

Gliederung:

1. Unsere Perspektive (im Treffen vorstellen)
2. Bestehende Struktur
3. Probleme und Grenzen der bestehenden Struktur aus unserer Sicht
4. Weiteres Vorgehen

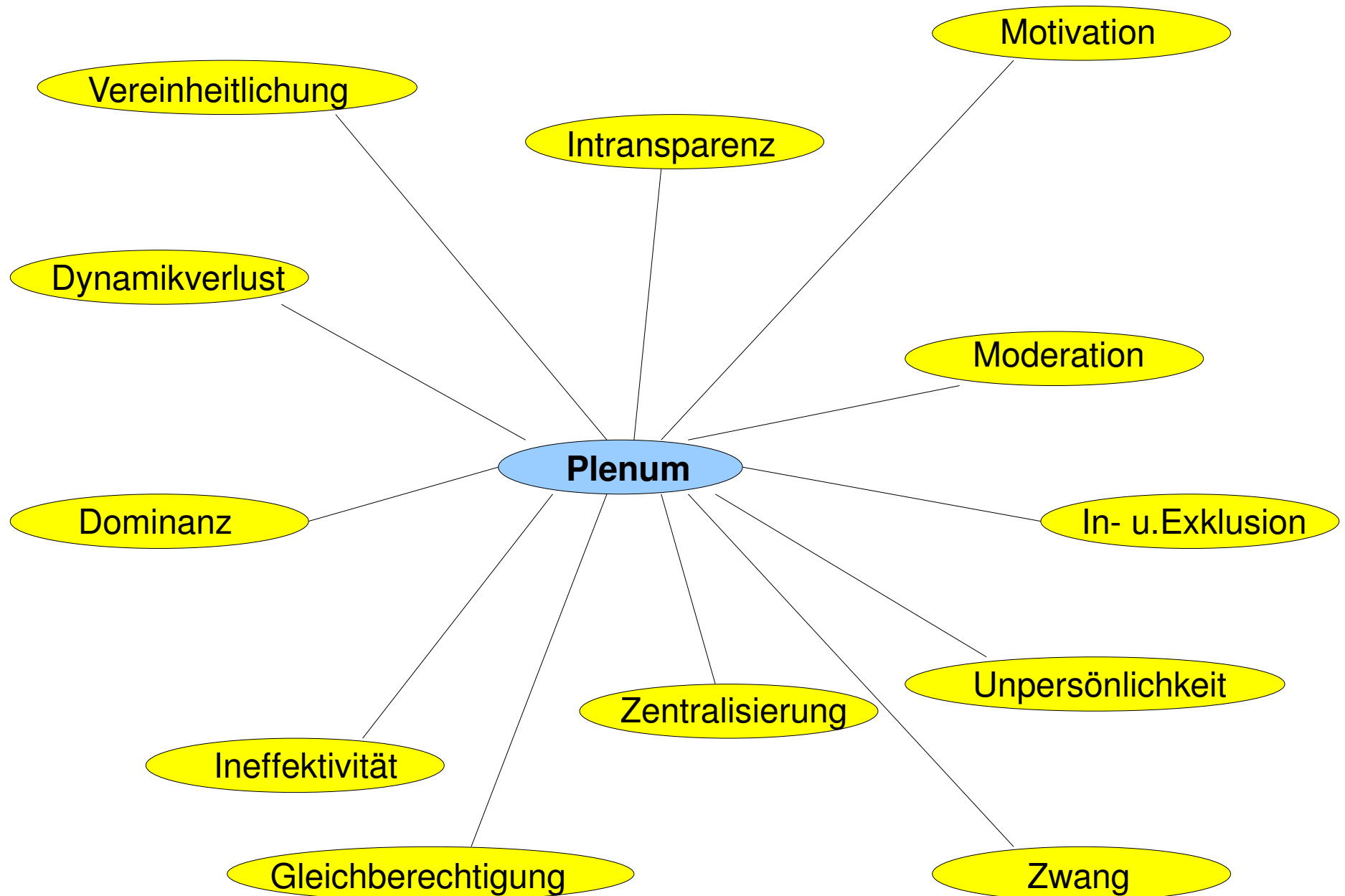
Struktur nicht negativ, da im Vergleich zu anderem sehr positive Struktur. Wir wollen sie nur weiterentwickeln. Im Folgenden hört sich vieles Negativer an als es ist, da wir es mit einer Utopie vergleichen.

