

Vortrag:

Der Umgang mit Konflikten in unseren Strukturen: Konsenskultur als Lösung

1. Kritik am Umgang untereinander

Die Kritik am Umgang untereinander innerhalb des undogmatischen Teils der radikalen Linken ist nicht neu. Diese Kritik ist nach mindestens fünf Jahrzehnten (!) leider teilweise immer noch aktuell. Das lässt darauf schließen, dass sich wohl an entscheidenden Punkten noch nichts geändert hat.

Es gab und gibt im innerlinken Diskurs einen ziemlich aggressiven und teilweise rabiaten Ton, sei es auf dem Plenum, Orga-Treffen, Kneipendiskussionen oder auch nur in Texten. Das ist auch nachvollziehbar, denn wir haben *Politik* nicht als rationale Auseinandersetzung sondern als (nicht nur verbalen) gewaltförmigen Kampf gegen uns kennengelernt und erlebt. Und wir haben auf ebensolche Weise kämpferisch und militant dagegen, d.h. *nach Außen* agiert. Aber leider haben wir diese kämpferische Haltung auch *nach Innen* übernommen und kultiviert.

Das politische Selbstverständnis, den Feind zu suchen und ihn irgendwie zu schlagen, haben wir auch intern beibehalten und mächtig viel Emotion und Energie im Kampf gegen „den Feind in den eigenen Reihen“ eingesetzt. Kritik und Hinweise auf Widersprüche zu z.B. anarchistischen Idealen wurden mit Hinweisen auf äußere Sachzwänge abgewiesen. Meistens war es der (Repressions-)druck von Außen, der Gruppen zusammen gehalten hat, und sobald dieser Druck nachließ, implodierten diese Gruppen.

Die einzige Kritik an internen Umgangsformen, die aufgenommen wurde (weil sie musste) kam von feministischer Seite, auch als Kritik an der *Gewalt durch Sprache*. Da stand so mancher Szenemacher plötzlich wegen seiner privilegierten Rolle und als Reproduzent von Geschlechterherrschaft auf der falschen Seite der Barrikade. Das führte zwar zu männlicher Verunsicherung aber nur selten zu Lösungen.

Die Folge dieses gewaltförmigen Umgangs untereinander war, dass sich erschreckend viele Leute über kurz oder lang wieder aus der radikalen Linken verabschiedeten. Mitte der 80er war teilweise die Rede vom „autonomen Durchlauferhitzer“. Bei derartigen inneren Kämpfen und der dadurch einsetzenden Verhärtung von „Fronten“ fehlt natürlich jegliche Anziehungskraft für Andere.

2. Organisation und Konsensprinzip

Die undogmatische Linke versuchte sich von Anfang an herrschaftsfrei zu organisieren. Dass das nicht so einfach ist, und sich trotz Abwesenheit von organisatorischen Hierarchien so etwas wie informelle Hierarchien bilden können, wurde auch bald registriert, aber nicht verhindert. Ein wichtiges Instrument der herrschaftsfreien Organisation ist, Entscheidungen nicht nach dem Mehrheits- sondern nach dem *Konsensprinzip* zu fällen.

Dahinter steht nicht nur die klare Ablehnung des Mehrheitsprinzips, das als *Mehrheitsdiktatur* über eine jeweils unterlegene Minderheitenposition verstanden wird. Dahinter stehen auch schlechte Erfahrungen aus hierarchischen Strukturen mit ausgeprägter interner Kampfatmosphäre, seien es die K-Gruppen der 70er, der AStA, die Grünen oder andere parlamentarische Experimente. Diese Erfahrungen zeigten, dass hier weniger emanzipatorische Diskussionen liefen, als viel mehr ein mehr oder weniger dreckiger Kampf um ein 50% Abstimmungsergebnis für das eigene Anliegen.

