen politischem Engagement, beruflichen Anforderungen und alltäglichen Belastungen hervorgebracht.

3. Verortung und Ergebnisse der Befragung

Vor dem Hintergrund der institutionsanalytischen Betrachtung der Entwicklung der Frauen*-Infrastruktur in Berlin in den zurückliegenden Jahrzehnten richtet sich der folgende Abschnitt auf ein aktuelles Lagebild und die Erwartungen an die Zukunft. Die Befragung erfasst zentrale Aspekte der gegenwärtigen Praxis, der organisatorischen Bedingungen und der strukturellen Herausforderungen. Folgende Themenblöcke wurden erhoben:

- Tätigkeitsformen und Arbeitskontexte (Ehrenamt, Anstellung, Befristungen, Organisationsformen)
- Wirkung und Zukunftsfähigkeit von Projekten und Trägern (Reichweite, Qualitätsmessung, gesellschaftliche Wirkung, Zukunftsaussichten, Ressourcen)
- Erwartungen an Politik und Verwaltung
- Motivationen, Werte und Ursprünge der Organisationen (Bewegungskontexte, politische Anliegen, intersektionale Perspektiven)
- Organisatorische Strukturen und Ressourcen (Mitglieder, Personal, Ehrenamt, Finanzierung, Förderlogiken, administrative Belastung)
- Service- und Strukturbedarfe (Servicestelle, Fusionen, Dachstrukturen, Professionalisierungsoptionen)
- Soziodemografische Angaben (Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Migrationsgeschichte, Aktivitätsdauer)

Die Befragung ist Teil der Studie zur Entwicklung und aktuellen Ausrichtung der Berliner Frauen*- und FLINTA*-Infrastruktur. Sie ist als standardisiertes Instrument konzipiert, das qualitative und quantitative Elemente verbindet. Sie dient dazu, Werte, Motivationen, Organisationsformen, strukturelle Bedingungen und wahrgenommene Herausforderungen der Akteur*innen empirisch zu erfassen.

Zur Grundgesamtheit zählen vor allem die von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA), Abteilung Frauen und Gleichstellung, in 2026 öffentlich geförderten bekannten Frauen-, FLINTA- und gleichstellungspolitischen Initiativen, Vereine und Projekte. Darüber hinaus wurden bestehende Netzwerke und Einzelakteur*innen genutzt.

Die Stichprobe umfasst sowohl hauptamtlich Beschäftigte als auch ehrenamtlich Engagierte, ehemalige Aktive und Einzelpersonen, die feministische Arbeit im digitalen oder analogen Raum leisten.

Die Befragung wurde auf Personenebene ausgewertet. Es wurden keine Organisationen oder Träger befragt. Die jeweils angegebene Fallzahl (N) zeigt an, wie viele Personen die jeweilige Frage beantwortet haben. Unterschiede in den Fallzahlen (N) entstehen dadurch, dass nicht alle Personen alle Fragen beantwortet haben und bestimmte Fragen nur Teilgruppen angezeigt wurden (z. B. Leitungsebene, Ehrenamtliche, Beschäftigte, geförderte Projekte). In einigen Abschnitten wird aus Gründen der Lesbarkeit verkürzt von „Organisationen“ gesprochen. Gemeint sind jeweils die Angaben der Personen, die in Leitungsfunktionen oder projekt-/trägerbezogenen Rollen tätig sind.

Die Umfrage lief vom 15.06. bis zum 31.07.2026 und umfasste insgesamt 284 auswertbare Teilnahmen. Als auswertbar definiert wurden alle Fälle, die mindestens bis Seite 10 beantwortet wurden (Abbruch frühestens bei den Fragen zur Person) und maximal 33 Prozent fehlende Antworten aufwiesen. Die Antworten wurden anonym erhoben und ausschließlich aggregiert ausgewertet.

Struktur und Tätigkeitsprofile der Berliner Frauen*-Infrastruktur

Zusammenfassung: Die Mehrheit der Befragten ist aktuell aktiv tätig und arbeitet größtenteils in institutionellen Zusammenhängen. Erwerbsarbeit – vor allem Teilzeit – prägt die Tätigkeit im Interesse von Frauen*, während ehrenamtliches Engagement meist zeitlich begrenzt bleibt und häufig mit weiteren Rollen kombiniert wird. Befristete Beschäftigungen sind auffallend häufig und resultieren überwiegend aus dem Zuwendungsrecht.

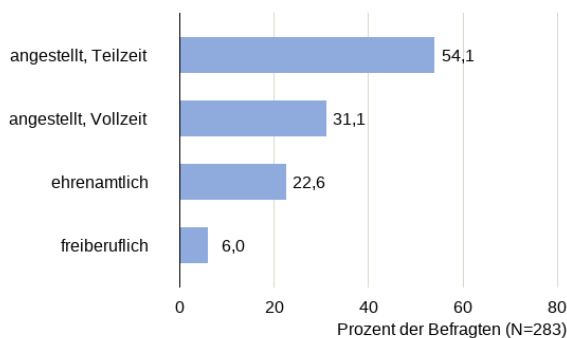
Organisatorisch sind die meisten Befragten in Trägerstrukturen eingebunden und operativ tätig; die Arbeit erfolgt überwiegend vor Ort in Präsenz. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten sind ausschließlich im Interesse von Frauen*/FLINTA tätig. Durch die Befragten zugeordnet dominieren hier Beratungs-, Bildungs- und Schutzangebote, ergänzt durch politische, gesundheitsbezogene und weitere sozialbezogene Tätigkeitsfelder.

Aktivitätsstatus und Formen der Mitarbeit

Fast alle Befragten sind aktuell im Interesse von Frauen*/FLINTA in Berlin aktiv. Von insgesamt N=284 Personen geben 97 Prozent an, derzeit aktiv zu sein, während 3 Prozent nur in der Vergangenheit aktiv waren. Die Stichprobe besteht damit nahezu vollständig aus Personen, die aktuell in Projekten, Trägern oder unabhängigen Initiativen tätig sind.

Die Tätigkeiten im Interesse von Frauen*/FLINTA sind klar durch reguläre Erwerbsarbeit geprägt. Unter den N=283 Befragten arbeiten 54,1 Prozent in Teilzeit, 31,1 Prozent in Vollzeit, 22,6 Prozent ehrenamtlich und 6 Prozent freiberuflich. Ehrenamt und Freiberuflichkeit ergänzen damit die Erwerbsarbeit, dominieren sie aber nicht. Nicht aufgeschlüsselt werden kann, ob es sich hierbei um ehrenamtliche Arbeit u.a. im Vorstand des Trägers oder um ehrenamtliche Arbeit in den Projekten handelt.

Abbildung 1 Form der Tätigkeit im Interesse von Frauen*



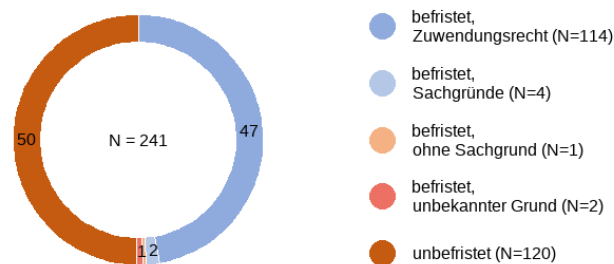
Für das ehrenamtliche Engagement investieren die Befragten durchschnittlich 6,2 Stunden in der Woche. Von N=63 ehrenamtlich Tätigen investieren 52,4 Prozent weniger als fünf Stunden pro Woche, weitere 22,2 Prozent zwischen fünf und neun Stunden. Höhere Zeitumfänge sind selten; nur 3,2 Prozent engagieren sich 35 Stunden oder mehr. Zwischen den Teilgruppen zeigen sich Unterschiede: Ältere Engagierte sowie Personen in Führungsfunktionen und in Trägerstrukturen leisten mit durchschnittlich 7 bis 8 Stunden deutlich mehr Zeit, wobei ein kleiner Anteil sogar über 35 Stunden pro Woche aktiv ist. Beschäftigte und jüngere Engagierte liegen dagegen meist im unteren Bereich mit durchschnittlich rund vier Stunden und ohne sehr hohe Zeitumfänge. Befragte, die in Projekten tätig sind, bewegen sich mit etwa fünf Stunden im Mittelfeld.

Die Kombinationen aus Ehrenamt, Teilzeit, Vollzeit und freiberuflicher Tätigkeit verdeutlichen, dass einige Personen mehrere Rollen gleichzeitig ausüben. Unter N=35 Personen mit Mehrfachkonstellationen entfallen 34 Prozent auf die Kombination Ehrenamt und Vollzeit, 26 Prozent auf Ehrenamt und Teilzeit und 20 Prozent auf Teilzeit und Freiberuflichkeit.

Ein Wechsel von bezahlter zu einer ggf. daran anschließenden ehrenamtlichen Tätigkeit findet kaum statt: Unter N=40 antworten 75 Prozent mit „nein“ und 25 Prozent mit „ja“.

Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse unter den Teilzeit- oder Vollzeit-Beschäftigten ist bemerkenswert hoch: Von N=241 Personen arbeiten jeweils die Hälfte befristet und unbefristet. Innerhalb der befristeten Stellen entfällt der größte Teil auf Befristungen nach Zuwendungsrecht (47 %), während 2 Prozent aus Sachgründen, 1 Prozent ohne Sachgrund befristet sind.

Abbildung 2 Befristung



Organisatorische Einbettung und tarifliche Rahmenbedingungen

Die befragten Frauen* sind überwiegend institutionell verankert und gehören genau jener Zielgruppe an, die mit der Befragung erreicht werden sollte. Dies ist gelungen, weil der Erhebungsweg bewusst über eine vom Berliner Senat geförderte Träger- und Projektliste sowie über bestehende Netzwerke geführt wurde. Entsprechend geben unter N=284 Personen 96,8 Prozent an, in einer Organisation tätig zu sein, während 14,4 Prozent unabhängig arbeiten (Mehrfachnennung möglich).

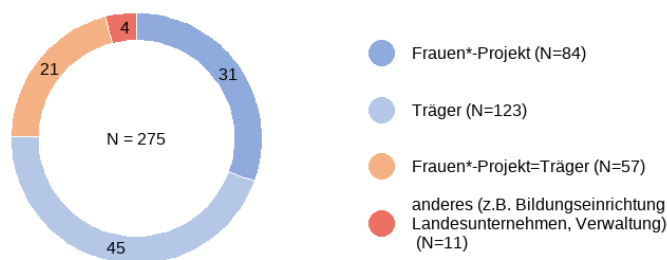
Von N=271 arbeiten 87 Prozent angelehnt an TV-L und 5 Prozent nach anderen Tarifverträgen, 3 Prozent ohne Tarifbindung und 5 Prozent ausschließlich ehrenamtlich. Die Berücksichtigung tariflicher Standards wird von der großen Mehrheit befürwortet: 95 Prozent antworten „ja“, 5 Prozent „nein“.

Die Frauen*Infrastruktur besteht aus unterschiedlichen Organisationsformen. Um die organisatorischen Kontexte der Befragten zu erfassen, wurden vier Formen unterschieden:

- Befragte Personen, die einem Frauen*Projekt angehören
- Befragte Personen, die einem Träger von einem oder mehreren Frauen*Projekten (und ggf. anderen Projekten) angehören
- Befragte Personen, die einem Frauen*Projekt angehören, das zugleich Trägerfunktionen ausübt
- Personen, die anderen Organisationen angehören

Unter den N=275 Befragten arbeiten 45 Prozent in feministischen Trägerstrukturen, 31 Prozent in Frauen*-Projekten, 21 Prozent in Projekten, die zugleich Trägerfunktionen übernehmen, und 4 Prozent in anderen organisatorischen Konstellationen.

Abbildung 3 Organisationsform



Unter den 274 Befragten arbeiten 57 Prozent ausschließlich im Interesse von Frauen, während 43 Prozent angeben, geschlechterübergreifend oder themenübergreifend tätig zu sein.

Weitere Tätigkeitsmerkmale

Mit folgenden Merkmalen wurde erfasst, wie die Tätigkeiten im Interesse von Frauen beschaffen sind:

- Profil der Tätigkeit (operative Tätigkeit/ Leitung / Verwaltung)
- Zeitlicher Anteil von Online-Tätigkeit im Interesse für Frauen*

Die Tätigkeiten innerhalb der Organisationen sind überwiegend operativ geprägt (Mehrfachnennungen möglich). Fast zwei Drittel der Befragten (63,1 %, N=274)) geben an, Angebote durchzuführen, 52,6 Prozent arbeiten in Geschäftsführung oder Projektleitung, 11,7 Prozent im Vorstand und 10,6 Prozent in Buchhaltung oder Büroorganisation.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Engagement der Befragten überwiegend offline stattfindet. Unter N=251 geben 75 Prozent an, ihre Tätigkeit im Interesse von Frauen* vor allem in analogen Kontexten auszuüben. Nur 16 Prozent sind eher digital aktiv – etwa über Social Media, Podcasts oder Blogs. Der Blick auf die Teilgruppen bestätigt dieses Muster: Ältere und jüngere Befragte, Führungskräfte, Beschäftigte sowie Personen aus Projekten weisen durchweg eine klare Offline-Dominanz auf. Befragte in Trägerstrukturen (79 % offline) sind sogar noch stärker analog geprägt, ebenso Befragte ohne Führungsverantwortung (82 % offline). Etwas anders fällt das Bild bei ehrenamtlich Tätigen aus, von denen 65 Prozent ausschließlich offline und 25 Prozent ausschließlich online aktiv sind; bei unabhängigen Engagierten liegt das Verhältnis bei 66 zu 21 Prozent.

Institutionelle Felder der Daseinsvorsorge

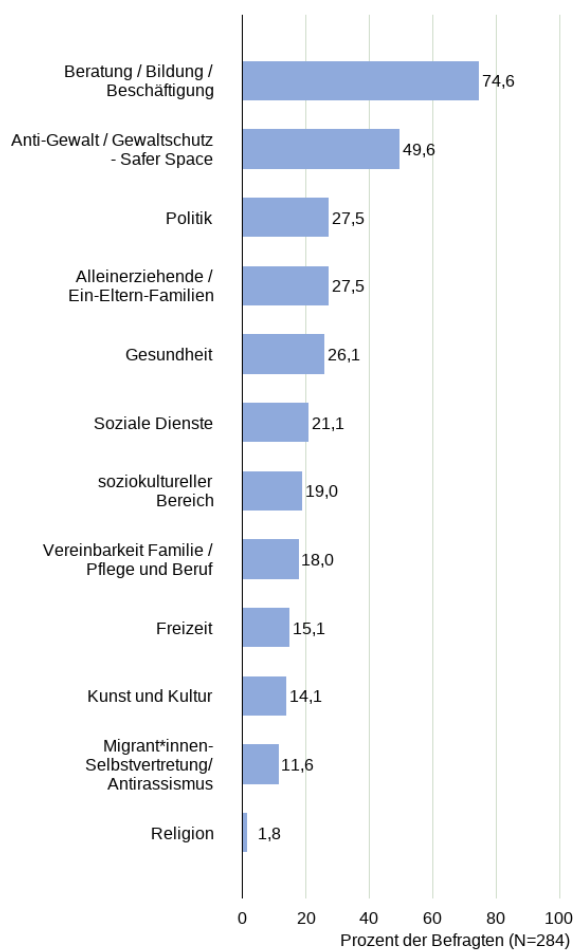
Auf die Frage, in welchen Feldern die Befragten im Interesse von Frauen* tätig sind, zeigt sich folgendes Bild (Mehrfachnennungen sind möglich).

Knapp drei Viertel der Befragten (74,6 %, N=284) haben Aufgaben in Beratung, Bildung oder Beschäftigung. Rund die Hälfte (49,6 Prozent*) arbeitet im Bereich Anti-Gewalt und Gewaltschutz.

Weitere Bereiche der Daseinsvorsorge für Frauen* werden seltener genannt: jeweils gut ein Viertel der Befragten (27,5 %) ist in politischen Themen aktiv oder arbeitet zu den Lebenslagen von Alleinerziehenden und Ein-Eltern-Familien. Ein Viertel (26,1 %) ist im Gesundheitsbereich tätig. 21,1 Prozent der Befragten haben eine Aufgabe in einem sozialen Dienst.

Je spezifischer das Feld, desto geringer ist die Anzahl der Befragten, die sich dem Feld zuordnen: Im soziokulturellen Bereich sind 19,0 Prozent der Befragten tätig. Auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind 18,0 Prozent der Befragten aktiv. Freizeit (15,1 %), Kunst und Kultur (14,1 %), Migrantinnen-Selbstvertretung (11,6 %) und Religion (1,8 %) spielen eine deutlich kleinere Rolle.