Unsere Perspektiven

- Vielfalt
- Inklusion, Heterogenität ist Standard
- mobilisierend und protestzunehmend, entfachend sein
- Ort der freien Bildung hier oder anderswo
- reflektionsanregend
- experimentieren, analysieren, Weiterentwicklung
- Erfüllung einiger Forderungen
- angenehmes Klima
- motivierend
- keine zu starke Konzentration von Arbeit auf Einzelpersonen
- Kooperation und Solidarität
- politisch verschiedene Gruppen zusammen effektiv und stressfrei arbeiten
- mehr Selbstbestimmung in der Besetzung
- mehr Dynamiken und Kreativität

Derzeitige grobe Struktur:

Entscheidungs ebenen:	Plenum	Kleingruppen	Einzelpersonen
	- macht Beschlüsse	- Entscheidung auf Mikroebene - Umsetzung der Entscheidungen	- Entscheidung auf Mikroebene - Umsetzung der Entscheidungen
	- Konsensprinzip		
	- Diskussions- u. Informationsplattform		
	- koordiniert Kleingruppen, Orga, Struktur		
Basis:	BesetzerInnen	Aktiv Politische	Passive



These: Eine allumfassende Organisierung- und/oder Entscheidungsstruktur ist nicht auf Basis der Gleichberechtigung zu realisieren.

Dynamikverlust:

Eigeninitiative, Vielfältigkeit wird gelähmt

Strukturkonservatismus

Experimentierfreudigkeit und Öffnung für andere Strukturen kommt zu kurz

Ineffektivität:

Zeitaufwand (3-6h täglich)

wenig Ergebnisse

Beschlussdominanz und Verbindlichkeit funktioniert nicht

Meinungskonkurrenz

Motivation:

Stundenlange Debatten

Spontanität und Dynamik wird gehemmt

deprimierend und frustrierend

Zentralisierung/Vereinheitlichung:

Ideenkonkurrenz

Außenwirkung vs. Pluralität

Ungleicher Zugang zu Infos und Ressourcen

Zentralisierte Entscheidung

Pauschalisierungen (nicht alle Menschen sind für eine Struktur geschaffen)

Zwanghafte Kollektivität

Schwarz/Weiße/Graue Entscheidungsfindung gegen pluralistische Lösungsansätze

Dominanz:

Indirekte Hierarchien

Informelle (verschiedene Informations-, Erfahrungs-, und Wissenszustände)

Rhetorische

Gesellschaftlich konstruierte (Geschlecht, Stand, ...)

Gefälle zwischen aktiven und passiven Teilnehmern, zwischen Etablierten und Neuen

Vitamin B

Moderation:

Wenig Transparenz der Tops (z.B. öffentliche Ankündigungen)

Strukturkonservatismus

Experimentierfreudigkeit und Öffnung für andere Strukturen kommt zu kurz

Neutralitätsparadoxon (vorallem bei ModeratorInnen, die viele inhaltliche Inputs geben)

Konsumhaltungsfördernd (z.B. Entweder Passiv bleiben oder auf Redeliste gehen trotz

Risiko der Unvorhersehbarkeit des Themenverlaufs

hemmt Verantwortungsbewusstsein

Zwang:

Anwesenheitszwang

Beschlusszwang

Strukturzwang

Konsensdruck

Zeitaufwand führt zu Zeitdruck

Gleichberechtigung:

Keine funktionierende Regelung für Diskriminierung

Siehe andere Punkte

Unpersöhnlichkeit:

Unpersönliche Atmosphäre, Individuen haben zu wenig Raum

für die (detaillierte) Darstellung verschiedener Meinungen

Wünsche und Bedürfnisse kommen zu kurz

Experimentierfreudigkeit und Öffnung für andere Strukturen kommt zu kurz

Dynamikverlust:

Eigeninitiative, Vielfältigkeit wird gelähmt

Strukturkonservatismus

Experimentierfreudigkeit und Öffnung für andere Strukturen kommt zu kurz

Alternativvorschlag - Offener Raum

Einleitung:

- nicht strukturlos, obwohl es auf dem ersten Blick etwas chaotisch wirkt
- Prozessorientiertheit,
- unsere jetzige Struktur nicht von heute auf morgen umwerfen (erstmal weniger Plena, mehr Transparenz und Informationsaustausch unabhängig vom Plenum aufbauen)
- Hauptaugenmerk auf der Organisation der Arbeit/Kooperation von heterogenen Gruppen

