

Auszug aus der Attac-Gruppenbroschüre (Stand März 2016)

Das vollständige Dokument ist zu finden unter:

http://www.attac.de/fileadmin/user_upload/bundesebene/Downloads/Broschueren/gruppenbroschue_rene_neuaufgabe2016_01-5online2.pdf

1.4 Entscheidungen und Konsenskultur

Gruppenzugehörigkeit und Entscheidungsgremium

In der Anfangsphase einer Gruppengründung und den ersten gemeinsamen Aktivitäten scheint es nicht so relevant, wer eigentlich „dazugehört“. Doch spätestens wenn nach einiger Zeit Entscheidungen getroffen werden müssen, stellt sich die Frage nach der Gruppenzugehörigkeit. Für die Mitarbeit in Attac ist es nicht entscheidend, ob jemand formales Attac-Mitglied ist. Die informelle Mitgliedschaft ergibt sich daraus, dass Aktive einfach kommen und mitmachen. Fragen, die in der Gruppenarbeit relevant werden können sind:

- Wer entscheidet, wer dazugehört und welche Entscheidungsverfahren gibt es dazu?
- Welche Rechte und Pflichten haben die Gruppenmitglieder?
- Wie kann eine Mitgliedschaft beendet werden? Wie kann eine Gruppe ein Mitglied ausschließen, wie kann sich ein Mitglied dagegen wehren?

Meist werden diese Fragen erst dann offen diskutiert, wenn ein Konflikt es erfordert. Die Frage der Gruppenzugehörigkeit sollte nicht überbewertet werden, um die Schwelle zum Einstieg nicht unnötig zu erschweren. Auf der anderen Seite sollten Regeln und Vereinbarungen, die in der Gruppe getroffen wurden, möglichst transparent kommuniziert werden.

Bei den meisten Gruppen ist das Plenum das höchste Entscheidungsgremium. Stehen Entscheidungen an, so sollte dies in der Einladung deutlich gemacht werden. Damit haben alle die Möglichkeit zu kommen, wenn ihnen die Sache wichtig erscheint.

Entscheidungsverfahren

Attac kennt Mehrheitsentscheidungen für eher formale und Konsensentscheidungen für inhaltliche Angelegenheiten. In Attac finden sich Aktive aus den unterschiedlichsten politischen und gesellschaftlichen Ecken wieder: Kirchlich orientierte Menschen ebenso wie Gewerkschaftsvertreter/innen oder Aktive aus sozialistischen Gruppen, junge und alte Menschen tummeln sich in den Gruppen ebenso wie politisch Erfahrene und Neulinge. Damit das so bleibt ist es zentral, dass einzelne Strömungen nicht durch Mehrheitsentscheidungen überstimmt und rausgedrängt werden.

Auch verschiedene Organisationsformen koexistieren in Attac. Historisch gesehen gab es zuerst Mitgliedsorganisationen wie NGOs, Gewerkschaften und Verbände; dazu kamen dann lokale Gruppen und Einzelmitglieder und es entstanden bundesweite Arbeitszusammenhänge wie verschiedene AGs und der Wissenschaftliche Beirat. In welcher Form konnten nun diese unterschiedlich organisierten Menschen gemeinsame Entscheidungen treffen? Wem sollten wie viele Stimmen zugesprochen werden? Durch das Konsensverfahren können sich alle Akteure auf Augenhöhe begegnen. Auch GEW und BUND müssen durch die Qualität ihrer Argumente und das was sie in Attac einbringen, überzeugen. Aber sie können auch nicht einfach überstimmt werden.

Aus diesen Gründen sind der Wille und die Bereitschaft zum Konsens so wichtig für Attac und die Attac-Gruppen. Ihn lediglich als Entscheidungsverfahren zu betrachten greift zu kurz, denn er erfordert eine besondere Kultur des Umgangs miteinander. Deshalb sprechen wir auch von Konsenskultur. Erstaunlicherweise lässt sich in den allermeisten Fällen auch tatsächlich ein qualitativ sehr guter Konsens erarbeiten. Bei Konsensentscheidungen ist es unwahrscheinlicher, dass einzelne Fraktionen sich gegenüber anderen durchsetzen, wie das bei Mehrheitsentscheidungen der Fall sein kann. Und hinter konsensual getroffenen Entscheidungen stehen mehr Ressourcen und weniger Widerstände. Der Konsensgedanke hat

sich vor Ort bewährt, auch wenn er selbstverständlich nicht dazu führen darf, dass die Arbeit und die Fortentwicklung der Gruppe gelähmt werden.

Die Konsenskultur

Wenn wir Mehrheitsentscheidungen für ungeeignet halten, dann nicht um irgendwelche Harmoniebedürfnisse zu befriedigen oder den Frust von Abstimmungsniederlagen zu ersparen. Vielmehr ist der Sinn des Konsenses

- die gleichberechtigte Einbeziehung aller Mitglieder,
- deren aktive Teilnahme und
- die größtmögliche Nutzung des Potenzials aller Beteiligten

Eine Konsenskultur hat darüber hinaus die positive „Nebenwirkung“, dass der Konsensdruck die inhaltliche Diskussion anregt. Entscheidungen hängen in höherem Maße von der Qualität und Überzeugungskraft von Argumenten ab. Dies entspricht auch dem Anspruch von Attac, einen gesellschaftlichen Raum zu bilden, „wo politische Lern- und Erfahrungsprozesse ermöglicht werden, ... in dem unterschiedliche Strömungen emanzipatorischer Politik miteinander diskutieren“ (Selbstverständnispapier).