Abbildung 4 Tätigkeitsfeld im Interesse von Frauen*



Wirksamkeit und Zukunftsfähigkeit

Zusammenfassung: Die Organisationen erreichen sehr unterschiedliche Zielgruppen, viele über 1.000 Personen jährlich. Die Befragten geben an, dass die Organisationen die Qualität ihrer Tätigkeiten feststellen und bewerten. Sie schätzen die Wirkung ihrer Aktivitäten und die ihrer Organisationen überwiegend positiv ein. Die gesellschaftliche Wirkung entsteht vor allem durch Bündnisse, durch die Beteiligung am öffentlichen Diskurs, durch das Angebot von Schutzräumen und das Eintreten für politische Forderungen.

Die Zukunftsaussichten werden gemischt bewertet: viele schätzen sie eher sicher ein, ebenso viele nehmen an, dass die Zukunftsaussichten ungewiss sind. Um sich zukunftsfähig aufzustellen, brauchen die Organisationen Ressourcen. Die Befragten verbuchen auf der Habenseite vor allem die Reaktionsfähigkeit auf neue Anforderungen, stabile Strukturen und ihre digitale und organisatorische Weiterentwicklung. Personelle und finanzielle Ressourcen fehlen hingegen häufig. Die Organisationen arbeiten an Maßnahmen, um sich zukunftsfähig aufzustellen: z.B. digitale Verbesserungen, neue Arbeitsformen, KI-Nutzung und neue Finanzierungsstrategien. Die meisten Befragten sind bereit, sich im Rahmen ihrer regulären Tätigkeit in Veränderungsprozesse einbringen.

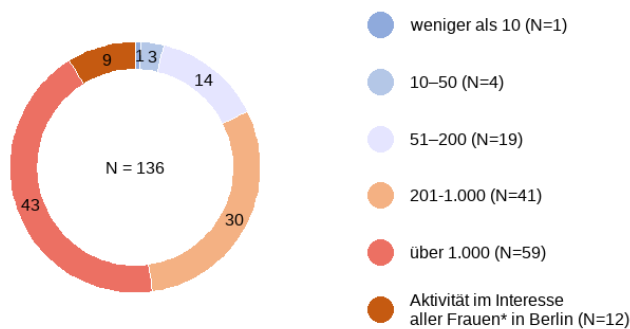
Rund 80 Prozent der Befragten sehen ihre Existenz durch Kürzungen öffentlicher Gelder bedroht.

Die Erwartungen an die Senatsverwaltung konzentrieren sich klar auf langfristige Finanzierung, transparente Kommunikation und Planung auf Augenhöhe.

Wirksamkeit der Arbeit und erreichte Gruppen

Die Reichweite der Organisationen der Befragten (N=136) bzw. ihrer Aktivitäten im Interesse von Frauen* variiert deutlich. 43 Prozent unterstützen mit ihrer Organisation jährlich mehr als 1.000 Personen. Weitere knapp ein Drittel erreichen 201 bis 1.000 Personen. 14 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Organisationen 51 bis 200 Personen erreichen. Kleine Gruppen unter 50 Personen spielen dagegen eine deutlich geringere Rolle. Zudem geben 9 Prozent an, dass ihre Aktivität im Interesse aller Frauen* in Berlin ist.

Abbildung 5 Anzahl jährlich durch Organisationen unterstützter Frauen*



Wir haben nach der Einschätzung der gesellschaftlichen Wirkung im Jahr 2026 gefragt. Wie bereits in der institutionsanalytischen Analyse sichtbar wurde, spielte in der Gründungsphase vieler Frauen*-Projekte der gesellschaftliche Gestaltungswille eine zentrale Rolle.

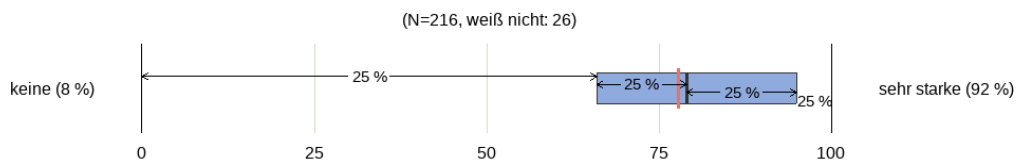
Die meisten Organisationen nutzen konkrete Verfahren, um Wirkung und Qualität ihrer Arbeit zu erfassen. Drei Viertel der Befragten auf Leitungsebene geben an zu überprüfen, ob gesetzte Ziele erreicht wurden, und rund 73 Prozent holen Zufriedenheitsfeedback ein. Qualitätsmanagementverfahren sind ebenfalls verbreitet (66,2 %). Gut die Hälfte erfassen Rückmeldungen, Beschwerden oder Fehler systematisch. Instrumente wie Gender-Budgeting-Tabellen (47,1 %) oder die Erfassung der Reichweiten- und Nutzungsdaten (35,3 %) werden ebenfalls häufig eingesetzt. Audits und Qualitätsprüfungen (32,4 %) und das Messen von Bearbeitungszeiten (23,5 %) spielen eine ergänzende Rolle. Nur in sehr wenigen Organisationen wird gar nicht gemessen (3,7 %) oder die Befragten wissen nicht, ob Messungen stattfinden (2,2 %).

Die Angaben der Befragten in den offenen Feldern verdeutlichen, dass Wirksamkeit nicht allein über Zahlen sichtbar wird. Mehrere Befragte betonen, dass innere Sicherheit und stabile Strukturen Voraussetzung für äußere Wirkung sind. Wirkung zeigt sich häufig als Stabilisierung, als Inanspruchnahme von Schutzräumen, als Selbstwirksamkeit und Empowerment, Wirkungen, die sich nicht immer kurzfristig quantifizieren lassen. Dies gilt insbesondere für politische Bildungsarbeit oder die Arbeit mit vulnerablen Gruppen, deren Fortschritte oft nicht in Jahreszahlen abbildbar sind. Gleichzeitig wird die Wirksamkeit durch Evaluationen, persönliche Rückmeldungen und Anerkennung aus Verwaltung und Politik bestätigt.

Die längerfristige gesellschaftliche Wirkung der Aktivitäten ihrer Organisation wird von den Befragten (N=216) überwiegend als stark bis sehr stark eingeschätzt. Ein großer Teil (92 %) sieht eine deutliche Wirkung ihrer Arbeit, während 8 Prozent längerfristig betrachtet keine gesellschaftliche Wirkung ihrer Organisation sehen.

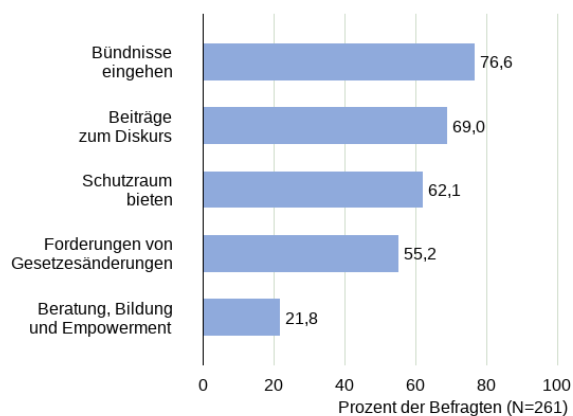
Einige Befragte betonen in den offenen Angaben, dass politische Wirksamkeit unterschiedlich verstanden wird – etwa in der Straffälligenhilfe, wo Wirkung politisch oft anders bewertet wird als fachlich.

Abbildung 6 Längerfristige gesellschaftliche Wirkung



Um gesellschaftliche Wirkung zu erzielen, greifen die Befragten auf eine breite Palette an Instrumenten zurück. Am häufigsten werden Bündnisse und Kooperationen genutzt (76,6 %), gefolgt von Beiträgen zum öffentlichen Diskurs (69,0 %). Viele bieten zudem Schutzräume an (62,1 %) oder arbeiten mit Forderungen nach Gesetzesänderungen (55,2 %).

Abbildung 7 Instrumente zur Erzielung gesellschaftlicher Wirkung



Die Antworten der Befragten auf die offene Frage zur gesellschaftlichen Wirkung zeigen, dass Träger und Projekte politische Einflussnahme einsetzen durch Abgeordnetengespräche, Gremienarbeit, Petitionen, Expert*innengespräche oder aktiven Kontakt mit Behörden. Ein weiterer großer Bereich betrifft Empowerment und Beratung, die in den offenen Angaben besonders häufig (21,8 %) genannt werden. Dazu gehören psychosoziale Beratung, berufliche Beratung, Empowerment-Workshops, Sportangebote, Selbstorganisation der Zielgruppe, Sensibilisierung von Fachkräften sowie niedrigschwellige Begegnungs- und Bildungsangebote wie Sprach- und Nähcafés. Zudem nutzen viele Befragte Bildung und Wissensvermittlung als Instrument gesellschaftlicher Wirkung, etwa durch Qualifizierungen, Fachpublikationen, Workshops, Fachtage oder gleichstellungspolitische Bildungsarbeit. Schließlich spielt Öffentlichkeitsarbeit eine wichtige Rolle: Social-Media-Präsenz, Außendarstellung, Veranstaltungen, Vorträge und Kampagnen zur Enttabuisierung geschlechtsbezogener Gewalt oder zur Bekämpfung von Stigmatisierung werden regelmäßig eingesetzt.

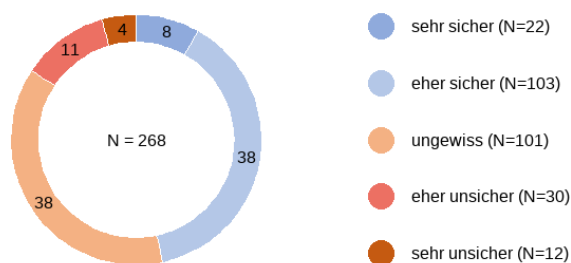
Die offenen Angaben zur Wirksamkeit zeigen ergänzend, dass einige Befragte gesellschaftliche Wirkung auch dadurch erzielen, dass sie als Korrektiv politischer Entwicklungen wirken, Chancengleichheit fördern und Arbeitsmarktintegration er-

möglichen. Projekte mit niedrigschwelligen Angeboten für Frauen mit Migrationsbiografie betonen ihre besondere Bedeutung für Teilhabe und Empowerment, und mehrere Befragte weisen darauf hin, dass ihre Arbeit präventiv wirkt und damit langfristig staatliche Kosten reduziert.

Einschätzung der Zukunft und strukturelle Voraussetzungen

Zu einem vollständigen Lagebild des Jahres 2026 ist die Perspektive der Befragten auf die Zukunft bzw. zukünftige Entwicklungen sehr wichtig. Deswegen wurde die Frage gestellt: „Wie schätzen Sie die Zukunftsaussichten Ihrer Organisation in den kommenden fünf Jahren ein – etwa im Hinblick auf Strukturen, Anforderungen und Rahmenbedingungen?“. In den Antworten zeigt sich ein vielschichtiges Bild (N=268). Ein großer Teil der Befragten fühlt sich eher sicher (38 %) und blickt mit vorsichtiger Zuversicht auf die kommenden Jahre. Gleichzeitig bewertet genauso viele die Zukunft als ungewiss. Auch die beiden Extrempole sind vertreten: 8 Prozent schätzen die Zukunft ihrer Organisation als sehr sicher ein, während 4 Prozent sie als sehr unsicher bewerten. Eine weitere kleinere Gruppe (11 %) fühlt sich eher unsicher. Das weist darauf hin, dass viele Befragte mit wechselhaften Rahmenbedingungen rechnen und die Lage ihrer Organisation nicht eindeutig einschätzen können.

Abbildung 8 Zukunftsaussichten in den kommenden fünf Jahren



Die Antworten der Befragten auf eine offene Frage zeigen, dass diese Unsicherheit oft mit politischen Entwicklungen verknüpft ist: Gleichstellungspolitische Verschiebungen, die Neuorganisation im Zuge des Gewalthilfegesetzes oder eine gesellschaftliche Entwicklung nach rechts werden genannt.

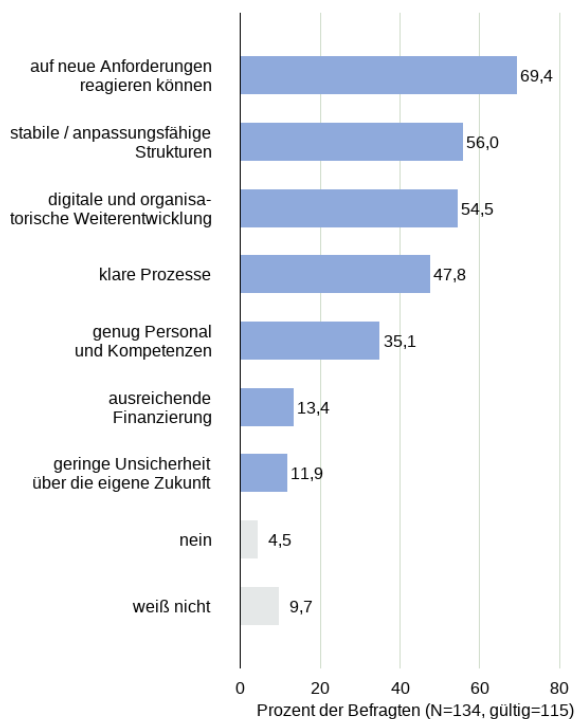
Zukunftsfähigkeit wird nicht nur als Frage von Ressourcen verstanden, sondern auch als Frage der Organisationskultur. Es gibt Befragte, die die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation durch ihre langjährige Erfahrung, stabile Kooperationen und Gemeinwesenarbeit gestützt sehen. Sie betonen, dass gewachsene Strukturen, fachliches Wissen und erfolgreiche Generationswechsel ihre Arbeit auch unter schwierigen Rahmenbedingungen tragen. Andere beschreiben eine zunehmende Entpolitisierung durch Professionalisierung und Standardisierung, die die Balance zwischen Aktivismus und Dienstleistung verändert. Mehrere Befragte betonen, dass

sie weiterhin auch aktivistisch arbeiten wollen und die Abhängigkeit vom Staat kritisch hinterfragen.

Eine zentrale Ableitung betrifft die Rolle des Ehrenamts: Die ehrenamtliche Basis war historisch prägend und trägt – wie sichtbar wird – weiterhin einen erheblichen Teil der Arbeit. Zugleich zeigt sich, dass diese Strukturen zunehmend unter Druck geraten: administrative Pflichten, rechtliche Anforderungen und hohe Verantwortung erschweren die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher. Gleichzeitig wird der ideelle Wert des Ehrenamts betont, der viele Jahre tragend war, aber heute schwerer aufrechtzuerhalten ist.

Um sich zukunftsfähig aufzustellen, verfügen die Befragten auf Leitungsebene vor allem über die Fähigkeit, auf neue Anforderungen reagieren zu können (69,4 % N=134) sowie über stabile und anpassungsfähige Strukturen (56 %). Viele nennen zudem digitale und organisatorische Weiterentwicklungsmöglichkeiten (54,5 %) und klare Prozesse (47,8 %) als vorhandene Voraussetzungen, um sich zukunftsfähig aufzustellen. Deutlich seltener stehen ausreichende personelle Ressourcen (35,1 %) oder eine verlässliche Finanzierung (13,4 %) zur Verfügung – ein Hinweis darauf, dass zentrale strukturelle Grundlagen häufig fehlen und die langfristige Stabilität begrenzen. Nur wenige Befragte (11,9 %) verfügen über eine geringe Unsicherheit hinsichtlich der eigenen Zukunft. Ergänzend zeigt sich, dass ein Teil der Befragten angibt, keine Ressourcen zu haben (4,5 %), und einige (9,7 %) unsicher sind, ob entsprechende Voraussetzungen in ihrer Organisation bestehen.