Das Konsensprinzip macht solchen Ambitionen einen Strich durch die Rechnung, denn es erfordert Zustimmung oder zumindest Toleranz von *allen*. Dabei bedeutet Konsens nicht Gleichschaltung oder Einstimmigkeit im Sinne von Deckungsgleichheit der Interessen. Konsens bedeutet „Übereinkunft“, also einen *Prozess*.

Das Konsensprinzip ist nicht nur eine formale Änderung der Entscheidungsfindung, bei der die Latte von 50 auf 100% hoch gesetzt wird. Nur das allein ändert gar nichts, denn wenn sich im Umgang untereinander sonst nichts ändert, kommt mensch nur in relativ *homogenen* Gruppen zu einem Konsens und in *heterogenen* Gruppen wird man schnell mit dem Phänomen der *Minderheitsdiktatur* konfrontiert. Um Entscheidungen im „Konsens“ zu treffen, benötigt mensch also noch viel mehr, etwas, was in den letzten zwanzig Jahren als *Konsenskultur* bezeichnet und thematisiert wird.

3. Konsens als radikale Kultur von Wertschätzung, Kontakt, Verletzlichkeit

Das ist der Titel eines, wie ich finde sehr guten Textes von Joris Kern, der u.a. Ende 2017 in der *Graswurzelrevolution* veröffentlicht wurde. Joris betont in dem Text besonders, dass es um eine Änderung der *Haltung*, der inneren Einstellung geht und beleuchtet die Dinge aus dieser Perspektive.

Zuerst wird die etablierte, herrschende (!) *Kompromisskultur* betrachtet:

„Ein Kompromiss heißt, dass alle Beteiligten Abstriche machen, um sich zu einigen“, wobei sie „mit der letztendlichen Lösung nur mäßig zufrieden“ sind.

Es wird dann das Verhalten beim Aushandeln von Kompromissen beschrieben, mit allen psychologischen Aspekten einer typischen Kampfatmosphäre, wie Unzufriedenheit, Missgunst, dem Gefühl sich verteidigen zu müssen, permanenter Konkurrenz, etc. Diese Form der Auseinandersetzung verfestigt und vertieft Gräben zwischen Personen und Gruppen und führt

„irgendwann zur Explosion (...), wenn das Maß der erträglichen Einschränkung erreicht oder überschritten ist.“

Und:

„Das Konsensprinzip mit einer Kompromisskultur-Haltung ausüben zu wollen, macht es zu nicht mehr als zu einer komplizierteren Abstimmungsmethode.“

Als Gegenmodell beschreibt Joris die *Konsenskultur* als einen „radikal anderen Weg“:

„Konsens ist hier der Versuch, unter Freien und Gleichwertigen alle Bedürfnisse möglichst optimal zu berücksichtigen. Verschiedene Bedürfnisse oder Wünsche sind nicht per se in Konkurrenz zueinander, sondern Teile eines noch zu gestaltenden gemeinsamen größeren Bildes, in dem vieles Platz haben kann. Dahinter steht der Wunsch, dass es allen Beteiligten maximal gut geht und sie sich maximal gehört, gesehen, verstanden und wohlwollend behandelt fühlen sollen.“

[Für die Konsensfindung] *„zerlegt [mensch] die Wünsche und Bedürfnisse in immer genauere Bausteine, um dann aus dem entstandenen großen Puzzle eine Lösung zusammenzubauen, die möglichst viele der Bausteine enthält. Im Prozess der Verhandlung werden die Perspektiven weiter und vielfältiger, statt enger. Statt um verschiedene Bedürfniserfüllungsstrategien zu streiten, geht es um das Erschaffen einer gemeinsamen Strategie, in der möglichst alle Bedürfnisse erfüllt werden.“*

Dafür ist es erforderlich, die eigenen Bedürfnisse sich selber bewusst zu machen, sie genau zu äußern und umgekehrt die Bedürfnisse anderer möglichst genau zu verstehen. Das erfordert **aktives Zuhören** und **Empathie**. Es erfordert auch

