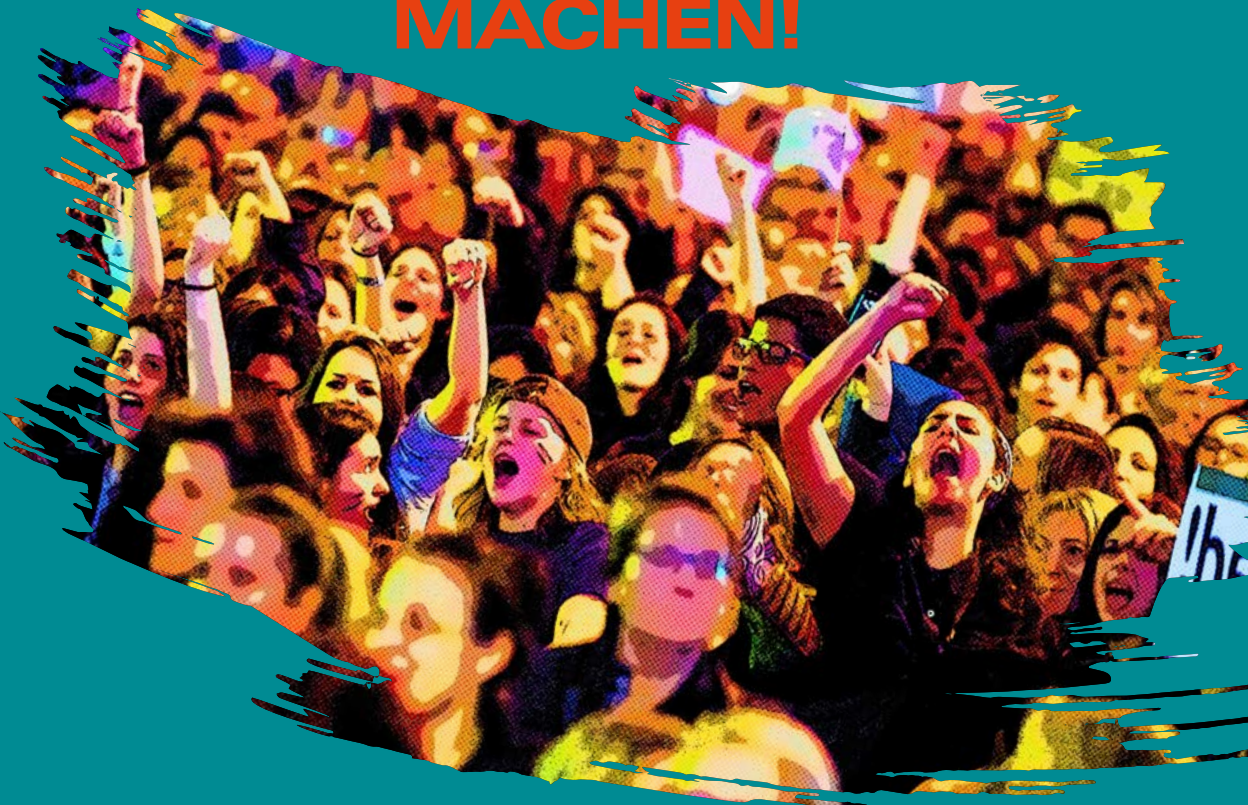


ROSA LUXEMBURG STIFTUNG
VERBINDUNGSBURO MADRID

LAURA ROTH
IRENE ZUGASTI HERVÁS
ALEJANDRA DE DIEGO BACIERO

DIE POLITIK HIER UND HEUTE FEMINISTISCHER MACHEN!



**DISKUSSIONEN UND TOOLS DER
MUNIZIPALISTISCHEN BEWEGUNG**

DE



INHALT

EINLEITUNG

I	GENDERPARITÄT UND -GERECHTIGKEIT	21
II	KOOPERATION UND MACHT	41
III	FÜHRUNG AUS FEMINISTISCHER SICHT	59
IV	CARE	79
V	DEMOKRATISIERUNG UND TEILHABE	101
VI	DIVERSITÄT UND INTERSEKTIONALITÄT	131
VII	GEWALTLOSIGKEIT	151
VIII	SCHLUSSFOLGERUNGEN	171
	LITERATUR	174
	ANHANG	176