Alternativvorschlaack

workshop-basierte arbeit von freien (offenen bezugs-) gruppen

- > öffentliche Transparenz über Stand/Arbeit/Treffen/Protokolle der freien Gruppen (WICHTIG)
- > freiwillige Kooperation aller Gruppen, z.B. Durch interaktive Markt-/Infoplätze, Wiki, VV's bzw. große Treffen mehrerer Gruppen

-> Toleranz und Vertrauen unter den Freien Gruppen und neuen Gruppen (z.B. von hinzugewonnenen Menschen) solange diese nicht entgegen einem "Minimalkonsens" handeln und/oder andere Gruppen/Individuen in ihrer "freien Arbeit" beschränken

=> Bsp: Störung einer Veranstaltung vs. inhaltliche Auseinandersetzung in einer Veranstaltung

==> beide Gruppen könnten zielorientiert kooperieren und kommunizieren und bräuchten den Konflikt nicht auf eine große Gruppe (innerhalb eines Kooperationstreffens oder einer VV) übertragen

===> zur Not könnten beide Gruppen eine Kompromissfindung anstreben (Bsp: diesmal machen wir es so und je nach Auswirkung/Reaktion/Erfahrung nächstes mal anders)

verschiedene Organisations- u. Strukturformen könnten nebeneinander laufen (Extrem-Beispiel: Asta-FG vs. Anarcho-FG)

Außenwirkung nicht zentralisieren u. Vereinheitlichen, Pluralität, ...

Öffnung der Ressourcen

- > z.B. Technik Workshop und "how to do..." Liste(n)

Finanzierung, Presse

- > individuelle/vielfältige Finanzierungs- u. Öffentlichkeitsmodelle ermöglichen

Gemeinschaftsarbeit

-> nach Interesse und/oder Rotation (der FG's), z.B. Klo's, Essen, Nachtschicht etc.