Abbildung 9 Verfügbarkeit von Ressourcen für zukunftsfähige Aufstellung



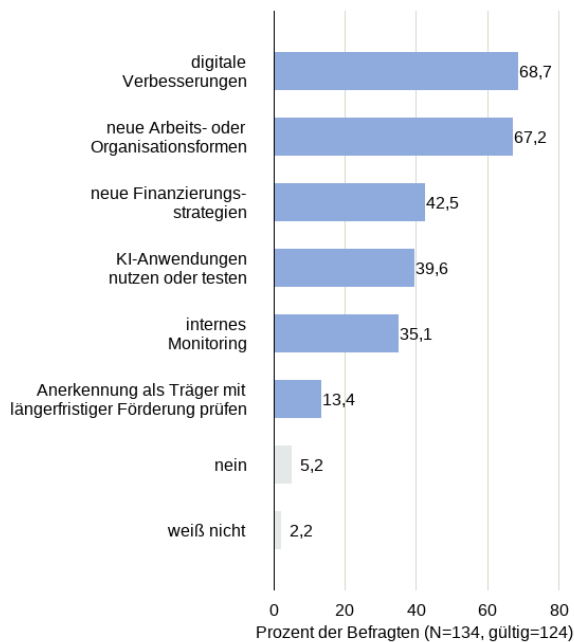
Die offenen Angaben der Befragten verdeutlichen, dass die Zukunftsfähigkeit vieler ihrer Organisationen weniger durch fachliche Fragen als durch strukturelle Rahmenbedingungen begrenzt wird. Besonders häufig wird das Zuwendungsrecht als Hindernis genannt: Jährliche oder vorläufige Förderbescheide erzeugen dauerhafte Unsicherheit, erschweren Personal- und Organisationsplanung und verhindern den Aufbau finanzieller Rücklagen. Diese fehlende Planbarkeit belastet insbesondere kleinere Träger, die sich zusätzlich durch politische Annahmen gefährdet sehen, wonach größere Institutionen grundsätzlich effizienter arbeiteten. Diese Logik führt dazu, dass kleine, hochprofessionelle Projekte strukturell benachteiligt werden.

Mehrere Befragte weisen darauf hin, dass klassische gemeinnützige Vereinsstrukturen unter den heutigen administrativen und rechtlichen Anforderungen kaum noch tragfähig sind. Ehrenamtliche Vorstände stoßen an Grenzen, weil die Verantwortung und die Pflichtaufgaben stark gestiegen sind. Für eine nachhaltige Weiterentwicklung werden daher neue Organisationsmodelle sowie längere Übergangszeiten von fünf bis zehn Jahren als notwendig beschrieben.

Geplante Weiterentwicklungen und Erwartungen an die Verwaltung

Viele Befragte erarbeiten innerhalb ihrer Organisation bereits konkrete Schritte, um ihre Zukunftsfähigkeit zu stärken. Digitale Verbesserungen (68,7 %) und neue Arbeits- oder Organisationsformen (67,2 %) stehen klar im Vordergrund. 42,5 Prozent planen neue Finanzierungsstrategien und 39,6 Prozent wollen KI-Anwendungen nutzen oder testen. Internes Monitoring wird von 35,1 Prozent genannt. Die Anerkennung als Träger mit längerfristiger Förderung wird von 13,4 Prozent geprüft. Wenige arbeiten an keinen Maßnahmen (5,2 %) oder wissen nicht, welche Maßnahmen sinnvoll wären (2,2 %).

Abbildung 10 Maßnahmen zur Zukunftsfähigkeit der Organisation



Die Erwartungen an die Abteilung Frauen und Gleichstellung, SenASGIVA, sind groß und vielfältig. An erster Stelle stehen planbare und langfristige Finanzierungsperspektiven (88,5 %) N=269), gefolgt von langfristiger Planung auf Augenhöhe (83,3 %) sowie transparenter und verlässlicher Kommunikation (82,5 %). Ebenso zentral sind die Stärkung und Sichtbarkeit der Frauen*-Projekte in der Politik (78,1 %) und klare Informationen zu Fördermöglichkeiten und Verfahren (76,6 %). Drei Viertel der Befragten wünschen sich zudem mehr Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit (74,3 %). Erwartet wird eine bessere Abstimmung zwischen Verwaltung und Projekten (59,5 %), Unterstützung bei strukturellen Herausforderungen (57,2 %), Digitalisierung (47,6 %), rechtlichen und administrativen Fragen (47,2) und Organisationsentwicklung (44,6 %) sowie bei Vernetzung und Kooperation (43,5 %). Aus den offenen Angaben heraus wurde die Kategorie „politische Gleichstellungsziele verfolgen“ mit 4,5 Prozent ergänzt. Nur 3 Prozent nennen keine Erwartungen.

Abbildung 11 Erwartungen an die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin



Die Antworten auf die offenen Fragen verstärken diese Befunde deutlich: Mehrere Befragte fordern ein Ende der Sparpolitik, verlässliche Förderstrukturen, längere Finanzierungszeiträume und die Anerkennung des Werts der Frauen*-Projekte. Sie betonen, dass kurzfristige Förderlogiken und das Zuwendungsrecht langfristige Planung verhindern und die Qualität der Arbeit gefährden. Einige regen an, dass die Senatsverwaltung direkt mit Nutzer*innen sprechen sollte, um die Bedeutung der Projekte sichtbar zu machen.

Die Einschätzung der bezahlten Befragten ist besonders relevant, da Zukunftsperspektiven unmittelbar ihre Arbeitsplätze und Verantwortungsbereiche betreffen. Die bezahlten, nicht ehrenamtlich arbeitenden Befragten möchten sich überwiegend über ihre reguläre bezahlte Tätigkeit in notwendige Veränderungsprozesse einbringen (63 %). 30 Prozent will sich zusätzlich über die bezahlte Arbeit hinaus

in den Prozess einbringen. Kleinere Gruppen geben an, dass bestimmte Veränderungsaufgaben nicht zu ihrem Verantwortungsbereich gehören (6 %) oder dass sie keine Notwendigkeit zu Veränderungen sehen (1 %). Die offenen Angaben zeigen, dass dieses Engagement oft durch hohe Belastung, administrative Anforderungen und politische Unsicherheiten herausgefordert wird. Das Gesamtpotenzial freiwilligen Zusatzengagements fällt insgesamt moderat aus. Die bislang nicht ehrenamtlich Engagierten wären mehrheitlich bereit, weniger als fünf zusätzliche Wochenstunden in notwendige Veränderungsprozesse zu investieren; nur kleine Gruppen würden darüber hinausgehen. Im Vergleich dazu leisten die bereits Ehrenamtlichen heute deutlich mehr Stunden und tragen damit den Hauptanteil des freiwilligen Engagements.

Die Einschätzungen zur Bedrohung der eigenen Organisation durch aktuelle und absehbare Kürzungen öffentlicher Gelder fallen deutlich aus: Ein Großteil der Befragten (rund 80 %) geht davon aus, dass die Existenz ihrer Organisation eher oder stark bedroht ist. Nur 20 Prozent schätzen die Bedrohung als tendenziell gering ein. Die offenen Angaben verdeutlichen, dass Kürzungen nicht nur die Existenz, sondern auch die Wirksamkeit gefährden: Wenn Teilprojekte wegfallen oder Stellen nicht aufgestockt werden, sinkt die Fähigkeit, steigende Bedarfe abzudecken. Einige Befragte berichten, dass sie bereits Kürzungen erlebt haben oder dass Anforderungen – etwa im Anti-Gewalt-Bereich – so hoch sind, dass sie die Arbeit gefährden könnten.

Motivation und Werte

Zusammenfassung: Die Organisationen der Befragten entstanden überwiegend aus feministischen und sozialpolitischen Kontexten. Bei der Gründung standen klar Frauenrechte und die Unterstützung von Betroffenen im Vordergrund; ökonomische Motive spielten kaum eine Rolle. Für das Engagement in Berlin sind vor allem Vernetzung und hohe Nachfrage förderlich. Die Wertebasis ist eindeutig feministisch und intersektional. Die zentrale Grundmotivation lautet „feministisch engagieren“. Frauen*/FLINTA-Projekte werden überwiegend als unverzichtbar eingeschätzt.

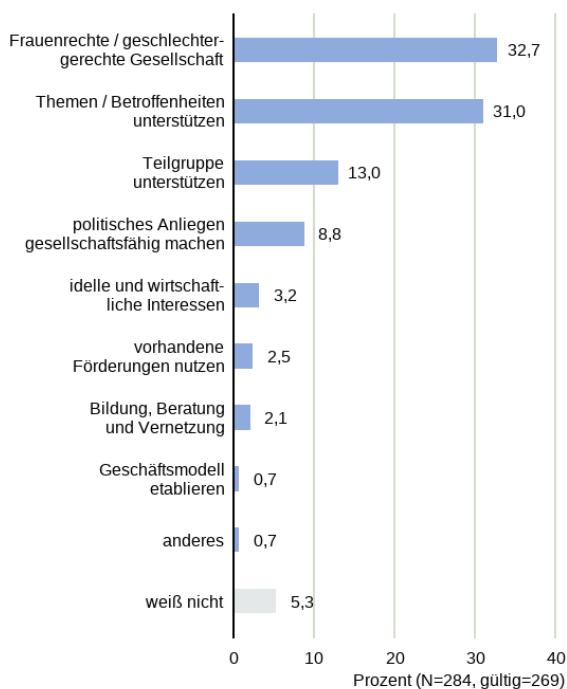
Im Rahmen der Befragung wurde erfasst, in welchem historischen bewegungspolitischen Hintergrund die Organisationen entstanden sind.

Die Organisationen der Befragten sind überwiegend aus feministischen und sozialpolitischen Bewegungen hervorgegangen. Sie wurzeln klar in der autonomen Frauenbewegung der 70er und 80er Jahre (37,8 %) und im Engagement für marginalisierte Gruppen (25,4 %). Ein Teil etablierte sich aus dem Engagement einer bestimmten Berufsgruppe (10,6 %). Kleinere Anteile entstanden in religiösen Kontexten (4,2 %) oder sonstigen politischen Motivationen. Ein geringer Anteil der Organisationen (jeweils 2-3%) wurden durch eine gemeinnützige oder unternehmerische Tätigkeit gegründet oder aus anderen Motiven z.B. als staatlichen Auftrag oder durch das Engagement gegen Gewalt gegen Frauen.

Die Auswertung der Frage „Welches ursprüngliche Vorhaben war bei der Gründung am wichtigsten?“ ergibt folgendes Bild von den leitenden Zielsetzungen: Bei der Gründung standen wertorientierte und feministische Ziele an erster Stelle. Am häufigsten wurde genannt, Frauenrechte zu stärken und eine geschlechtergerechte Gesellschaft zu fördern (32,7 %). Fast ebenso wichtig war der Wunsch, konkrete Themen und Betroffenheiten sichtbar zu machen und zu unterstützen (31 %). Weitere Gründungsmotive bezogen sich darauf, spezifische Teilgruppen zu stärken (13 %) oder ein politisches Anliegen gesellschaftsfähig zu machen (8,8 %).

Instrumentelle oder ökonomische Motive standen nur selten an erster Stelle, Einige wenige Gründungen sollten ideelle und wirtschaftliche Interessen kombinieren (3,2 %), vorhandene Förderungen nutzen (2,5 %), Bildung, Beratung und Vernetzung stärken (2,1 %) oder ein Geschäftsmodell etablieren (0,7 %).

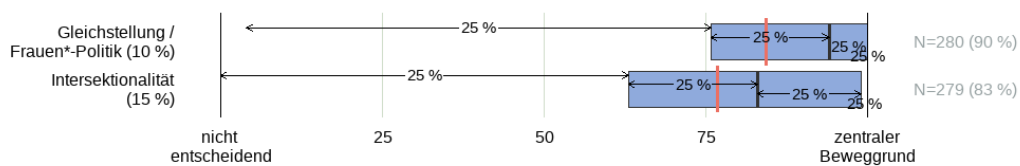
Abbildung 12 Ziele bei der Gründung



Die wichtigsten förderlichen Faktoren am Standort Berlin sind Vernetzungsmöglichkeiten (83 %) und eine hohe Nachfrage (77,4 %). Finanzielle Unterstützung wird von 42 Prozent genannt – relevant, aber deutlich nachgeordnet. Nur 3,2 Prozent sehen keine der genannten Bedingungen als förderlich, 3,9 Prozent sind unsicher.

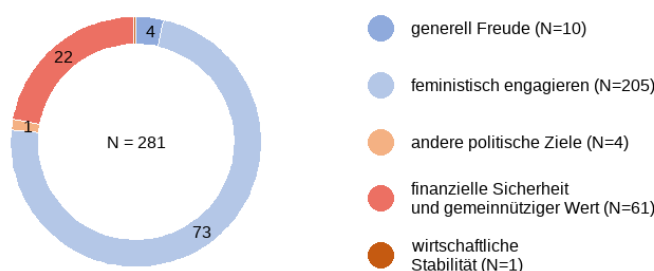
Gleichstellung und Intersektionalität sind tragende Leitwerte der Befragten. Sowohl die gleichstellungsorientierten bzw. frauen*-politische Anliegen (tendenziell leicht stärker) und die intersektionale Perspektive (mehrfache Benachteiligung) spielen bei den Aktivitäten der Befragten eine entscheidende Rolle. Bei den Jüngeren ist Intersektionalität ein etwas stärkerer Beweggrund als bei den Älteren.

Abbildung 13 Rolle gleichstellungsorientierter bzw. frauen*-politischer Anliegen



Das Engagement bzw. die Erwerbsarbeit der Befragten ist mehrheitlich feministisch motiviert; ökonomische Motive sind nahezu irrelevant. Die Tätigkeit bietet fast drei Viertel der Befragten eine Möglichkeit sich feministisch zu engagieren (73 %, N=281). Die Tätigkeit hat für sie damit einen gesellschaftspolitischen und demokratiefördernden Wert. Weitere Motivlagen wie finanzielle Sicherheit und gemeinnütziger Wert (22 %) folgen mit deutlichem Abstand. Freude (4 %), andere politische Ziele (1 %) oder wirtschaftliche Stabilität (<1 %) spielen nur eine marginale Rolle. Zwischen den Teilgruppen zeigen sich leichte Unterschiede: Ältere sowie Personen in Führungspositionen betonen das feministische Engagement etwas stärker und nennen finanzielle bzw. gemeinnützige Motive etwas seltener. Beschäftigte und jüngere Befragte liegen dagegen leicht unter dem Durchschnitt beim feministischen Engagement (69 %) und nennen häufiger finanzielle Sicherheit (26 % bzw. 25 %). Bei Ehrenamtlichen überwiegt das feministische Motiv besonders deutlich (86 %), während finanzielle bzw. gemeinnützige Aspekte nur für 11 Prozent relevant sind. Für Projekte, Träger und unabhängige Engagierte ergeben sich keine nennenswerten Abweichungen vom Gesamtbild.

Abbildung 14 Motivation der Aktivität



Die Befragten schätzen Frauen*-Projekte und Frauen*-Vereine überwiegend als unverzichtbar für unsere Demokratie ein. Die Verteilung der Antworten zwischen den Polen „überhaupt nicht wichtig“ und „unverzichtbar“ konzentriert sich klar bei der Wertung „unverzichtbar“. Niemand tendiert zu geringer Wirkung, fast alle finden die Projekte unverzichtbar.

Strukturdaten der Organisationen der Befragten

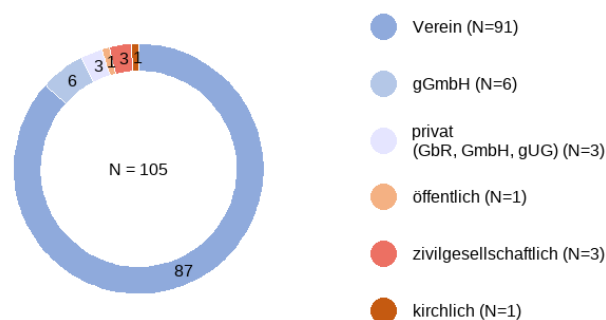
Zusammenfassung: Die Organisationen der Befragten sind überwiegend Vereine und arbeiten meist in kleinen bis mittelgroßen Strukturen mit typischerweise 11–

50 Mitgliedern. Die Personalbasis ist klar professionalisiert, die Organisationsziele werden überwiegend oder ausschließlich mit bezahlten Kräften umgesetzt. Die Finanzierung ist stark öffentlich geprägt, insbesondere durch Mittel der SenASGIVA. Die jährliche Neubeantragung stellt eine deutliche strukturelle Belastung dar. Die Geschlechterzusammensetzung ist in allen Bereichen klar frauen*dominiert, besonders bei den bezahlten Kräften. Die Hälfte der Organisationen der Befragten beschäftigen ausschließlich oder überwiegend Frauen. Die Infrastruktur ist historisch gewachsen, da 67 Prozent der Organisationen der Befragten zwischen 1981 und 2000 gegründet wurden.