VORWORT

Wie können wir unsere Organisationen demokratischer machen? Wie können wir Inklusion in der Praxis stärker in unserem Aktivismus verankern? Wie können wir als Aktivist*innen, Multiplikator*innen, politische Bildner*innen, Bürger*innen, Mitglieder von Bewegungen und Organisationen feministische Werte in unsere Arbeit und in unseren Alltag einbringen und umsetzen? Linke und Feminist*innen beschäftigen sich schon seit langem mit diesen Fragen. Auch die municipalistische Bewegung hat sie eingehend diskutiert und politische Vorschläge und Praxen entwickelt, um die Politik zu demokratisieren und dabei den Feminismus ins Zentrum zu rücken. Diese Publikation bietet Einblicke in die Prozesse, Erfahrungen und Diskussionen der Bewegung und stellt zahlreiche praxiserprobte Werkzeuge vor, die aus der spezifischen municipalistischen Erfahrung gewonnen wurden. Ergebnis dieser politischen Arbeit ist das vorliegende Toolkit, das anderen Aktivist*innen, Bewegungen und Organisationen als Inspiration, Diskussionsgegenstand und Praxishilfe dienen kann.

Als die Welle des Munizipalismus vor einigen Jahren besonders durch spanische Metropolen ging und in zahlreichen Ländern ‚rebellische‘ oder ‚furchtlose‘ Städte hervorbrachte, verschlug es linken Bewegungen und Aktivist*innen den Atem. Während die (extreme) Rechte im Nachhall der Weltwirtschaftskrise und der anschließenden harten Sparmaßnahmen überall sonst große Erfolge feierte, indem sie die ärmsten und verwundbarsten Mitglieder der Gesellschaft zu Sündenböcken machte, bildete die municipalistische Bewegung ein progressives, positives und konstruktives Gegengewicht als wirkungsvolle Antwort auf ein System, das so viele Gesellschaften im Stich gelassen hatte. Im Munizipalismus verbanden sich zahlreiche lokale Solidaritätsbestrebungen zu einer breiten Strömung, die das politische Geschehen bestimmen und die Politik insgesamt radikal verändern wollte. Ihr großer Erfolg in den Wahlen gab ihr recht.

Seither hat der radikal partizipatorische Ansatz der municipalistischen Bewegung die linke Diskussion über die praktische Gestaltung der Demokratie deutlich belebt, während der neue Munizipalismus zur Bühne eines praktizierten Feminismus geworden ist. Das sollte nicht überraschen. Feminismus – in Form der Feminisierung der Politik – ist zentraler Bestandteil der politischen Agenda des neuen Munizipalismus, der in seiner Kritik an den Institutionen in vielen Fällen die feministische Kritik an der liberalen Demokratie widerspiegelt.

Tatsächlich stellt die Betonung von Empathie, Sorge/Care, Zusammengehörigkeit, Beteiligung, Empowerment und Gewaltfreiheit einen regelrechten Paradigmenwechsel in der politischen Kultur und damit einen progressiven Schritt dar, für den der Feminismus schon lange kämpft.

Im municipalistischen Herangehen an politische Prozesse können wir Politik neu begreifen, nämlich als einen Bereich zur Schaffung von Gemeinschaft, innerhalb derer sich die Menschen um sich selbst, ihre Gruppe und alle anderen Menschen kümmern können. Der municipalistische Ansatz ermutigt uns – und fordert uns heraus – unser eigenes Handeln, unsere Voreingenommenheit und unsere uneingestanden Annahmen zu überdenken. Gleichzeitig bietet er uns Mechanismen an, durch die die Reproduktion immer gleicher Stereotype, etwa bei der Verteilung von Arbeit und Verantwortung, verhindert werden soll.

Diese Herangehensweise basiert auf einem Verständnis, wonach ein auf Gegenseitigkeit, soziale Gerechtigkeit, Gleichheit und Vielfalt zielender politischer Aktivismus nur im Rahmen praktischer Maßnahmen gedeihen kann, die genau diese Werte auch umsetzen. Hinzu kommt ein Verständnis von „Macht“ als positiver und kreativer Kraft zur Überwindung lokaler, wirtschaftlicher, patriarchaler und rassistischer Vorurteile und anderer Formen der Beherrschung und Ausbeutung.

Zwar finden sich verschiedene Spielarten des Municipalismus, doch teilen sie zentrale Gemeinsamkeiten. Insgesamt stellt dieser Ansatz nicht nur wichtige Fragen, sondern entwickelt je nach Anforderung auch dynamische und realisierbare Antworten. Eine dieser Fragen betrifft zum Beispiel den Aufbau politischer Institutionen (etwa hinsichtlich der Führung unserer eigenen Organisationen) in einer Weise, die eine Beteiligung benachteiligter bzw. marginalisierter und ausgeschlossener Gruppen gewährleistet. Er fragt weiter, wie wir Kooptation vermeiden und auch verhindern können, den Logiken bestehender Institutionen und externer Strukturen zu erliegen, zum Beispiel bei Wahlen oder in der Zusammenarbeit mit anderen. Er fragt, wie wir gemeinschaftliche Strukturen aufbauen können, durch die wir Verantwortung teilen und für uns selbst und andere Menschen sorgen können. Er fragt, wie wir sicherstellen können, dass unsere eigene politische Praxis und Kommunikationsformen nicht zum Ausschluss bestimmter Gruppen führen. Und er fragt, wie wir unsere eigenen Ressourcen ohne Rückfall in eine stereotype Arbeitsteilung und Selbstausbeutung effizienter nutzen können.

Bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS) glauben wir, dass nicht nur politische Plattformen, sondern ganz besonders auch Aktivist*innen, soziale Bewegungen und Organisationen auf der ganzen Welt viel von den Erfahrungen des Munizipalismus lernen können. Im Laufe der letzten fünf Jahre hat der ‚neue Munizipalismus‘ mit unterschiedlichen Verfahrensweisen experimentiert und versucht, weniger politisierte und weniger lautstarke Gruppen in die politische Entscheidungsfindung einzubinden. Dabei ging es nicht in erster Linie um die Umsetzung bestimmter Politiken, sondern vor allem um die radikale Veränderung des politischen Prozesses selbst.

In dieser Publikation stellen Aktivist*innen aus der Bewegung die Erfahrungen aus sechs Städten vor, um Sinn und Zweck der später vorgeschlagenen Werkzeuge zu verdeutlichen. Sie legen die Hindernisse, Herausforderungen, Widersprüche und Beschränkungen auf ihrem Weg dar und denken vor allem darüber nach, wie sich diese überwinden lassen. Wir werden aufgefordert, uns kritisch mit unseren eigenen Organisationen und uns selbst auseinanderzusetzen. Viele werden in den Szenarien vertraute Elemente finden, die sie zum Ausgangspunkt machen können, die Vorschläge aus dem Toolkit umzusetzen und für ihre eigenen Organisationen nutzbar zu machen. Natürlich erhebt diese Publikation keinen Anspruch auf Vollständigkeit, vielmehr ist sie dazu gedacht, Denkanstöße einzubringen und einen relevanten Beitrag zu einer Debatte zu liefern, die gerade erst begonnen hat. Wir danken allen Frauen*, die sich so offen und bereitwillig an der Entwicklung des Toolkits beteiligt haben, dass sie uns damit ermöglichen, von ihren Erfahrungen und Reflexionen zu lernen und darauf aufzubauen, mit dem Ziel, unsere politische Praxis und unsere Organisationen demokratischer zu gestalten.

Ada Regelman & Vera Bartolomé

EINLEITUNG

Der Feminismus scheint nicht nur die Straße zu erobern. Die beeindruckenden Großdemonstrationen am 8. März 2018 und 2019 brachten neuen Wind in die Bewegung, junge Frauen haben sich an ihre Spitze gesetzt. Darüber hinaus begann die Idee von der notwendig gewordenen *Feminisierung der Politik* auch in linken politischen Kreisen um sich zu greifen. Die gute Nachricht ist: Etliche Organisationen sind sich heute bewusst(er) darüber, dass ein Großteil des politischen Systems und ihrer eigenen Praxis weiterhin patriarchalen Regeln und Logiken unterliegt, obwohl der Feminismus schon seit vielen Jahren selbstverständlicher Teil ihres Diskurses ist.

In dieser Situation haben municipalistische Organisationen in gewisser Weise die Führungsrolle bei der Feminisierung der Politik übernommen, zumindest arbeiten sie hart daran, diese voranzutreiben. Eine der Thesen, die dieser Broschüre zugrunde liegen, ist, dass es eine theoretische und praktische Übereinstimmung zwischen dem Feminismus und Municipalismus gibt (Roth / Shea Baird 2018). Die Arbeit auf der lokalen Ebene, dort, wo die Menschen leben, erleichtert die Umsetzung feministischer Prinzipien in der Praxis erheblich, da es hier nicht um den Aufbau großer Organisationen geht. Aber es gilt auch umgekehrt: Die Umsetzung feministischer Praktiken hilft municipalistischen Organisationen dabei, ihre Ziele zu erreichen, weil diese neue und demokratischere Formen der Politik hervorbringen. Es ist nicht die Absicht dieser Publikation, die Richtigkeit dieser These nachzuweisen. Vielmehr wollen wir hier kritisch beschreiben, was die Feminisierung der Politik für municipalistische Organisationen tatsächlich bedeutet und wie Feminismus und Municipalismus in der Praxis miteinander verbunden sind. Wir werden hier auch auf die Fortschritte und Herausforderungen des municipalistischen Projekts eingehen, mit denen es bei der Feminisierung der Politik konfrontiert ist.