Ein Konsens gilt dabei als erreicht, wenn niemand widerspricht – nicht wenn alle zustimmen. In den bundesweiten Arbeitszusammenhängen ist das meist dahingehend verändert, dass von Konsens gesprochen wird, wenn nicht mehr als 10 Prozent ein Veto eingelegt haben. Das basiert auf dem Grundsatz: Wir machen die Dinge, über die wir uns einig sind, gemeinsam. Die anderen, über die wir uns nicht einig sind, machen wir jeweils in unserem eigenen Namen (oder im Namen unserer Organisationen).

Die Konsensfindung geschieht in folgenden Schritten:

Problem klären, Entscheidungsfrage formulieren, Diskussion

Ein wichtiger Faktor bei der Gestaltung eines Konsensfindungsprozesses ist eine gut vorbereitete Moderation. In der ersten Stufe der Konsensfindung wird der zu beschließende Gegenstand, z.B. ein Positionspapier, die Entscheidung über die Beteiligung an einem Bündnis, ein Arbeitsschwerpunkt usw. (der Einfachheit halber „Antrag“ genannt), vorgestellt und beraten/diskutiert. Dabei ist es Aufgabe der Moderation, nach einer angemessenen Zeit der Aussprache Übereinstimmungen und Dissense jeweils zu bündeln und festzuhalten.

Dissense, Lösungsvorschläge erarbeiten, Diskussion, Konsensfindungsgruppe

Die zweite Stufe ist den Dissensen gewidmet. Damit das jeweilige Gremium einen Überblick von den „Kräfteverhältnissen der Überzeugungen“ erhalten kann, empfiehlt es sich zu Beginn dieser Phase o\$, ein Meinungsbild zu erstellen. Dabei ist wichtig: ein Meinungsbild ist immer eine unverbindliche Orientierungshilfe. Es ersetzt auf keinen Fall die verbindliche Entscheidung über den zu beschließenden Antrag. Allerdings gilt natürlich auch: falls ein Meinungsbild bereits einen Konsens dokumentiert, kann unmittelbar nach Erstellung des Meinungsbildes über den Antrag entschieden werden. Ein Meinungsbild sollte im Übrigen immer dann erstellt werden, wenn jemand aus der Versammlung dies wünscht.

In einer auf die Dissense konzentrierten Diskussion besteht die Aufgabe des Beschlussgremiums nun darin, kompromissfähige Positionen für die strittigen Punkte zu suchen. Die Erfahrung zeigt, dass dies in den meisten Fällen gelingt. Falls nicht, wird in der dritten Stufe eine sog. „Konsensfindungsgruppe“ eingesetzt. Diese besteht aus Vertreter/inn/en aller kontroversen Positionen sowie wiederum einer Moderation. Aufgabe dieser Gruppe ist es, innerhalb einer vorgegebenen Zeit dem Entscheidungsgremium einen Kompromissvorschlag zur Beschlussfassung vorzulegen. Gelingt dies, wird einem Konsensbeschluss nichts im Wege stehen. Falls nicht, kann in einer vierten Stufe der Prozess der dritten Stufe, ggfs. in einem erweiterten Personenkreis und mit mehr Zeit, wiederholt werden.

Konsensermittlung

In der letzten Stufe wird über den Antrag entschieden. Dabei gibt es für jede/n einzelne/n Beteiligte/n prinzipiell mehrere Möglichkeiten, über einen Antrag zu beschließen. Auf

Bundesebene gibt es z.B. vier Stufen der „Zustimmung“ und das Veto meist mittels farbiger Karten. Bei kleineren Gruppen reichen folgende Möglichkeiten:

- a) Zustimmung zu dem Antrag
- b) Enthaltung (z.B. ich kenne mich in dem Thema zu wenig aus ..., mir ist das nicht so wichtig ..., ich will dabei nicht mitmachen ...)
- c) (erhebliche) Bedenken (z.B. „ich bin zwar gegen diesen Beschluss, finde ihn aber nicht so elementar wichtig, dass ich ihn verhindern will/muss, wenn alle anderen dafür sind.“)
- d) VETO. („Diesen Beschluss kann ich auf keinen Fall mittragen, ich lege mein Veto ein.“). Das Veto eines oder einer kleinen Zahl von Gruppenmitgliedern blockiert den Konsens. Deshalb soll damit sehr verantwortungsvoll umgegangen werden. Wer ein Veto einlegt, muss bereit sein, es zu begründen und an einer Lösungssuche mitzuarbeiten (zum Beispiel in einer Konsensfindungsgruppe), die die vorgebrachten Bedenken berücksichtigt.

Es ist schön, für ein wichtiges Anliegen die Unterstützung der ganzen Gruppe zu bekommen. Wenn das nicht möglich ist, gibt es jedoch immer noch Möglichkeiten, mit Gleichgesinnten aktiv zu werden.

Hier noch einige Empfehlungen, die Entscheidungsfindungsprozesse erleichtern:

- Sich kurz fassen, damit möglichst alle die wollen, zu Wort kommen,
- von sich selber sprechen, ohne unpersönliches „man/mensch“ und vereinnahmendes „wir“,
- zuhören, nachfragen, Wiederholungen vermeiden,
- eine Haltung gegenseitiger Unterstützung und Kooperation einnehmen,
- Transparenz: Was wird wo von wem entschieden
- gute Rahmenbedingungen: Moderation, Zeitgeber/in, Protokoll, Pausen.

Wenn eine Gruppe größer wird, sollte darüber nachgedacht werden, welche Entscheidungen von der Gesamtgruppe getroffen werden sollen und welche in die Verantwortung von Untergruppen oder eines Koordinierungskreises gegeben werden können.

...