Organisationsgrößen und Mitgliederstrukturen

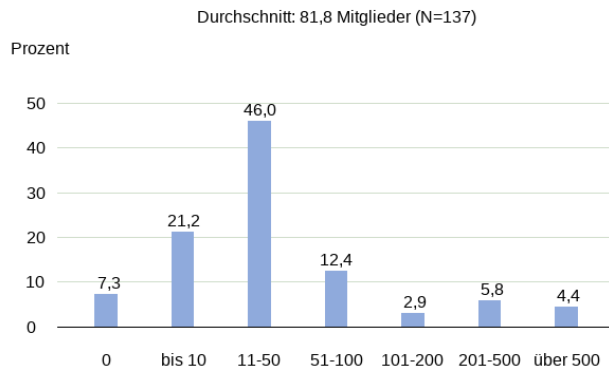
Der Großteil der befragten Träger (N = 105) haben die Rechtsform des eingetragenen Vereins (87 %). Wenige Träger sind gGmbH (6 %) oder haben eine private, öffentliche, zivilgesellschaftliche oder kirchliche Gesellschaftsform (7 %).

Abbildung 15 Gesellschaftsform Träger



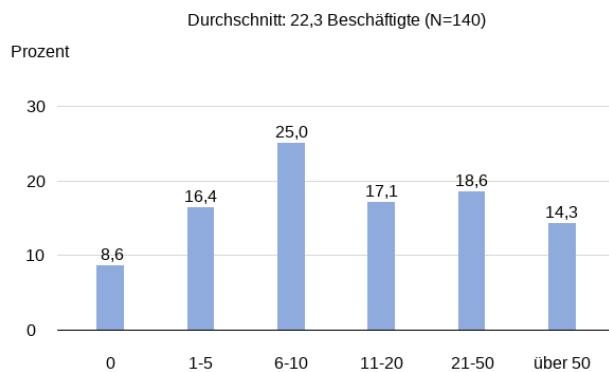
Um die Größe der Organisationen zu erfassen, wurde die Anzahl der Mitglieder (Trägerfunktion), der angestellten Beschäftigten (Arbeitgeberfunktion) und die Anzahl der ehrenamtlich Tätigen (Bürgerschaftliches Engagement) erhoben. Die Organisationen der Befragten (N=137) sind überwiegend klein bis mittelgroß. Knapp die Hälfte (46 %) verfügt über 11 bis 50 Mitglieder, während knapp ein Viertel (21,2 %) bis zu 10 Mitglieder hat. Größere Mitgliedschaften über 100 Personen (insgesamt ca. 13 %) sind selten und prägen das Gesamtbild kaum, auch wenn einzelne große Träger den Durchschnittswert von rund 81,8 Mitgliedern nach oben verzerren. 7,3 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Organisationen keine Mitglieder haben.

Abbildung 16 Mitglieder



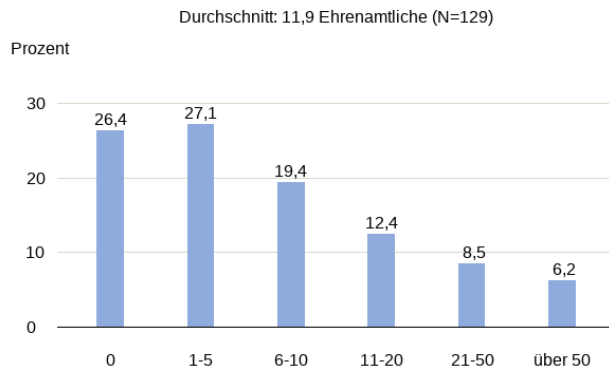
Etwas anders sieht die Verteilung der Beschäftigtenzahlen aus (N=140). Die größte Gruppe umfasst 6 bis 10 bezahlte Beschäftigte (25 %), gefolgt von Organisationen mit 21-50 Beschäftigten (18,6 %). Über 1-5 Beschäftigte verfügen 16,4 Prozent, 11-20 haben 17,1 Prozent und 14,3 Prozent haben über 50 Beschäftigte. 8,6 Prozent haben keine Beschäftigten. Der Durchschnitt liegt bei rund 22 Beschäftigten.

Abbildung 17 Beschäftigte



Die Ehrenamtlichen pro Organisation der Befragten liegen durchschnittlich bei rund 12 Personen (N=129). Während über ein Viertel (26,4 %) gar keine Ehrenamtlichen hat, haben gut ein Viertel 1 bis 5 Ehrenamtliche. 6 bis 10 Ehrenamtliche sind bei 19,4 Prozent der Organisationen, 11 bis 20 bei 12,4 Prozent, 21 bis 50 Ehrenamtliche bei 8,5 Prozent und über 50 Ehrenamtliche sind in 6,2 Prozent der befragten Organisationen tätig.

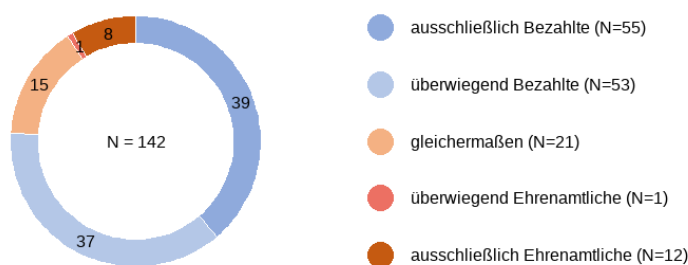
Abbildung 18 Ehrenamtliche



Personalstruktur und Leitungsformen

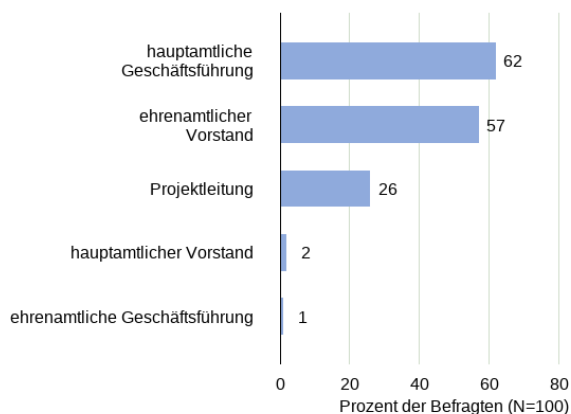
Die Zusammensetzung der Teams ist laut Leitungsebene der Träger und Projekte klar professionalisiert. Die Mehrheit der Organisationen setzt die Organisationsziele überwiegend (39 %) oder ausschließlich (37 %) mit bezahlten Kräften um. Gleichmaßen von Bezahlten und Ehrenamtlichen werden die Ziele bei 15 Prozent umgesetzt. Ehrenamtliche Strukturen ergänzen also die bezahlte Arbeit, dominieren sie aber nicht. 9 Prozent arbeiten ehrenamtlich, fast alle davon sogar ausschließlich.

Abbildung 19 Zusammensetzung des Teams



Gleichzeitig zeigt sich eine typische Doppelstruktur der Frauen*- und Gleichstellungsarbeit: Viele Organisationen der Befragten haben eine vertretungsberechtigte hauptamtliche Geschäftsführung (62 %, N=100, Mehrfachnennungen möglich) bzw. ehrenamtliche Vorstände (57 %). Projektleitungen sind ebenfalls verbreitet (26 %), während Hauptamtliche Vorstände (2 %) oder ehrenamtliche Geschäftsführungen (1 %) nur selten vorkommen.

Abbildung 20 Vertretungsberechtigte Personen



Finanzierungsquellen und Ressourcenbasis

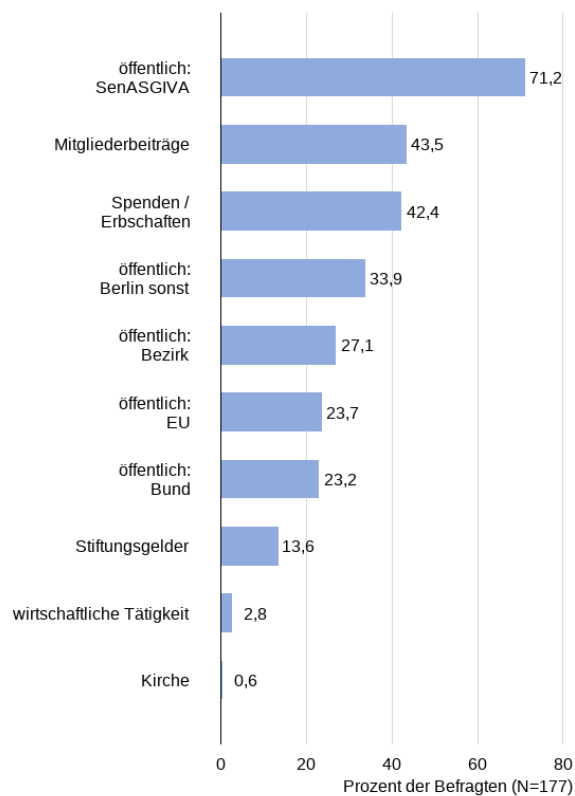
Die Finanzierung ihrer Organisationen ist laut der Befragten stark öffentlich geprägt. Die wichtigste Quelle sind Mittel der SenASGIVA, die von 71,2 Prozent der Organisationen genutzt werden³. Für ein Viertel der befragten Organisationen finanzieren sie 100 Prozent der Organisation. Weitere 17 Prozent werden zu 90-99 Prozent dadurch finanziert, 7 Prozent zu 40-49 Prozent.

Ergänzend spielen Mitgliedsbeiträge (43,5 %) und Spenden bzw. Erbschaften (42,4 %) eine Rolle. Beide Quellen haben jeweils für rund 15-18 Prozent der Organisationen einen Anteil von 1-9 Prozent. Wobei 7,4 Prozent der Organisationen 100-prozentig durch Mitgliedsbeiträge finanziert werden.

Landes- (33,9 %) und Bezirksmittel (37,1 %) sowie EU- (23,7 %) und Bundesförderungen (23,2 %) tragen ebenfalls zur Finanzierung bei, jedoch mit geringerer Reichweite. Stiftungsgelder (13,6 %) und sonstige Quellen (wirtschaftliche Tätigkeit oder Kirche) sind nur für eine Minderheit relevant.

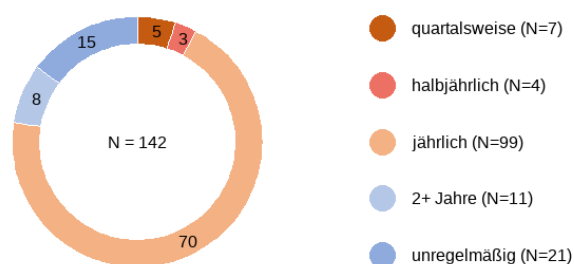
³ Dieser Wert ist so groß, weil die Befragung sich im Wesentlichen auf eine Liste geförderter Träger/Projekte der SenASGIVA für das Jahr 2026 bezieht.

Abbildung 21 Finanzierung



Knapp drei Viertel (70 %) der Befragten deren Organisationen Fördergelder erhalten (N=142), gaben an, dass diese jährlich neu beantragt werden müssen. Gefolgt von unregelmäßigen Anträgen (15 %) und Anträgen im Abstand von zwei oder mehr Jahren (8 %). Sogar quartalsweise (5 %) oder halbjährliche (3 %) Beantragungen kommen vor.⁴

Abbildung 22 Neubeantragung von Fördergeldern

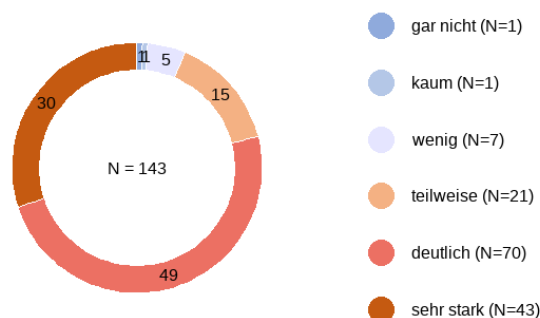


⁴ Dieses Ergebnis muss auf Basis der Rückmeldungen eingeordnet werden, da für die Befragten möglicherweise nicht eindeutig war, ob sich die Frage auf die erneute Beantragung der Fördermittel oder auf deren Abruf bezog. Die gestellte Frage lautete: „Wie oft müssen Sie die Fördergelder neu beantragen?“

Über die Hälfte (56 %, N=123) der Träger, deren Projekte eine Förderung erhalten, erhält auch Mittel für Geschäftsführung und Verwaltung aus ihren Fördergeldern. 44 Prozent erhalten keine Mittel dafür. Damit zeigt sich deutlich, dass Overhead-Finanzierung kaum abgesichert ist und viele Projekte und Träger ihre administrativen Strukturen nicht kostendeckend finanzieren können.⁵

Die Beantragungs- und Berichtspflichten von Organisationen, die öffentlich gefördert werden, werden von den Befragten überwiegend als deutlich (49 %, N=143) bis sehr stark belastend (30 %) eingeschätzt. Die beiden höchsten Kategorien dominieren klar, während „teilweise“ (15 %) „wenig“ (5 %), „kaum“ oder „gar nicht“ (jeweils 1%) nur vereinzelt vorkommen. Dies verweist auf eine strukturelle Überlastung durch Verwaltungsanforderungen, die die Arbeit der Befragten erheblich bindet und Ressourcen von inhaltlicher Arbeit abzieht.

Abbildung 23 Belastung Beantragungsverfahren und Berichtspflichten



Ein Teil der Organisationen der Befragten (N=25) wird durch SenASGIVA gefördert und konnte auch die Förderrichtlinie zuordnen. Dabei wird mehr als die Hälfte (52 %) durch die Förderrichtlinien FIF 1 und weniger als die Hälfte (44 %) durch FIF 2 gefördert. FIF 4 spielen mit 12 Prozent und FIF 3 für 16 Prozent eine kleinere Rolle. 17 Befragte gaben „Andere Förderrichtlinien“ an, darunter wurde am meisten IFP – Infrastrukturförderprogramm (41,2 %) genannt, dann FRA - Frauen und Gleichstellung (29,4 %), LHO – Landeshaushaltsordnung (23,5 %) und ISP – Integrierte Sozialprogramme (5,9 %).

Aktive

Die Organisationen der Befragten sind insgesamt klar frauen*-/FLINTAzentriert, wobei die Frauendominanz in den formalen und bezahlten Bereichen am stärksten ausgeprägt ist, während Mitgliedschaft und Ehrenamt etwas offener, geschlechtergemischte Strukturen aufweisen.

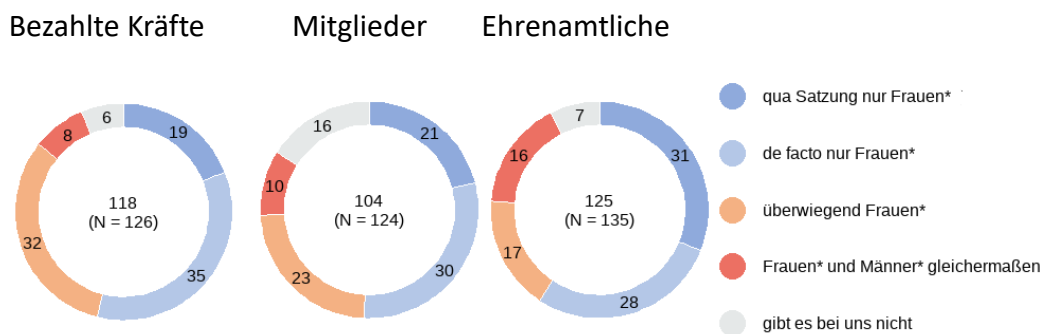
⁵ Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmenden ggf. unterschiedliche Vorstellungen zur Verortung von Geschäftsführung, Verwaltung bzw. Overhead-Finanzierung hatten – je nachdem, ob sie diese Aufgaben den Projekten selbst zurechnen oder ob sie damit trägerbezogene Verwaltungsgemeinkosten meinen.

Die Geschlechterzusammensetzung der bezahlten Kräfte (N=126) ist klar Frauen* dominiert. Laut Befragte arbeiten in einem großen Teil ihrer Organisationen satzungsgemäß (19 %) oder de facto ausschließlich Frauen* (35 %). Weitere 32 Prozent geben an, dass überwiegend Frauen* beschäftigt sind. Bei 8 Prozent ihrer Organisationen sind gleichermaßen Frauen* und Männer* unter den bezahlten Kräften vertreten, und 6 Prozent verfügen über keine geschlechterbezogene Struktur.

Bei den Mitgliedern der Vereine (N=135) ist die Verteilung ähnlich, allerdings sind etwas mehr qua Satzung Frauen* (31 %) und weniger, die de facto (28 %) oder überwiegend Frauen* (17 %) sind. Etwas mehr Befragte geben auch an, dass die Mitglieder ihrer Organisation Frauen* und Männer* gleichermaßen sind (16 %), nur 7 Prozent haben keine geschlechterbezogene Mitgliedsstruktur.

Auch die Ehrenamtlichen (N=124) sind satzungsgemäß (21 %) und de facto (30 %) ähnlich viel Frauen*. Bei 23 Prozent der Befragte sind die Ehrenamtlichen ihrer Organisationen überwiegend Frauen. 10 Prozent haben ehrenamtliche Frauen und Männer gleichermaßen. Dass es eine solche geschlechterbezogene Struktur nicht gibt unter den Ehrenamtlichen, geben 16 Prozent der Organisationen an.