„Wohlwollen, das ehrliche Interesse aneinander, die Bereitschaft, sich mit seinen eigenen Strukturen (also Ängsten, Vorstellungen von Richtig und Falsch, Stress-Strategien etc.) auseinanderzusetzen, sich ehrlich zu zeigen und für sich einzustehen und genau diese Fähigkeiten auch an anderen wert zu schätzen“. [So eine] „radikale Kultur (...) aufzubauen schafft viel Vertrauen, braucht aber auch Mut.“

[Um] „(...) einen wirklichen Konsens unter Freien und Gleichwertigen zu finden, ist es notwendig, dass die Beteiligten sich **sicher, willkommen, wertgeschätzt** und **respektiert** fühlen. Auch die Angst vor sozialen Sanktionen macht Menschen unfrei. Wir alle können unser Bestes tun, um anderen diese Freiheit zu geben und [wir alle] haben das Recht, eine solche Haltung uns selbst gegenüber einzufordern. Außerdem ist es sinnvoll und notwendig, Ungleichheiten, die ein hierarchisches Gefälle zur Folge haben, strukturell auszugleichen oder zumindest sichtbar und bewusst zu machen.“

Als Beispiel dafür sind *moderierte* Versammlungen mit *gewichteten Redner*innenlisten* zu nennen: Die Moderator*innen haben dabei die Aufgabe, Neutralität im Sinne einer ergebnisoffenen Haltung einzunehmen und sich um Vermittlung, Ausgleich und Konsensfindung zu bemühen. Die gewichteten Redner*innenliste soll Personen, die noch nichts oder ganz wenig gesagt haben, in der Redner*innenliste bevorzugen, was aber unbedingt transparent gemacht werden muss.

Joris schreibt auch noch,

„Zusammengehörigkeit und Solidarität über gemeinsame Feinde*innen herzustellen (...) schafft aber an sich noch kein tieferes Vertrauen und ist oft nicht in der Lage, langfristige Verbindungen und gesellschaftliche Veränderung zu schaffen. Eine friedliche und gesellschaftlich tragfähige Struktur aufzubauen, funktioniert nicht, wenn diese nur dann tragfähig ist, solange sie Feinde*innen hat.“

„Langfristiges Zusammengehörigkeitsgefühl und Vertrauen stellt sich über Gemeinsamkeiten her. Auch die Bereitschaft zur Klärung von Konflikten wächst ungemein, wenn es über den Konflikt hinaus auch verbindende Elemente, Wertschätzung und Vertrauen gibt. Diese Art von Kennenlernen dauert manchmal länger und ist u.U. mühsamer, besonders, weil viele von uns daran nicht gewöhnt sind. Die Übung besteht darin, nach möglichen Verbindungen statt Differenzen Ausschau zu halten, welche zu schaffen und mindestens ebenso viel Wertschätzung zu geben wie Kritik und Problemgespräche.“

Wichtig ist auch, dass

„Alle Beteiligten (...) die Möglichkeit haben [müssen], bei einer Nichtvereinbarkeit der Bedürfnisse getrennte Wege zu gehen. Im Idealfall werden sie dabei von den anderen wertschätzend unterstützt. Auch das gehört zu den vielen Möglichkeiten von Konsens. Konsens ist auch die Kunst, einen weiten Blick zu eröffnen oder zu behalten und im Falle der Unvereinbarkeit getrennte Wege zu gehen.“

Zum Schluss plädiert Joris dafür

„"einfach an[zu]fangen" [...] Statt darauf zu warten, dass die perfekte Gruppe, die richtigen Menschen, die perfekten Partner*innen vorbei kommen, mit denen es dann endlich funktioniert, die eigene Therapie abgeschlossen oder ein besserer Zeitpunkt da ist (...)“

4. Zusammenfassung und Ausblick

Es gibt einen großen Unterschied zwischen dem *Konsensprinzip* und einer *Konsenskultur*:

- Ein *Konsensprinzip* mit einer *Kompromisskultur-Haltung* stellt nur eine anspruchsvollere Zählmethode bei Entscheidungen dar, das zu Unzufriedenheit und Verfestigung von Gräben führt.
- Eine *Konsenskultur* ist ein *Prozess* einer tiefgehenden Lösungsfindung, bei dem möglichst alle Bedürfnisse optimal berücksichtigt werden. Ein Prozess, der Vertrauen schafft und Kraft gibt.