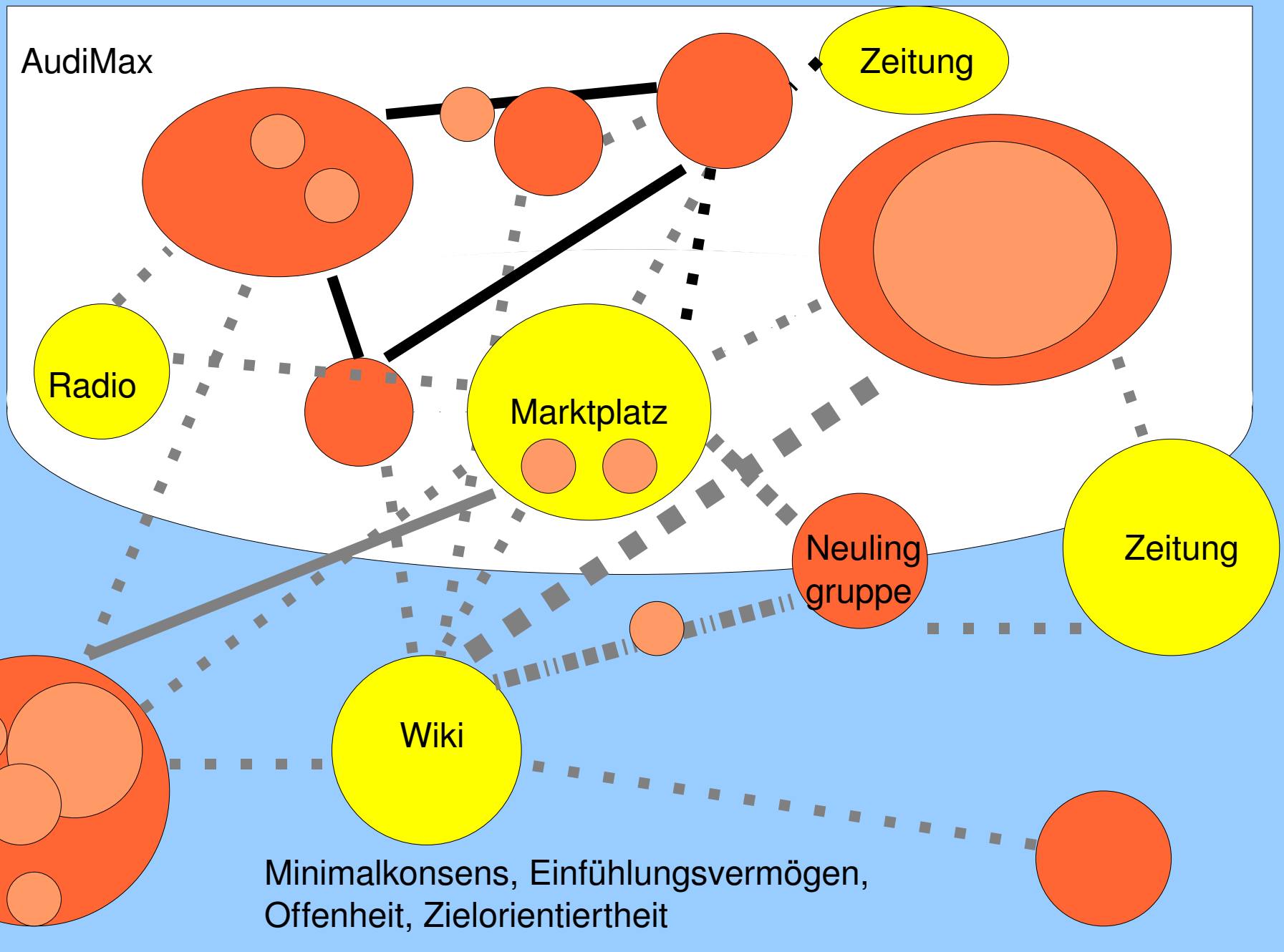
Methodenvielfalt

-> Trainings (pädagogisches Methodenbewusstsein, Verhaltenstraining zu Verhalten bei Diskriminierung, Räumung etc.)

Kooperationstreffen

-> große Treffen (kein Plenum; sondern Methodenvielfalt!), in denen sich die FG's austauschen, diskutieren, vernetzen etc.; nicht unbedingt täglich, vielleicht so alle 3-6 Tage

Gefahren und Kritik von offenen Räumen bekannt/Bewusst machen und kommunizieren



Personen und Gruppenstruktur



Kooperation und Austausch



Freie Bezugsgruppen



Infoaustausch und Transparenz

Aus dem Plenum:

Wie hilft uns das? Keine Kapazitäten für die neuen Aufgaben!

Dogmatisch Background?

Minimalkonsens sorgt für gewisse Geschlossenheit, Gemeinschaftsaufgaben

Man verschiebt es in die Gruppe? Es gibt nichts von oben, dass etwas in die Gruppen verschieben könnte.

Gesellschaftliche Zwänge nicht betrachtet!

Mehrere Ebenen trennen (Plenum allgemein, Plenum hier)

Konzept im Zusammenhang mit der Besetzung problematisch – was wollen wir mit der Besetzung (politischer Druck vs. Freiraum schaffen)

Pluralismus problematisch – innerhalb eines Rahmens einer Grundkritik ok

Parallelität der Gruppen auch hemmend

Mensch nimmt uns nicht ernst, wenn wir bunt sind

Richtung wird generell befürwortet

auf die Neulinge zugehen

Dominanzen sind nicht zu eliminieren – formale Gleichheiten bringen keine Lösung

Ressourcenzugang – wir müssen insgesamt mehr machen?

Kurze Meinung zu den Geschehnissen danach:

- Nach der Kritik am Plenum und einem Alternativvorschlag, gab es erstmal positives Feedback
- Um so mehr sorgte die alltägliche Fortführung des Plenums für Zoff und die Spaltung zwischen gewissen Meinungen wurde größer
- Mensch konnten sich von dem selbstauferlegten Zeitdruck nicht distanzieren und das sorgten für eine Reproduzierung der kritisierten Verhältnisse und viele packten diese Strukturdebatte in ein Box: „Das Perspektiventreffen ist kein Methodenworkshop“, Wir müssen erst über Forderungen reden und sie beschließen“, Obwohl das Plenum zum schluss immer mehr genau die genannten Kritikpunkte in krasser Form hervorbringt und viele nicht mehr zum Plenum gehen, scheint dieser Lernprozess von einigen nicht akzeptiert zu werden
- Die Kritik an der Strukturdebatte kam hauptsächlich mit Ausnahme von Leuten die erst nach zwei Wochen dabei waren und nur ab und zu zum Plenum kommen
- Folglich wird meiner Meinung nach der Lernprozess aus der Besetzung immer wieder unterdrückt mit dem Vorwand, wir haben Wichtigeres zu tun und müssen über Inhalte, Strategien und Forderungen reden