Abbildung 24 Aktivität von Frauen in den Organisationen der Befragten

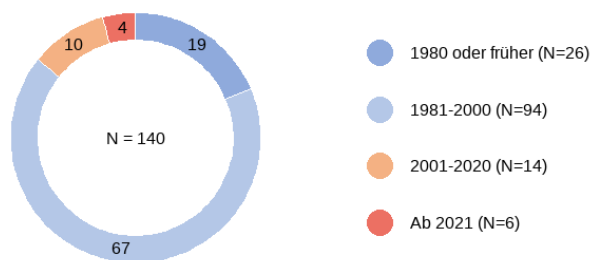


Gründungszeiträume

Die meisten Befragten gaben an, dass ihre Organisationen⁶ (67 %, N=140) zwischen 1981 und 2000 gegründet wurden, gefolgt von Gründungen vor 1980 (19 %). Jüngere Gründungen ab 2001 sind deutlich seltener (10 %), und Neugründungen ab 2021 bilden nur eine kleine Gruppe (4 %). Damit zeigt sich eine historisch gewachsene Infrastruktur, die überwiegend seit den 1980er- und 1990er-Jahren besteht und bis heute fortwirkt.

⁶ Nur Leitungsebene wurde gefragt.

Abbildung 25 Gründungsjahr der befragten Organisationen



Servicebedarf (AG)

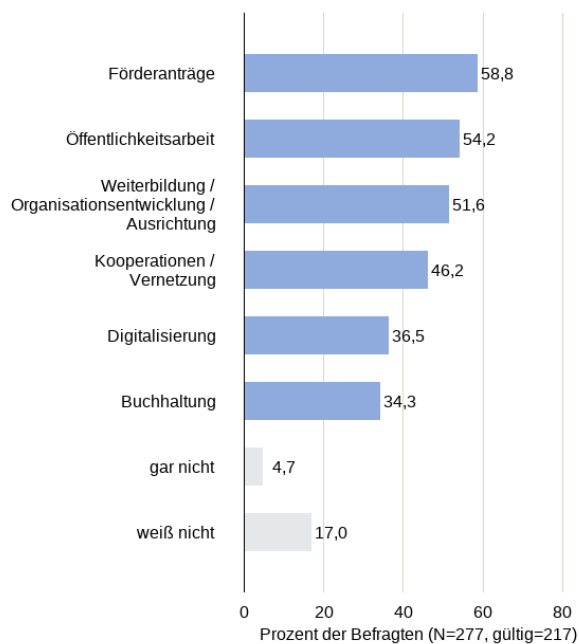
Zusammenfassung: Eine Servicestelle hätte nach Einschätzung der Befragten vor allem bei Förderanträgen, Öffentlichkeitsarbeit, Weiterbildung/Organisationsentwicklung sowie Kooperation und Vernetzung den größten Mehrwert. Das Interesse an zentralen Unterstützungsstrukturen ist insgesamt hoch.

Bei Fusionen und Dachstrukturen zeigt sich ein heterogenes Bild: Ein Teil der Befragten ist offen, viele unentschlossen, und ein relevanter Anteil lehnt solche Zusammenschlüsse ab oder sieht aufgrund bestehender Strukturen keinen Bedarf.

Unterstützungsbedarfe durch eine Servicestelle

Die Befragten sehen den größten Mehrwert einer möglichen Servicestelle für Projekte im Interesse von Frauen*/FLINTA bei der Unterstützung von Förderanträgen. 58,8 Prozent der gültig Antwortenden (N = 217) nannten diesen Bereich als potenziellen Beitrag zur Steigerung der Wirksamkeit ihrer Organisation. Ebenfalls häufig wurden Öffentlichkeitsarbeit (54,2 %) sowie Weiterbildung, Organisationsentwicklung und strategische Ausrichtung (51,6 %) genannt. Knapp die Hälfte der Befragten sieht zudem einen Nutzen in der Unterstützung von Kooperationen und Vernetzung (46,2 %). Weniger häufig, aber weiterhin von einem relevanten Anteil der Befragten wurden Digitalisierung (36,5 %) und Buchhaltung (34,3 %) genannt. Lediglich 4,7 Prozent sehen keinen Bedarf für eine solche Servicestelle, während 17 Prozent keine Einschätzung der Unterstützungsbedarfe angeben konnten.

Abbildung 26 Unterstützungsbedarfe durch eine Servicestelle



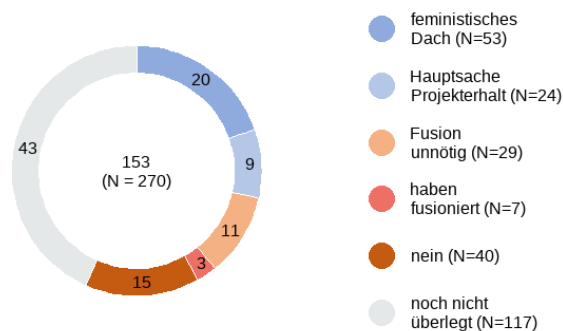
Interesse an zentralen Unterstützungsstrukturen

Bezogen auf die vorher abgefragten Unterstützungsbedarfe durch eine Servicestelle, wurde gefragt, inwieweit das Interesse an einer Servicestelle für Organisations- und Monitoringaufgaben wie Buchhaltung oder Antragstellung vorhanden ist. Von insgesamt 173 Befragten bewerteten 88 Personen (51 %) ihr Interesse als stark, weitere 20 Personen (12 %) sogar als sehr stark. Zusammen ergibt sich damit ein hoher oder sehr hoher Zuspruch von 63 Prozent der Befragten. Demgegenüber äußerten lediglich 6 Prozent ein schwaches und 1 Prozent ein sehr schwaches Interesse. 52 Personen (30 %) positionierten sich im Mittelfeld.

Einstellungen zu Fusionen und Dachstrukturen

Die Bereitschaft zu organisatorischer Zusammenarbeit fällt differenziert aus. Auf die Frage, ob eine Fusion der eigenen Organisation mit einer anderen Einrichtung unterstützt würde, um Ziele zu fördern und Stellen zu sichern, antworteten 53 Personen (20 %; N = 270), dass dies unter einem feministischen Dach vorstellbar wäre. Weitere 24 Personen (9 %) erklärten, dass für sie vor allem der Erhalt der Projekte und Stellen entscheidend sei. Dagegen hielten 29 Personen (11 %) eine Fusion für unnötig, da ihre Organisation bereits ausreichend groß sei, während 7 Befragte (3 %) angaben, bereits fusioniert zu haben. Eine direkte Ablehnung äußerten 40 Personen (15 %). Besonders auffällig ist jedoch, dass die größte Gruppe aus 117 Befragten (43 %) besteht, die sich mit dieser Frage bislang noch nicht beschäftigt hat.

Abbildung 27 Unterstützung einer Fusion zur Sicherung von Zielen und Stellen



Von 179 Befragten können sich 82 Personen (46 %) vorstellen, Mitglied einer gemeinsamen Dachorganisation zu werden. Über die Hälfte stimmen dem nicht zu, dabei bevorzugen 55 Personen (31 %) weiterhin eine vollständige Unabhängigkeit ihrer Organisation, während 26 Personen (18 %) eine solche Konstruktion für unnötig halten, weil sie bereits Teil größerer Trägerstrukturen sind oder selbst ein großer Träger sind.

Soziodemographie der Befragten

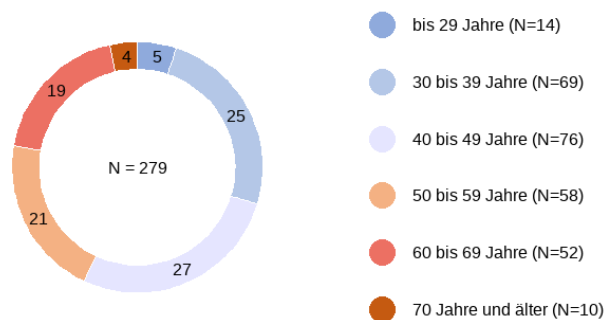
Zusammenfassung: Die befragten Personen sind überwiegend weiblich und verteilen sich breit über die mittleren Altersgruppen. Ihr Engagement im Bereich Frauen*/FLINTA reicht von wenigen Jahren bis hin zu jahrzehntelanger Erfahrung. Die meisten arbeiten innerhalb einer Organisation, schätzen ihre berufliche Zukunft überwiegend positiv ein, berichten jedoch teils von Unsicherheiten und Existenzängsten. Ein erheblicher Teil denkt über einen Stellenwechsel nach, besonders jüngere Befragte. Ein nicht unerheblicher Teil der Befragten verfügt über eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte, zugleich weist die Stichprobe insgesamt ein sehr hohes Bildungsniveau auf.

Geschlecht und Alter der Befragten

Die Befragung wurde nahezu ausschließlich von Personen beantwortet, die sich als weiblich identifizieren. Von insgesamt 277 Personen gaben 258 Befragte (93 %) an, weiblich zu sein. Als nicht-binär bezeichneten sich 11 Personen (4 %), jeweils drei Personen (1 %) als divers oder männlich. Jeweils eine Person ordnete sich als queer oder trans ein.

Die Altersverteilung der Befragten ist breit gestreut, mit einem deutlichen Schwerpunkt in den mittleren Altersgruppen. Die größte Gruppe stellen die 40- bis 49-Jährigen (27 %, 76 Personen; N=279). Nahezu ebenso stark vertreten sind die 30- bis 39-Jährigen (25 %, 69 Personen) sowie die 50- bis 59-Jährigen (21 %, 58 Personen). Weitere 19 Prozent (52 Personen) sind zwischen 60 und 69 Jahre alt. Jünger als 30 Jahre sind nur 14 Personen (5 %), während 10 Personen (4 %) 70 Jahre oder älter sind.

Abbildung 28 Alter der befragten Teilnehmenden



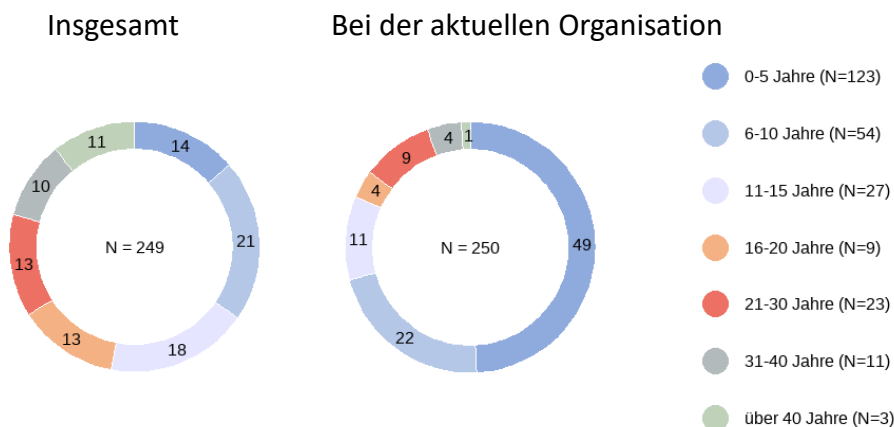
Dauer des Engagements im Bereich Frauen*

Die Befragten verfügen insgesamt über eine lange Erfahrung im Engagement für Frauen*-Interessen.

Bezogen auf die Dauer der Aktivität in der aktuellen Organisation gab von 249 Personen knapp die Hälfte (49 %) an, höchstens fünf Jahre im Interesse von Frauen* aktiv zu sein. Gleichzeitig weist ein erheblicher Teil der Stichprobe langjährige Erfahrungen auf: 54 Personen (22 %) sind seit sechs bis zehn Jahren, 27 Personen (11 %) seit elf bis fünfzehn Jahren und 23 Personen (9 %) seit 16 bis 20 Jahren tätig. Weitere 11 Personen (4 %) berichten von 21 bis 30 Jahren Aktivität, während drei Personen (1 %) sogar auf mehr als 30 Jahre Tätigkeit zurückblicken können.

Bezogen auf die Dauer der Aktivität im Interesse von Frauen* (N=249) zeigt sich eine gleichmäßigere Verteilung. Die größten Gruppen entfallen auf sechs bis zehn Jahre (21 %) und elf bis fünfzehn Jahre (18 %). Jeweils 13-14 Prozent sind bis zu 5 Jahren, 16 bis 20 Jahre oder 21 bis 30 Jahren hier entsprechend aktiv. 10 bzw. 11 Prozent der Befragten sind seit 31-40 Jahren oder über 40 Jahre in ihrer Organisation aktiv. Unter den wenigen Personen, die ihre Aktivität bereits beendet haben (N = 8), waren sieben Personen (88 %) höchstens fünf Jahre zuvor aktiv, während eine Person (12 %) auf eine Dauer von 16 bis 20 Jahren verweist.

Abbildung 29 Dauer Engagement im Interesse von Frauen*



Berufliche Situation und Organisationsbindung

Die berufliche Einbindung der Befragten prägt maßgeblich ihre Perspektiven auf Arbeitsbedingungen und Zukunftssicherheit, weshalb auch diese erfasst wurde.

Mehr als die Hälfte der befragten Personen arbeitet im Rahmen einer Organisation. Auf die Frage, ob sie im Rahmen einer Organisation oder unabhängig tätig sind, gaben fast alle (96,8 %, N=284) an, in einer Organisation aktiv zu sein, während 14,4 Prozent unabhängig tätig sind.

Weniger als die Hälfte der Befragten (43 %, N=204) fühlt sich ihrer Aufgabe entsprechend eingruppiert. 57 Prozent nimmt eine unzureichende Eingruppierung wahr.

Die Einschätzung der beruflichen Zukunft fällt überwiegend positiv aus. Von 228 Personen erwarten 167 Personen (73 %), dass ihre Stelle auch in fünf Jahren noch bestehen wird. 27 Prozent äußern dagegen Zweifel an der langfristigen Sicherheit ihrer Beschäftigung.

Gleichzeitig berichten über die Hälfte (56 %, N=235) von Existenzängsten im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Situation, während 44 Prozent solche Ängste verneinen.

Schließlich denkt mit 84 Personen (36 %; N=232) ein erheblicher Teil über einen Stellenwechsel nach, während knapp zwei Drittel (66 %) dies aktuell nicht beabsichtigen. Hier findet sich in vielen Teilgruppen – Führungsebene, Beschäftigte, Träger und Projekte – ein einheitliches Bild. Wenn man nach Alter differenziert, so zeigt es sich, dass jüngere Personen mit 44 Prozent häufiger über einen Wechsel nachdenken als ältere Befragte (24 %).

Migrationsgeschichte und Bildungsniveau

Die große Mehrheit der Befragten weist keine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte auf. Von 280 Befragten gaben 197 Personen (70 %) an, weder selbst noch dass die Eltern im Ausland geboren sind. 12 Prozent verfügen über eine persönliche Migrationsgeschichte, während 18 Prozent angaben, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Dieser Anteil entspricht in etwa dem Verhältnis der Beschäftigten insgesamt.⁷

Das Bildungsniveau der Stichprobe ist im Vergleich zur Bevölkerung sehr hoch, entspricht aber den branchentypischen Anforderungen der Frauen*-Projekte⁸. Von 277 Befragten verfügen 93 Prozent über einen Hochschul- oder Fachhochschulab-

⁷ [Wie viele Beschäftigte haben einen Migrationshintergrund? | Ausländische Arbeitskräfte | Arbeitsmarkt | Zahlen und Studien | Mediendienst Integration](#) Basis Mikrozensus. Beschäftigte des Landes Berlin: [011_ergebnisse_erhebung_migrationshintergrund.pdf](#)

⁸ Viele Stellenprofile in Frauen-Projekten erfordern eine wissenschaftliche Hochschulbildung, da es sich um komplexe sozialpolitische, beratende und organisatorische Tätigkeiten handelt.

schluss. Acht Personen haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, sieben Personen eine Fachschule absolviert. Zwei Personen besitzen keinen Abschluss, drei Personen befindet sich noch im Studium.