Die Voraussetzungen, die für alle Seiten gelten müssen, sind:

- **Empathie und aktives Zuhören**
- **Offenheit**
- **Sicherheit**
- **Wertschätzung und Wohlwollen**
- **Achtung / Respekt**

So eine Kultur einzuführen ist im besten Sinne eine *Kulturrevolution*! Wir müssen uns in unseren Zusammenhängen eine *Konsenskultur* erarbeiten und pflegen, um das permanente Scheitern von kollektiven Strukturen zu verhindern. Das ist **der** erste notwendige Schritt dazu, zu weiteren Aspekten insbesondere zu Projektstrukturen, bereiten wir noch weitere Texte und Diskussionen vor.

Abschließend möchte ich noch darauf hinweisen, dass die hier vorgetragenen Inhalte nicht nur für politische Gruppen gelten, sondern im Grundsatz für jede zwischenmenschliche Beziehung...

Anhang

a) Links

Allgemein zum Konsensprinzip:

<https://www.graswurzel.net/gwr/1996/06/mehrheitsdiktatur-und-konsensprinzip/>

<https://www.graswurzel.net/gwr/2005/03/der-irokesenbund-als-egalitare-konsensdemokratie/>

Der Artikel von Joris Kern:

<https://kritisches-netzwerk.de/forum/konsens-als-radikale-kultur-von-wertschaetzung-kontakt-und-verletzlichkeit>

PDF: https://www.magazin-auswege.de/data/2018/02/Kern_Konsenskultur.pdf

Homepage Joris: <http://www.kernforschen.de/>

Antwort auf den Artikel von Joris Kern:

<https://www.graswurzel.net/gwr/2017/11/robuste-konsenskonzepte/>

Antwort von Joris Kern wiederum auf die Kritik:

<http://www.schattenblick.de/infopool/medien/altern/gras1718.html>

Thema „GfK“¹:

<https://www.graswurzel.net/gwr/2009/09/ist-gewaltfreie-kommunikation-gelebte-anarchie/>

<https://www.graswurzel.net/gwr/2010/01/von-der-konfrontation-zuruck-zum-bitten/>

Gute Seiten zum Thema Konsenskultur:

<http://transform-social.org/> (Viele super Texte und weiterführende Links!)

<https://wirliebenkonsens.wordpress.com/>

Zum Thema „Putzen“ ;-)

<https://www.graswurzel.net/gwr/2018/05/putzen-als-waer-schon-anarchie/>

https://www.akweb.de/ak_s/ak615/24.htm

Zum Thema Konsens beim Sex:

<https://konsenslernen.noblogs.org/> (Super Broschüre!)

<https://www.www-mag.de/debatten/beitrag/konsens-sprechen-lernen>

b) Literatur

- **Ralf Burnicki:**
Anarchismus und Konsens. Gegen Repräsentation und Mehrheitsprinzip: Strukturen einer nichthierarchischen Demokratie.
Verlag edition av, Frankfurt 2002, ISBN 3-936049-08-4.
(Rezension in der GWR: <https://www.graswurzel.net/gwr/2003/10/nachdenken-uber-eine-herrschaftsfreie-zukunft/>)
- **Senta Trömel-Plötz** (Herausgeberin):
Gewalt durch Sprache: Die Vergewaltigung von Frauen in Gesprächen
1984 FISCHER Taschenbuch Verlag, ISBN 3-596-23745-9.
2005 mit einem aktualisierten Vorwort der Herausgeberin, Milena Verlag, ISBN 3-85286-120-9.