4. Schlussfolgerungen für die Professionalisierung der Trägerstrukturen

Fachliche Professionalität

Die (befragte) Berliner Frauen*-Infrastruktur weist eine ausgeprägte fachliche Professionalität auf. Die Tätigkeitsfelder sind hoch spezialisiert und umfassen insbesondere Beratung, Bildung, Beschäftigung sowie Anti-Gewalt- und Gewaltschutzarbeit. Weitere Bereiche wie politische Bildung, Gesundheitsarbeit oder die Unterstützung von Alleinerziehenden und die Partizipation von Menschen mit Migrationsbiografie ergänzen dieses Spektrum. Die Arbeit der Befragten erfolgt überwiegend operativ, wobei 54,4 Prozent Angebote durchführen und 52,6 Prozent in Geschäftsführung oder Projektleitung tätig sind. Qualitätsmanagementverfahren, Zielerreichungsprüfungen, Zufriedenheitsfeedback und Audits sind weit verbreitet und zeigen, dass die Arbeit systematisch, methodisch und wirkungsorientiert gestaltet wird.

Organisatorische Professionalität

Die organisatorische Einbettung der Beschäftigten ist klar strukturiert. 97 Prozent arbeiten in Organisationen, häufig in Trägerstrukturen, Frauen*-Projekten oder Projekten mit Trägerfunktion. Die Rollen sind arbeitsteilig ausgestaltet und umfassen operative Tätigkeiten, Leitungsfunktionen, Vorstandsarbeit sowie administrative Aufgaben wie Buchhaltung und Büroorganisation. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet nach Tarifvertrag (87 % in Anlehnung an TV-L), was auf etablierte arbeitsrechtliche Standards hinweist. Die Arbeit erfolgt überwiegend offline (75 %), wird jedoch zunehmend durch digitale Weiterentwicklungen ergänzt, die von 68,7 Prozent der Befragten als Ressource für die Zukunftsfähigkeit benannt werden.

Strukturelle Rahmenbedingungen

Die strukturellen Rahmenbedingungen sind durch eine hohe Abhängigkeit von öffentlichen Förderlogiken geprägt. 71 Prozent der Organisationen der Befragten müssen ihre Fördermittel jährlich neu beantragen, was die Planbarkeit erheblich einschränkt. Befristete Beschäftigungen sind mit 54 Prozent stark verbreitet und resultieren überwiegend aus dem Zuwendungsrecht. Overhead-Finanzierung ist nur teilweise abgesichert: 44 Prozent der Organisationen der Befragten erhalten keine Mittel für Geschäftsführung und Verwaltung. Die administrativen Anforderungen werden überwiegend als deutlich bis sehr stark belastend eingeschätzt (79 %). Gleichzeitig bestehen begrenzte personelle Ressourcen (35,1 %) und eine

geringe strukturelle Finanzierungssicherheit (13,4 %). Politische Entwicklungen wie die Neuorganisation im Zuge des Gewalthilfegesetzes oder gesellschaftliche Verschiebungen werden zusätzlich als Unsicherheitsfaktoren benannt.

Spannungsfeld: Professionalität und strukturelle Fragilität

Die Daten zeigen ein deutliches Spannungsfeld zwischen fachlicher und organisatorischer Professionalität einerseits und struktureller Fragilität andererseits. Die Arbeit ist methodisch anspruchsvoll, arbeitsteilig organisiert und durch Qualitätsstandards geprägt, gleichzeitig aber durch befristete Beschäftigungen, jährliche Förderlogiken und hohe administrative Anforderungen strukturell instabil. Ehrenamtliche Vorstände stoßen unter den heutigen administrativen und rechtlichen Anforderungen zunehmend an Grenzen. Es wird zunehmend schwieriger traditionelle Vereinsstrukturen (Mitgliedergewinnung und -bindung/ Beiträge/Ehrenamtliches Engagement) aufrechtzuhalten. Zukunftseinschätzungen sind ambivalent: Ein großer Teil der Befragten fühlt sich eher sicher, während ein ähnlich großer Anteil die Zukunft als ungewiss bewertet. Rund 80 Prozent der Befragten sehen ihre Organisation durch Kürzungen öffentlicher Gelder bedroht.

Herausforderungen der Professionalisierung

Aus den strukturellen Bedingungen ergeben sich mehrere zentrale Herausforderungen:

- Begrenzte Planbarkeit: Jährliche Neubeantragungen und befristete Beschäftigungen erschweren langfristige Personal- und Organisationsentwicklung.
- Hohe administrative Belastung: Berichtspflichten und Förderlogiken binden erhebliche Ressourcen und reduzieren die Zeit für fachliche Arbeit.
- Ressourcenengpässe: Personelle und finanzielle Ressourcen sind begrenzt, Overhead-Finanzierung ist häufig nicht gesichert.
- Belastung der Leitungsstrukturen: Ehrenamtliche Vorstände tragen hohe Verantwortung, während rechtliche und administrative Anforderungen steigen.
- Politische Volatilität: Kürzungen und politische Entwicklungen beeinflussen die Stabilität der Frauen*Infrastruktur und erhöhen die Unsicherheit.

Institutionelles Feld zivilgesellschaftlicher Organisationen

Auf Grundlage der geleisteten historischen Einordnung und der empirischen Befragung zur Bewegungskultur und Strukturen lässt sich die Berliner Frauen*/FLINTA-Infrastruktur als ein abgegrenztes institutionelles Feld bestimmen, das durch die historische Entwicklung zivilgesellschaftlicher Organisationen, fachliche Spezialisierung, gesellschaftliche Wirkung und spezifische strukturelle Merkmale definiert ist.

Die Infrastruktur ist historisch gewachsen: 67 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Organisationen zwischen 1981 und 2000 gegründet wurden, weitere vor 1980.

Diese lange institutionelle Entwicklung hat zu stabilen fachlichen Profilen, etablierten Arbeitsformen und einer spezifischen Expertise geführt, die sich nicht beliebig in andere Sektoren übertragen lässt. Es erfolgte ein Wandel von meist ehrenamtlich aktivistischen hin zu einem anerkannten und zumeist staatlich geförderten Organisations- und Berufsfeld.

Die fachliche Spezialisierung ist ein zentrales Merkmal. Die Befragten arbeiten überwiegend in Feldern, die hohe methodische und wissenschaftlich fundierte fachliche Anforderungen stellen, darunter Anti-Gewalt- und Gewaltschutzarbeit, (psychosoziale) Beratung, Bildung und Beschäftigung, Gesundheitsförderung und Empowerment. Diese Tätigkeiten erfordern spezifische Kompetenzen, die in klassischen sozialen Regelsystemen nicht in gleicher Weise vorhanden sind. Die starke Orientierung an feministischen und intersektionalen Leitwerten prägt die Arbeitsweise und bildet eine eigenständige normative Grundlage, die sich aus den Gründungskontexten der Organisationen der Befragten ableitet und Teil der Berufsethik der hier Tätigen ist.

Die gesellschaftliche Wirkung der Frauen*/FLINTA-Infrastruktur ist breit. 43 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Organisationen mehr als 1.000 Personen erreichen, weitere knapp ein Drittel zwischen 201 und 1.000 Personen jährlich. Qualitätsstandards und Wirkung wird systematisch erfasst, unter anderem durch Zielerreichungsprüfungen, Zufriedenheitsfeedback, Qualitätsmanagementverfahren, Gender-Budgeting-Instrumente und Audits. Darüber hinaus entfalten die Befragten gesellschaftliche Wirkung durch Kooperationen und Netzwerkarbeit, Beiträge zum öffentlichen Diskurs, Schutzräume, politische Einflussnahme und Empowerment-Formate. Diese Kombination aus Reichweite, Wirkungsmessung und politischer Relevanz zeigt, dass die Frauen*/FLINTA-Infrastruktur nicht nur Dienstleistungen erbringt, sondern aktiv gesellschaftliche Entwicklungen mitgestaltet.

Gleichzeitig ist das Feld strukturell fragil. Die hohe Abhängigkeit von öffentlichen Förderlogiken, die verbreitete Befristung von Beschäftigungsverhältnissen und die starke administrative Belastung begrenzen die Stabilität der Arbeit zum Wohle der Berliner*innen. Diese strukturelle Unsicherheit ist ein charakteristisches Merkmal des Feldes und unterscheidet es von stärker institutionell abgesicherten Bereichen.

Perspektiven der Professionalisierung in Eigenverantwortung

Die Daten legen jedoch keine eindeutige Richtung für strukturelle Reformen nahe. Klar erkennbar ist lediglich, dass Professionalisierung künftig weniger in der fachlichen Arbeit selbst, sondern stärker in der Entlastung administrativer Funktionen liegen könnte. Die Befunde zeigen deutliche Belastungen in Verwaltung, Berichtspflichten, Fördermittelmanagement und Overhead-Finanzierung. Dagegen sind Einstellungen zu strukturellen Veränderungen wie Fusionen, Dachorganisationen oder neuen Trägerformen heterogen und in naher Zukunft noch nicht mehrheitsfähig.

Vor diesem Hintergrund lassen sich verschiedene Modelle als mögliche Optionen beschreiben, die theoretisch geeignet wären, die empirisch identifizierten Engpässe zu adressieren. Sie sind jedoch nicht als direkte Forderungen der Befragten zu interpretieren, sondern als Ableitungen aus den strukturellen Problemlagen.

Gemeinsame Servicestellen Eine zentrale Servicestelle könnte administrative Aufgaben übernehmen, die laut Daten als deutlich bis sehr stark belastend eingeschätzt werden. Dazu gehören Fördermittelmanagement, Berichtspflichten, Qualitätsmanagement, digitale Infrastruktur und Rechtsberatung. Die Servicestelle würde Aufgaben bündeln, die heute in vielen Organisationen parallel und unter Ressourcenengpässen erbracht werden.

Professionalisierte Organisationsformen (z. B. gGmbH) Die Daten zeigen, dass klassische Vereinsstrukturen unter den heutigen administrativen und rechtlichen Anforderungen häufig überlastet sind, insbesondere aufgrund ehrenamtlicher Vorstände und fehlender Overhead-Strukturen. Eine gGmbH oder ähnliche Organisationsform könnte zentrale Leitungs- und Verwaltungsfunktionen übernehmen, die nicht mehr ehrenamtlich getragen werden können.

Verbundstrukturen und Konsortien Mehrere Träger könnten administrative Aufgaben gemeinsam organisieren, etwa Buchhaltung, Personalverwaltung, Qualitätsmanagement oder digitale Systeme. Die Daten belegen, dass diese Aufgaben in vielen Organisationen ressourcenintensiv und nicht kostendeckend sind. Die Belastung ist zwar empirisch belegt, die Bereitschaft zu Verbünden jedoch nicht eindeutig.

Gemeinsame Personalpools Da nur 35,1 Prozent der Befragten in ihren Organisationen über ausreichende personelle Ressourcen verfügen, könnten gemeinsame Personalpools für Verwaltung, Projektleitung, Öffentlichkeitsarbeit oder digitale Entwicklung die Flexibilität erhöhen und Engpässe ausgleichen.

Hybride Modelle (Verein + ausgelagerte Einheit) Ein Teil der Organisationen könnte die fachliche Arbeit weiterhin im Verein verankern, während zentrale administrative Aufgaben an eine ausgelagerte Einheit übertragen werden. Dieses Modell adressiert die empirisch belegte Überlastung ehrenamtlicher Vorstände und die strukturelle Fragilität klassischer Vereinsstrukturen.

Externe Rahmenbedingungen: Verantwortung von Politik und Verwaltung

Die empirischen Befunde zeigen, dass Politik und Verwaltung eine zentrale Verantwortung für die strukturelle Absicherung und Weiterentwicklung der Frauen*/FLINTA-Infrastruktur tragen. Diese Verantwortung ergibt sich aus verfassungsrechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit als auch aus den spezifischen strukturellen Bedingungen des Organisations- und Berufsfeldes selbst.

Stabilisierung der strukturellen Rahmenbedingungen

Die hohe Unsicherheit durch jährliche oder vorläufige Förderbescheide, die verbreitete Befristung von Beschäftigungsverhältnissen und die begrenzte Möglichkeit zur Rücklagenbildung erschweren eine mittel- und langfristige Planung und Organisationsentwicklung. Da die Arbeit überwiegend professionalisiert, aber strukturell nicht abgesichert ist, besteht eine empirisch belegbare Notwendigkeit für verlässliche und längerfristige Förderlogiken. Eine stabilere Finanzierung würde die Planbarkeit erhöhen, Personalentwicklung stärken und die strukturelle Fragilität reduzieren.

Entlastung administrativer Prozesse

Die administrativen Anforderungen werden überwiegend als deutlich bis sehr stark belastend eingeschätzt. Berichtspflichten, Förderanträge und Nachweiserfordernisse binden erhebliche Ressourcen und reduzieren die Zeit für fachliche Arbeit. Eine Anpassung der Verwaltungsverfahren, etwa durch vereinfachte Berichtsformate oder längere Förderzeiträume, würde die Effizienz der Organisationen erhöhen und die fachliche Arbeit stärken.

Absicherung von Overhead-Strukturen

44 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Organisationen keine Mittel für Geschäftsführung und Verwaltung erhalten. Diese fehlende Overhead-Finanzierung führt dazu, dass zentrale organisatorische Funktionen nicht kostendeckend abgesichert sind. Da professionelle Arbeit stabile Leitungs- und Verwaltungsstrukturen benötigt, ist die Finanzierung dieser Bereiche eine zentrale Voraussetzung für die nachhaltige Organisationsentwicklung und Professionalisierung des Feldes.

Berücksichtigung fachlicher Spezialisierung

Die Frauen*/FLINTA-Infrastruktur arbeitet in Bereichen, die hohe fachliche Anforderungen stellen und gesellschaftlich relevante Aufgaben erfüllen, darunter Gewaltschutz, Beratung, Empowerment und frauen*politische Bildungsarbeit. Die erbrachten beruflichen Tätigkeiten erfordern spezifische Ressourcen, Qualifikationen und Rahmenbedingungen. Eine angemessene Berücksichtigung dieser Spezialisierung in Förderentscheidungen und politischen Strategien ist notwendig, um die fachliche Qualität und Wirkung der Arbeit zu sichern.

Umgang mit politischer Volatilität

Rund 80 Prozent der Befragten sehen die Existenz ihrer Organisation durch Kürzungen öffentlicher Gelder bedroht. Politische Entwicklungen unter anderem durch gesellschaftliche Verschiebungen wie Antifeminismus beeinflussen die Stabilität der Frauen`*Infrastruktur unmittelbar. Die Daten zeigen, dass die Zukunftsfähigkeit der Organisationen mehr von strukturellen Rahmenbedingungen als von eigenen

Organisationsbedingungen oder fachlicher Kompetenz abhängt. Politik und Verwaltung tragen daher Verantwortung, die Frauen*/FLINTA-Infrastruktur gegenüber politischen Schwankungen abzusichern und langfristige Stabilität zu gewährleisten.

5. Literaturverzeichnis

ADEFRA e. V. – Schwarze Frauen in Deutschland (o. D.): *ADEFRA e. V. – Schwarze Frauen in Deutschland*. Online: <https://adefra.com/> (Zugriff: 02.06.2026)

Albrecht-Ross, Bessy (2021): *Die Geschichte der Frauenhäuser und Psychiatriebetroffenen Frauen im Frauenhaus*. Online: https://autonome-frauenhaeuser-zif.de/wp-content/uploads/2021/05/af_02_ross.pdf (Zugriff: 02.06.2026)

BEGiNE – Treffpunkt und Kultur für Frauen e.V. (o. D.): *Herstory / Geschichte der BEGiNE*. Online: <https://www.begine.de/ueber-uns/herstory.html> (Zugriff: 01.07.2026).

Berliner Frauenbund 1945 e. V. (o. D.): *Rückschau & Aufbruch*. Online: <https://berliner-frauenbund.de/rueckschau-aufbruch/> (zuletzt: 06.09.2026)

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) (o. D.): *LSBTIQ-Aufklärung und Beratung fördern**. Online: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/sexuelle-und-geschlechtliche-vielfalt/projektfoerderungen/lsbtqi-aufklaerung-und-beratung-foerdern-73926> (Zugriff: 02.06.2026)

Bundeszentrale für politische Bildung (2025): *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. Online: https://www.bpb.de/system/files/dokument-pdf/bpb_Grundgesetz_DE_2025.pdf (Zugriff: 08.06.2026)

Crenshaw, Kimberlé (1989): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. *University of Chicago Legal Forum*, 1989 (1), S. 139–167. Online: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf> (Zugriff: 02.06.2026)

Dalla Costa, Mariarosa; James, Selma (1973): *Die Macht der Frauen und der Umsturz der Gesellschaft*, Berlin: Merve Verlag

Deutscher Bundestag (2025): *Abgeordneten-Statistik: Der neue Bundestag in Zahlen*. Online: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2025/kw09-wahl-ergebnis-statistik-1055550> (Zugriff: 10.06.2026)

Digitales Deutsches Frauenarchiv (2023): *Autonome Frauenhausbewegung – eine verdrängte Geschichte*. Online: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/blog/autonome-frauenhausbewegung-eine-verdraengte-geschichte> (Zugriff: 02.06.2026)

Frauenhauskoordinierung (2026): *LSBTIQ Online*: <https://www.frauenhauskoordinierung.de/themenportal/gewalt-gegen-frauen/spezifische-betroffenengruppen/lgbti> (Zugriff: 02.06.2026)

Gessner, Margit (2025): *Die Frauen-Nische in Schöneberg*. Online: <https://www.paritaet-berlin.de/berlinbessermachen/ausgabe-02/2025/die-frauen-nische-in-schoeneberg> (Zugriff: 01.07.2026).

Goethe-Institut & Schwules Museum (o. D.): *Farbe bekennen. Queer As German Folk*. Online: <https://queerexhibition.org/farbe-bekennen> (Zugriff: 08.06.2026)

Gröschner, Annett (2018): *Berolinas zornige Töchter. 50 Jahre Berliner Frauenbewegung*. Berlin: FFBIZ – das feministische Archiv

Hoecker, Beate (2008): *50 Jahre Frauen in der Politik: späte Erfolge, aber nicht am Ziel*. Online: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/31159/50-jahre-frauen-in-der-politik-spaete-erfolge-aber-nicht-am-ziel/> (Zugriff: 10.06.2026)

Kappert, Ines (2019): *Der feministische Mainstream im Westen hat ein Problem*. Online: <https://www.gwi-boell.de/de/2019/01/25/der-feministische-mainstream-im-westen-hat-ein-problem> (Zugriff: 02.06.2026)

Kokits, Maya Joleen / Thuswald, Marion (2015): gleich sicher? sicher gleich? Konzeptionen (queer) feministischer Schutzräume. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, Jg. 24(1-2015): Perspektiven queerfeministischer politischer Theorien, S. 83–93. Online: <https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v24i1.19254> (Zugriff: 11.06.2026)

Mauritz, Miriam (2020): Die Neue Frauenbewegung der 1960er und 70er Jahre im Verhältnis zur politischen (Frauen*-) Bildung: Zwischen Selbsterfahrung, Politisierung und Emanzipation. In: *Bundesausschuss politische Bildung* (bap) e.V. (Hrsg.) Online: <https://profession-politischebildung.de/grundlagen/geschichte/frauenbewegung/> (Zugriff: 06.09.2026)

Monecke, Nina (2020): *Als Frauen aus Ost und West aufeinandertrafen*, in: *Digitales Deutsches Frauenarchiv* Online: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/angebote/dossiers/30-jahre-geteilter-feminismus/als-frauen-aus-ost-und-west-aufeinandertrafen> (Zugriff: 11.06.2026)

Notz, Gisela (2004): Die autonomen Frauenbewegungen der Siebzigerjahre. In: *Archiv für Sozialgeschichte*, Jg. 44, S. 123–148. Online: <https://library.fes.de/afs/pdf/afs-2004-123.pdf> (Zugriff: 11.06.2026)

Sirri, Lana (2017): *Einführung in islamische Feminismen*, Berlin: w orten und meer GmbH

Statistisches Bundesamt (2024): *KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer*, Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html (Zugriff: 10.06.2026)

Statistisches Bundesamt (2024): *Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 % niedriger als die von Männern*, Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html (Zugriff: 10.06.2026)

Wichterich, Christa (2012): *Wie wir dahin kamen, wo wir sind. Frauenbewegungen als politische Handlungssubjekte zwischen Realpolitik und Systemveränderung*. In: *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, Heft 1/2013, S. 32-42. Online: https://forschungsjournal.de/fjsb/wp-content/uploads/fjsb_2012_1.pdf (Zugriff: 02.06.2026)

6. Anhang Fragebogen

Umfrage zur Frauen*(-Projekte)-Infrastruktur in Berlin

Willkommen zur Umfrage unter den Akteurinnen und Initiativen im Bereich Frauen* / FLINTA* und Gleichstellung! Sie richtet sich an unabhängige feministische Initiativen, Netzaktivistinnen und weitere engagierte Personen in Berlin sowie an öffentlich geförderte Träger und Projekte, inklusive deren (ehemalige) Aktive.

In dieser Studie schauen wir uns an, wie **Aktivitäten im Interesse von Frauen* und FLINTA* in Berlin** gestaltet werden: Welche Werte leiten die haupt- und ehrenamtlich Engagierten, wie sind Projekte organisiert und finanziert und wo sehen Akteur*innen selbst zukunftsorientierten Verbesserungs-, Entwicklungs- oder Lobbyingbedarf. Unser Ziel ist es, strukturelle Besonderheiten und daraus resultierende zentrale Herausforderungen sichtbar zu machen und somit zu zeigen, warum die Frauen*-Infrastruktur ein zivilgesellschaftlich eigenständiges Handlungsfeld ist. Politik und Verwaltung stehen in der Verantwortung, diesen Sektor umfassend zu unterstützen.

Die Studie wird vom Berliner Frauenbund 1945 e. V. (BFB 1945 e. V.) ehrenamtlich initiiert und begleitet. Mit Mitteln des Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e. V. hat der BFB 1945 e. V. das Berliner Institut für Sozialforschung (BIS) mit der Durchführung beauftragt. Sie entsteht somit aus der Mitte der Berliner Frauen*-Infrastruktur – mit dem Ziel, eine verlässliche gemeinsame Datengrundlage für die fachliche, organisatorische und finanzielle Weiterentwicklung zu schaffen.

Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, die Entwicklung innovativer Organisations- und Finanzierungsstrategien innerhalb der Träger selbst zu unterstützen und zeitgleich politische und administrative Entscheidungen transparenter zu gestalten. Sie werden auf dem Feministischen Sommerkongress am 4.7.2026 sowie auf einer Fachtagung am 9.9.2026 in der Bundesstiftung Gleichstellung vorgestellt und diskutiert.

Die Teilnahme dauert etwa 15 Minuten. Alle Angaben sind freiwillig und werden vertraulich behandelt. Der Berliner Frauenbund 1945 e. V. erhält ausschließlich zusammengefasste Ergebnisse – Ihre individuellen Antworten bleiben anonym.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!
Ihr Berliner Institut für Sozialforschung

Dr. Eva Schulze und Janika Gabriel

Bei Fragen zum Datenschutz steht der Datenschutzbeauftragte des Berliner Instituts für Sozialforschung, Dr. Felix Bader, zur Verfügung (datenschutz@bis-berlin.de, Tel.: 030 / 310 009 16, siehe auch <https://www.bis-berlin.de/datenschutzhinweis>).

Tätigkeit

Sind Sie aktuell in Berlin aktiv (mit oder ohne Bezahlung) im Interesse von Frauen* ^{TK01} oder waren Sie in der Vergangenheit aktiv?

- ☐ Ich bin aktuell in Berlin aktiv im Interesse von Frauen*.
- ☐ Ich war in der Vergangenheit in Berlin aktiv im Interesse von Frauen*, derzeit nicht mehr.
- ☐ Ich bin nicht und war auch nie in Berlin aktiv im Interesse von Frauen*.

Sind Sie ehrenamtlich oder gegen Bezahlung im Interesse von Frauen* tätig? ^{TK02}

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ ehrenamtlich, durchschnittlich Stunden pro Woche
- ☐ angestellt in Teilzeit (weniger 35 Stunden pro Woche laut Arbeitsvertrag)
- ☐ angestellt in Vollzeit (mindestens 35 Stunden pro Woche laut Arbeitsvertrag)
- ☐ freiberuflich auf Honorarbasis

Haben Sie von einer bezahlten Tätigkeit im Interesse von Frauen* zu einer ehrenamtlichen gewechselt? ^{TK03}

- ☐ ja
- ☐ nein

Sind sie befristet oder unbefristet tätig? ^{TK04}

- ☒ befristet,
 - ☐ aufgrund des Zuwendungsrechtes
 - ☐ aus anderen Sachgründen (z.B. Krankheitsvertretung, Elternzeitvertretung)
 - ☐ ohne Sachgrund (maximal 2 Jahre, bis zu 3 Verlängerungen)
 - ☐ aus unbekanntem Grund
- ☐ unbefristet

Sind Sie im Rahmen einer Organisation oder unabhängig aktiv im Interesse von Frauen*? ^{TK05}

Mehrfachnennungen möglich

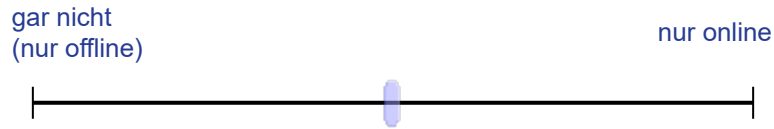
- ☐ in einer Organisation
- ☐ unabhängig

Beziehen Sie alle folgenden Fragen bitte auf Ihre Aktivität in der Organisation.

Wenn Sie bei mehreren Organisationen aktiv sind, beziehen Sie alle folgenden Fragen bitte auf Ihre Aktivität bei der für Sie wichtigsten Organisation.

^{TK11}

Zu welchem zeitlichen Anteil sind Sie online (z.B. Social Media, Podcast, Blog) aktiv im Interesse von Frauen*?



In welchem Feld sind Sie im Interesse von Frauen* tätig?

TK09

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ Beratung / Bildung / Beschäftigung
- ☐ soziokultureller Bereich
- ☐ Migrant*innen-Selbstvertretung
- ☐ Freizeit
- ☐ Gesundheit
- ☐ Kunst und Kultur
- ☐ Politik
- ☐ Religion
- ☐ Soziale Dienste
- ☐ Vereinbarkeit Familie / Pflege und Beruf
- ☐ Anti-Gewalt / Gewaltschutz – Safer Space
- ☐ Alleinerziehende / Ein-Eltern-Familien
- ☐ anderer Bereich

Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Studie!

Sie gehören nicht zur Zielgruppe dieser Studie.

Diese Umfrage richtet sich an Personen, die im Rahmen eines Projekts, Trägers oder unabhängig für Frauen* aktiv sind oder waren.

Bei Fragen wenden Sie sich an die Projektleiterin [Janika Gabriel](#).

⇒ Werden ⇐ die Mitarbeiter*innen, die sich in Ihrer Organisation für die Interessen von Frauen* einsetzen ⇐, nach Tarif bezahlt?

TK06

- ☐ Ja, in Anlehnung an den TV-L
- ☐ Ja, nach einem anderen Tarifvertrag und zwar
- ☐ Nein, wir/sie ⇒ sind ⇐ ohne Tarifbindung tätig.
- ☐ Nein, wir ⇒ sind ⇐ nur ehrenamtlich tätig.

Halten Sie die Berücksichtigung tariflicher Standards für Frauen*-Projekte für erstrebenswert?

TK07

- ☐ ja
- ☐ nein

Was ⇒ sind ⇐ Ihre Aufgaben bei der Organisation?

TK10 

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ Vorstand
- ☐ Geschäftsführung / Projektleitung
- ☐ Buchhaltung / Büroorganisation
- ☐ Durchführung von Beratungen, Veranstaltungen oder anderen Angeboten
- ☐ Weiteres

⇒ Handelt ⇐ es sich bei Ihrer Organisation um ein Frauen*-Projekt oder um einen Träger?

TK08 

- ☐ Frauen*-Projekt
- ☐ Träger von einem oder mehreren Frauen*-Projekten (und ggf. anderen Projekten)
- ☐ Frauen*-Projekt, das zugleich Träger ⇒ ist ⇐
- ☐ andere Situation und zwar

⇒ Ist ⇐ Ihre Organisation ausschließlich im Interesse von Frauen* tätig oder Teil einer geschlechterübergreifend und themenübergreifend tätigen Organisation?

TK12

- ☐ ausschließlich im Interesse von Frauen* tätig
- ☐ geschlechterübergreifend und themenübergreifend tätige Organisation

Wirksamkeit und Zukunftsfähigkeit Ihrer Organisation

question('WZ01')

WZ01

Wie viele Frauen* werden von Ihrer Organisation jährlich unterstützt (z.B. Ratsuchende oder Teilnehmende an Veranstaltungen)?

- ☐ weniger als 10
- ☐ 10–50
- ☐ 51–200
- ☐ 201–1.000
- ☐ über 1.000
- ☐ keine Angabe möglich, weil Aktivität im Interesse aller Frauen* in Berlin

question('WZ02')

WZ02

Wie wird die Qualität der Aktivitäten Ihrer Organisation gemessen?

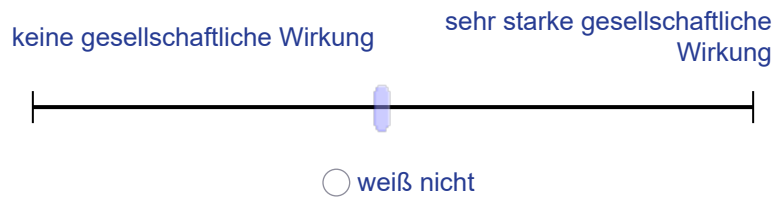
Mehrfachnennungen möglich

- ☐ Wir haben ein Qualitätsmanagement.
- ☐ Wir füllen die Gender Budgeting Tabelle aus.
- ☐ Bearbeitungszeiten werden gemessen.
- ☐ Fehler, Beschwerden oder Rückmeldungen werden systematisch erfasst.
- ☐ Es gibt Audits oder stichprobenartige Qualitätsprüfungen.
- ☐ Wir holen regelmäßig Feedback zur Zufriedenheit ein.
- ☐ Wir messen Reichweite, Beteiligung oder Nutzungsdauer.
- ☐ Wir prüfen, ob wir unsere Ziele erreicht haben.
- ☐ Andere Methode(n)
- ☐ Weiß ich nicht.
- ☐ Wir messen die Qualität nicht.

question('WZ14')

WZ14

In welchem Ausmaß hat Ihre Aktivität und die Aktivität Ihrer Organisation längerfristig betrachtet eine gesellschaftliche Wirkung?



question('WZ15')

WZ15

Welche Instrumente nutzen Sie um eine gesellschaftliche Wirkung zu erzielen?

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ Forderungen von Gesetzesänderungen
- ☐ Schutzraum bieten
- ☐ Beiträge zum Diskurs (Posts, Zeitungsartikel...)
- ☐ Bündnisse eingehen
- ☐ andere

question('WZ05')

WZ05

Wie schätzen Sie die Zukunftsaussichten Ihrer Organisation in den kommenden fünf Jahren ein?

(z. B. im Hinblick auf Strukturen, Anforderungen und Rahmenbedingungen)

- ☐ sehr sicher
- ☐ eher sicher
- ☐ ungewiss
- ☐ eher unsicher
- ☐ sehr unsicher

question('WZ06')

WZ06

⇒ **Haben** ⇐ **Sie folgende Ressourcen, um sich zukunftsfähig aufzustellen?**

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ stabile oder anpassungsfähige Strukturen
- ☐ ausreichende Finanzierung
- ☐ genug Personal und Kompetenzen
- ☐ klare Prozesse
- ☐ Fähigkeit, auf neue politische oder gesellschaftliche Anforderungen zu reagieren
- ☐ digitale und organisatorische Weiterentwicklung
- ☐ geringe Unsicherheit über die eigene Zukunft
- ☐ nein
- ☐ weiß nicht

question('WZ07')

WZ07

⇒ **Arbeitet** ⇐ **Ihre Organisation an Maßnahmen, um sich für die Zukunft gut aufzustellen?**

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ Wir arbeiten an digitalen Verbesserungen (z. B. zeitsparende Verfahren, digitale Abläufe).
- ☐ Wir entwickeln neue Arbeits- oder Organisationsformen (z. B. neue Prozesse, neue Rollen, neue Geschäftsmodelle).
- ☐ Wir nutzen oder testen KI-Anwendungen für unsere Arbeit.
- ☐ Wir führen internes Monitoring ein (z. B. um Wirkungen oder Ergebnisse besser messbar zu machen).
- ☐ Wir entwickeln neue Finanzierungsstrategien.
- ☐ Wir prüfen eine Anerkennung als Träger mit längerfristiger Förderung wie in anderen Bereichen (z. B. Jugendhilfe, Demokratieförderung).
- ☐ Wir arbeiten an anderen Maßnahmen und zwar
- ☐ nein
- ☐ weiß nicht

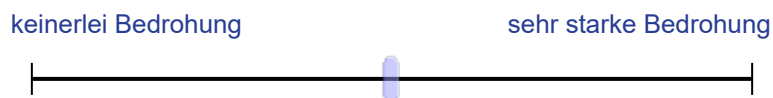
Was erwarten Sie von der Abteilung Frauen und Gleichstellung, SenASGIVA?