1 Das Thema Konsenskultur hat auch viele Gemeinsamkeiten mit dem von Marshall B. Rosenberg entwickelten Handlungskonzept Gewaltfreie Kommunikation (GfK). Rosenberg analysiert dabei ausführlich die sog. lebensentfremdende Kommunikation bei Konflikten und gibt ausführliche Konzepte und Methoden zur GfK an. In der Zeitschrift Graswurzelrevolution sind dazu mehrere Artikel erschienen (s. Links).
Kritisch muss ich hier anmerken, dass mir die von Rosenberg benutzte tierische Metapher von der „Wolfssprache“ überhaupt nicht gefällt: Diese (negative) Vermenschlichung von Tieren ist den echten Wölfen gegenüber ungerecht und herabsetzend. Ich kenne keine Tiere, die so niederträchtig und so vernichtend denken und handeln können, wie der Mensch.

c) „Community Accountability“ (Gemeinschaftsverantwortung)

... ist eine gemeinschafts- und *nicht* polizei- und gefängnisbasierte Strategie, um auf Gewalt, einschließlich häuslicher und sexueller Gewalt und Kindesmisshandlung, zu reagieren. Sie zielt darauf ab, dass eine Gemeinschaft – ein Freundeskreis, eine Familie, eine Gemeinde, eine Arbeitsstätte, ein Appartement-Komplex, die Nachbarschaft etc. – prozesshaft zusammenarbeitet, um folgendes zu verwirklichen:

- Werte und Methoden, die sich Gewalt und Unterdrückung entgegenstellen, und Sicherheit, Unterstützung und Verantwortung fördern, entwickeln und festigen.
- Strategien entwickeln, um auf verwerfliches Verhalten von Gemeinschaftsmitgliedern zu reagieren und ihnen zu helfen, Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen und es zu ändern.
- An der Weiterentwicklung der Gemeinschaft und aller ihrer Mitglieder arbeiten, um die politischen Verhältnisse zu ändern, die Unterdrückung und Gewalt begünstigen.
- Gemeinschaftsmitgliedern, die gewaltsam angegriffen wurden, Sicherheit und Unterstützung bieten und dabei ihre Selbstbestimmung achten

„Transformative Justice“:

→ <https://www.transformativejustice.eu/de/about/>

d) Differenziertes Konsensstufen Modell

Sobald ein konsensverdächtiger Lösungsvorschlag erarbeitet wurde, wird dieser nach sogenannten Konsensstufen bewertet.

Diese Stufen gehen darüber hinaus, was in einer Ja-Nein Abstimmung an Alternativen zur Verfügung steht. Die Formen der Zustimmung und Ablehnung sind differenzierter, was das Erreichen eines Konsens erleichtert.

1. Volle Zustimmung

"Ich stimme dem Lösungsvorschlag zu."

2. Leichte Bedenken

"Ich stimme zu, habe aber leichte Bedenken."

3. Enthaltung

"Ich überlasse euch die Entscheidung, bin bei der Umsetzung aber dabei."

4. Beiseite stehen

"Ich kann den Vorschlag nicht vertreten, lasse ihn trotzdem passieren (beteilige mich aber nicht)."

5. Schwere Bedenken

"Ich habe schwere Bedenken und wünsche mir eine andere Entscheidung."

6. Veto

"Der Vorschlag widerspricht grundsätzlich meinen Vorstellungen. Er darf nicht beschlossen bzw. ausgeführt werden."

(Aus: <https://www.arbeitsstelle-kokon.de/konstruktive-konfliktbearbeitung/konsensmoderation/konsensstufen>)

Aus „Konsensieren“ von <https://wunschnachbarn.de/> (Kölner Wohnprojekt):

Nach dem Leitsatz „Widerstände sind noch nicht entdeckte Bedürfnisse“, wird allen unterschiedlichen Positionen (insbesondere auch ‚Widerständen‘ und damit verbundenen Bedürfnissen) eine besondere Wertschätzung entgegen gebracht, indem sich die Gruppe für die genaueren Hintergründe interessiert. Nach dieser qualitativen Erforschung können oft neue, tragfähigere Lösungsmöglichkeiten entwickelt werden.