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ langfristige Planung auf Augenhöhe
- ☐ klare Informationen zu Fördermöglichkeiten und Verfahren
- ☐ transparente und verlässliche Kommunikation
- ☐ planbare und langfristige Finanzierungsperspektiven
- ☐ Unterstützung bei strukturellen Herausforderungen (z. B. Personal, Trägerstrukturen, Professionalisierung)
- ☐ Stärkung und Sichtbarkeit der Frauen*-Projekte in der Politik
- ☐ bessere Abstimmung zwischen Verwaltung und Projekten
- ☐ Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit der Frauen*-Projekte
- ☐ Unterstützung bei Digitalisierung und modernen Arbeitsweisen
- ☐ Unterstützung bei der Entwicklung neuer Organisations- und Finanzierungsmodelle
- ☐ Unterstützung bei Vernetzung und Kooperationen
- ☐ Beratung bei rechtlichen oder administrativen Fragen
- ☐ andere Erwartungen
- ☐ keine besonderen Erwartungen

Wie $\Rightarrow$ wollen $\Leftarrow$ Sie sich selbst in die notwendigen Veränderungsprozesse $\Rightarrow$ einbringen $\Leftarrow$?

- ☐ nur in meiner bezahlten Arbeitszeit
- ☐ auch in Form eines zusätzlichen zielgerichteten Engagements im Umfang von durchschnittlich ca. Stunden pro Woche.
- ☐ Die erforderliche Weiterentwicklung unserer Organisation sehe ich nicht als meine Aufgabe an.
- ☐ Ich sehe keine Notwendigkeit für Veränderungen.

In welchem Ausmaß $\Rightarrow$ sehen $\Leftarrow$ Sie die Existenz Ihrer Organisation durch aktuelle und absehbare künftige Kürzungen öffentlicher Gelder bedroht?

Möchten Sie eine Anmerkung zur Wirksamkeit und/oder Zukunftsfähigkeit Ihrer Organisation angeben?

Motivation und Werte

MW01

Aus welchem Kontext heraus ist $\Rightarrow$ form $\Leftarrow$ entstanden?

- ☐ autonome Frauenbewegung der 70er und 80er
- ☐ Engagement einer bestimmten Berufsgruppe
- ☐ unternehmerisches Engagement
- ☐ Engagement für eine bestimmte marginalisierte Gruppe
- ☐ religiöser Kontext
- ☐ anderes

☐ weiß nicht

MW02

Welches ursprüngliche Vorhaben war bei der Gründung $\Rightarrow$ formes $\Leftarrow$ am wichtigsten?

- ☐ bestimmte Teilgruppe von FLINTA* unterstützen
- ☐ bei bestimmten Themen / Betroffenheiten unterstützen
- ☐ Stärkung der Frauenrechte und eine geschlechtergerechte Gesellschaft
- ☐ bestimmtes politisches Anliegen gesellschaftsfähig machen
- ☐ als Organisation vorhandene Förderungen für Frauen*projekte nutzen
- ☐ ein erfolgreiches Geschäftsmodell etablieren
- ☐ eine Kombination aus ideellen und wirtschaftlichen Interessen
- ☐ anderes

☐ weiß nicht

MW03

Hatte der Standort Berlin $\Rightarrow$ bisher $\Leftarrow$ auf Ihre Aktivität eine oder mehrere der folgenden Auswirkungen?

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ Vernetzungsmöglichkeiten
- ☐ Finanzielle Unterstützung
- ☐ Hohe Nachfrage unseres Angebots aufgrund von hohem Bedarf
- ☐ keine der genannten
- ☐ weiß nicht

MW04

Welche Rolle $\Rightarrow$ spielen $\Leftarrow$ gleichstellungsorientierte bzw. frauen*-politische Anliegen und die intersektionale Perspektive (mehrfache Benachteiligung) für Sie in Ihrer Aktivität?

Gleichstellungsorientierte bzw. frauen*-politische Anliegen $\Rightarrow$ sind $\Leftarrow$...

...nicht entscheidend für unsere Aktivität. ...der zentrale Beweggrund für unsere Aktivität.

Die intersektionale Perspektive (mehrfache Benachteiligung) $\Rightarrow$ ist $\Leftarrow$...

...nicht entscheidend für unsere Aktivität. ...der zentrale Beweggrund für unsere Aktivität.

Wie wichtig sind Ihrer Einschätzung nach Frauen*-Projekte und Frauen*-Vereine für unsere Demokratie?

MW07

Frauen*-Projekte und Frauen*-Vereine sind für unsere Demokratie...

...überhaupt nicht wichtig. ...unverzichtbar.

Was $\Rightarrow$ treibt $\Leftarrow$ Sie in Ihrer Aktivität an?

MW06

Bitte wählen Sie die Antwort, die für Sie persönlich am Besten passt.

- ☐ Die Aktivität $\Rightarrow$ macht $\Leftarrow$ mir generell Freude, mich $\Rightarrow$ motiviert $\Leftarrow$ jedoch nichts Bestimmtes.
- ☐ Diese Aktivität $\Rightarrow$ bietet $\Leftarrow$ Möglichkeiten, mich feministisch zu engagieren, $\Rightarrow$ hat $\Leftarrow$ daher auch einen gesellschaftspolitischen und demokratiefördernden Wert.
- ☐ Durch diese Aktivität $\Rightarrow$ kann $\Leftarrow$ ich meine anderen politischen Ziele vorantreiben.
- ☐ Diese Aktivität $\Rightarrow$ bietet $\Leftarrow$ mir finanzielle Sicherheit und $\Rightarrow$ hat $\Leftarrow$ zugleich einen gemeinnützigen Wert.
- ☐ Meine Aktivität $\Rightarrow$ bietet $\Leftarrow$ mir vor allem wirtschaftliche Stabilität.

Hintergrund zur Organisation

Wann wurde $\Rightarrow$ form $\Leftarrow$ gegründet?

HO01

- ☐ 1980 oder früher
- ☐ 1981- 2000
- ☐ 2001- 2020
- ☐ Ab 2021

$\Rightarrow$ Sind $\Leftarrow$ bei $\Rightarrow$ tr_former $\Leftarrow$ nur Frauen* aktiv?

HO13

	qua Satzung nur Frauen*	de facto nur Frauen*	überwiegend Frauen*	Frauen* und Männer* gleichermaßen	gibt es bei uns nicht
Mitglieder	☐	☐	☐	☐	☐
bezahlte Kräfte	☐	☐	☐	☐	☐
Ehrenamtliche	☐	☐	☐	☐	☐

Welche Gesellschaftsform $\Rightarrow$ hat $\Leftarrow$ $\Rightarrow$ tr_form $\Leftarrow$?

HO14

- ☐ Verein
- ☐ gGmbH
- ☐ andere Gesellschaftsform und zwar

Wie viele Mitglieder $\Rightarrow$ hat $\Leftarrow$ $\Rightarrow$ tr_form $\Leftarrow$?

HO03

- ☐ bis 10
- ☐ 11-50
- ☐ 51-100
- ☐ 101-200
- ☐ 201-500
- ☐ über 500

HO04

Wie viele bezahlte Kräfte hat tr_form?

- ☐ keine
- ☐ 1-5
- ☐ 6-10
- ☐ 11-20
- ☐ 21-50
- ☐ über 50

Wie viele Ehrenamtliche hat ihre Organisation?

HO15

- ☐ keine
- ☐ 1-5
- ☐ 6-10
- ☐ 11-20
- ☐ 21-50
- ☐ über 50
- ☐ weiß nicht

Wer setzt die Organisationsziele um?

HO05

Die Organisationsziele werden umgesetzt...

- ☐ ...ausschließlich von bezahlten Kräften.
- ☐ ...überwiegend von bezahlten Kräften.
- ☐ ...gleichermaßen von bezahlten Kräften und Ehrenamtlichen.
- ☐ ...überwiegend von Ehrenamtlichen.
- ☐ ...ausschließlich von Ehrenamtlichen.

Wer ist vertretungsberechtigt für tr_form?

HO06

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ ehrenamtlicher Vorstand
- ☐ hauptamtliche Geschäftsführung
- ☐ Projektleitung
- ☐ sonstiges

HO07

Auf welchen Wegen $\Rightarrow$ finanziert $\Leftarrow$ sich $\Rightarrow$ form $\Leftarrow$?

Bitte Prozentzahlen angeben.

Wenn Sie es gar nicht wissen, genügt ein Klick hier: Die Finanzierung ist mir unbekannt ☐.

Mitgliederbeiträge	%	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht
Stiftungsgelder	%	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht
Spenden / Erbschaften	%	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht
öffentliche Gelder von der EU (z.B. ESF)	%	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht
öffentliche Gelder vom Bund	%	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht
öffentliche Gelder von der Abteilung Frauen und Gleichstellung, SenASGIVA des Landes Berlin	%	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht
andere öffentliche Gelder vom Land Berlin	%	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht
öffentliche Gelder vom Bezirk	%	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht
andere Wege und zwar 	%	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht
Summe	0 %	☐ ja, Anteil unbekannt ☐ weiß nicht

HO09

Wie oft $\Rightarrow$ muessen $\Leftarrow$ Sie die Fördergelder neu beantragen?

- ☐ quartalsweise
☐ halbjährlich
☐ jährlich
☐ nach 2 oder mehr Jahren
☐ unregelmäßig (z.B. Förderung einzelner Projektstätigkeiten)
☐ weiß nicht

HO10

⇒ **Bekommen** ⇐ Sie mit den Fördergeldern auch Mittel für die Geschäftsführung und Verwaltung ⇒ **former** ⇐ (z.B. Verwaltungsgemeinkostenpauschalen)?

☐ ja

☐ nein

☐ weiß nicht

Wie sehr ⇒ **belasten** ⇐ die Beantragungsverfahren und Berichtspflichten Sie und Ihre Organisation?

HO11

☐ gar nicht

☐ kaum

☐ wenig

☐ teilweise

☐ deutlich

☐ sehr stark

☐ weiß nicht

Im Rahmen welcher Förderrichtlinie ⇒ **wird** ⇐ ⇒ **form** ⇐ **durch die Abteilung Frauen und Gleichstellung, SenASGIVA gefördert?**

HO12

Mehrfachnennungen möglich

☐ FIF 1

☐ FIF 2

☐ FiF 3

☐ FIF 4

☐ andere Förderung und zwar

☐ weiß nicht

Servicebedarf

AG03

In welcher Weise $\Rightarrow$ koennte $\Leftarrow$ eine Servicestelle für Projekte im Interesse von Frauen* die Wirksamkeit $\Rightarrow$ formes $\Leftarrow \Rightarrow$ steigern $\Leftarrow$?

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ Buchhaltung
- ☐ Förderanträge
- ☐ Kooperationen / Vernetzung
- ☐ Digitalisierung
- ☐ Öffentlichkeitsarbeit
- ☐ Weiterbildung / Organisationsentwicklung / Ausrichtung
- ☐ gar nicht
- ☐ weiß nicht

AG04

Wie schwach oder stark $\Rightarrow$ ist $\Leftarrow$ Ihr Interesse an einer Servicestelle für Projekte im Interesse von Frauen* für Organisations- und Monitoringarbeiten wie Buchhaltung und Anträge schreiben?

- ☐ sehr schwaches Interesse
- ☐ schwaches Interesse
- ☐ mittelmäßiges Interesse
- ☐ starkes Interesse
- ☐ sehr starkes Interesse

AG05

$\Rightarrow$ Wuerden $\Leftarrow$ Sie eine Fusion $\Rightarrow$ tr_formes $\Leftarrow$ mit einer anderen Einrichtung $\Rightarrow$ unterstuetzen $\Leftarrow$, um Ihre Ziele zu fördern und Stellen zu sichern?

- ☒ Ja,
 - ☐ aber nur unter einem feministischen Dach.
 - ☐ Hauptsache das Projekt/die Projekte mit den Stellen bleibt/bleiben bestehen.
- ☐ Wir $\Rightarrow$ sind $\Leftarrow$ so groß, dass eine Fusion derzeit unnötig ist.
- ☐ Wir haben bereits fusioniert.
- ☐ Nein, auf keinen Fall.
- ☐ Habe ich noch nicht überlegt.

AG06

Könnten Sie sich vorstellen, dass $\Rightarrow$ tr_form $\Leftarrow$ unter Wahrung ihrer Eigenständigkeit Mitglied eines „Daches“ (gGmbH, Genossenschaft ..) vieler Frauen*-Organisationen (ggf. themen- oder tätigkeitsspezifisch) wird, um z. B. Projektverwaltungsaufgaben auszugliedern, politisches Lobbying zu stärken?

- ☐ Ja
- ☐ Nein, ich möchte, dass wir unabhängig bleiben.
- ☐ Nein, das ist unnötig, denn wir sind bereits ein großer Träger oder unter dem „Dach“ eines großen Trägers.
- ☐ weiß nicht

Zu Ihrer Person

Abschließend bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Person, die uns helfen, Ihre Antworten einzuordnen. Selbstverständlich sind auch diese Angaben freiwillig und anonym.

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

PE01

☐ weiblich☐ divers☐ nicht-binär☐ männlich☐ andere Angabe

Wie alt sind Sie?

PE02

☐ bis 29 Jahre☐ 30 bis 39 Jahre☐ 40 bis 49 Jahre☐ 50 bis 59 Jahre☐ 60 bis 69 Jahre☐ 70 Jahre und älter

question('PE05')

PE05

Wie lange waren Sie insgesamt aktiv im Interesse von Frauen*?

☐ 0-5 Jahre☐ 6-10 Jahre☐ 11-15 Jahre☐ 16-20 Jahre☐ 21-30 Jahre☐ 31-40 Jahre☐ über 40 Jahre

question('PE06')

PE06

Seit wie vielen Jahren sind Sie nicht mehr aktiv im Interesse von Frauen*?

- ☐ 0-5 Jahre
- ☐ 6-10 Jahre
- ☐ 11-15 Jahre
- ☐ 16-20 Jahre
- ☐ 21-30 Jahre
- ☐ 31-40 Jahre
- ☐ über 40 Jahre

question('PE04')

PE04

Wie lange sind Sie schon aktiv im Interesse von Frauen*?

- ☐ 0-5 Jahre
- ☐ 6-10 Jahre
- ☐ 11-15 Jahre
- ☐ 16-20 Jahre
- ☐ 21-30 Jahre
- ☐ 31-40 Jahre
- ☐ über 40 Jahre

question('PE03')

PE03

Wie lange sind Sie schon aktiv im Interesse von Frauen*?

	0-5 Jahre	6-10 Jahre	11-15 Jahre	16-20 Jahre	21-30 Jahre	31-40 Jahre	über 40 Jahre
bei der aktuellen Organisation	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
insgesamt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Sind Sie oder Ihre Eltern im Ausland geboren?

PE14

- ☐ Nein
- ☐ Ich bin in Deutschland geboren, aber mindestens eines meiner Elternteile ist im Ausland geboren.
- ☐ Ich bin im Ausland geboren.

Was ist Ihr höchster beruflicher Abschluss?

PE13

- ☐ noch in Berufsausbildung
- ☐ noch im Studium
- ☐ kein Abschluss
- ☐ abgeschlossene Lehre, Berufsausbildung
- ☐ abgeschlossene Fachschule
- ☐ Universitätsabschluss oder Fachhochschulabschluss
- ☐ anderer Berufsabschluss

question('PE09')

PE09

⇒ Fuehlen ⇐ Sie sich entsprechend ihrer tatsächlichen Aufgaben richtig eingruppiert?

- ☐ ja
- ☐ nein

question('PE10')

PE10

Erwarten Sie, dass Ihre Stelle in 5 Jahren noch bestehen wird?

- ☐ ja
- ☐ nein

question('PE11')

PE11

Haben Sie hinsichtlich Ihrer beruflichen Situation Existenzängste?

- ☐ ja
- ☐ nein

question('PE12')

PE12

Denken Sie darüber nach Ihre Stelle zu wechseln?

- ☐ ja
- ☐ nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Bitte leiten Sie die Einladung weiter

Wir freuen uns, wenn Sie die Umfrage auch in Ihren Netzwerken teilen – an weitere Initiativen, Gruppen, Aktivist*innen und Personen, die im Bereich Frauen*- /FLINTA* und Gleichstellung tätig oder engagiert sind.

Bitte teilen Sie den Link <https://umfrage.bis-berlin.de/bfb/> oder Ihre Einladungsmail!

Jede Stimme zählt! Nur wenn viele Perspektiven zusammenkommen, können wir die Vielfalt, die Herausforderungen und die Bedeutung der Frauen*-Infrastruktur sichtbar machen – und damit ihre Zukunft sichern.

Vielen Dank für Ihre Zeit, Ihr Engagement und Ihre Unterstützung!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.