Die Broschüre befasst sich mit sieben Themenkomplexen, die von der municipalistischen Bewegung als zentral für das Projekt der Feminisierung der Politik erachtet werden, darunter Führung aus feministischer Sicht, Intersektionalität und Demokratisierung. In einem ersten Schritt wird erläutert, was es mit diesen Themen auf sich hat, warum sie auf der politischen Agenda stehen müssen, was dabei die zentralen Herausforderungen sind und welche konkreten Maßnahmen ergriffen und welche Tools genutzt werden können, um dort Fortschritte zu erzielen.

Mit dieser Publikation wollen wir die Ideen und das Wissen munizipalistischer Organisationen mit anderen teilen und verbreiten. Es geht uns aber vor allem darum, die munizipalistische Bewegung mit unseren Reflexionen zu stärken. Die hier vorgestellten Diskussionen und Tools sind jedoch auch für andere Typen von Organisationen von Nutzen, beispielsweise für klassische politische Parteien, soziale Bewegungen und andere Kollektivstrukturen.

WAS BEDEUTEN „MUNIZIPALISMUS“ UND „FEMINISIERUNG DER POLITIK“?

„Neuer Munizipalismus“, „demokratischer Munizipalismus“ oder „Fearless Cities“ sind einige der Schlagwörter, die mit dieser wachsenden Bewegung in den letzten Jahren in Verbindung gebracht wurden. Diese Bürgerplattformen zeichnen sich dadurch aus, dass sie Macht von unten nach oben aufbauen wollen (das heißt von der lokalen Ebene aus über eine horizontale Form der Organisation), durch ihre engen Beziehungen zu sozialen Bewegungen, durch ihre Absicht, die Grenzen zwischen öffentlichen Institutionen und lokalen Communities tendenziell aufzuweichen, durch ihren Wunsch, radikale Demokratie umzusetzen, durch ihren Fokus auf Netzwerkarbeit (anstatt landesweite politische Parteien aufzubauen) und natürlich durch ihren explizit feministischen Ansatz (Roth 2019b). In einer politischen Situation, in der immer mehr Menschen von den traditionellen Parteien enttäuscht sind und rechtsextreme Parteien in verschiedenen Teilen der Welt immer mehr Unterstützung erhalten, entwickelt sich der Munizipalismus zu einem Projekt, das gängige politische Praktiken infrage stellt und den herrschenden Pessimismus bekämpft. Anstatt den Fokus auf die „Übernahme des Staates“ zu legen und sich auf große, hierarchisch strukturierte Organisationen zu stützen, wie es eher traditionellen linken theoretischen Überlegungen (wie dem Marxismus oder Linkspopulismus) entspricht, leitet er sich aus den realen Erfahrungen, Anliegen und Fähigkeiten der Menschen ab. Ziel ist es, Macht dort aufzubauen, wo die meisten Leute tatsächlich leben (in Städten), und sowohl innerhalb als auch außerhalb der Institutionen zu arbeiten. Ihr findet einen von der Bewegung selbst erstellten Überblick zu munizipalistischen Organisationen auf der Website fearlesscities.com.

8 |

Was heißt es, wenn wir sagen, dass der Feminismus ganz oben auf der munizipalistischen Agenda steht? Was genau bedeutet Feminisierung der Politik? Bedeutet es, dass sich jede und jeder wie eine Frau verhalten sollte? Dass wir netter zueinander sein sollten? Bedeutet es, weibliche Führungskräfte zu haben? Oder bedeutet es, eine an feministischen Prinzipien orientierte Politik einzufordern und umzusetzen?

Die municipalistische Bewegung betrachtet drei Elemente als wesentlich für die Feminisierung der Politik:

- > Umsetzung einer an feministischen Grundsätzen orientierten Politik,
- > ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Posten/Ämtern/Führungspositionen und bei der Verteilung von Verantwortlichkeiten,
- > die Entwicklung und Verbreitung feministischer Denk- und Handlungsansätze in der Praxis (was weit über das Ziel der Geschlechterparität hinausgeht).

Diese Broschüre konzentriert sich vor allem auf die letzten zwei Punkte, da sie hauptsächlich reflektiert, was in municipalistischen Organisationen geschieht oder geschehen könnte (im Gegensatz zu öffentlichen Institutionen). Sie beleuchtet die erzielten Fortschritte und Herausforderungen und befasst sich mit Argumenten, warum Wahlplattformen feministischer werden sollten, warum es ihnen dabei helfen könnte, mehr Menschen in politische Aktivitäten einzubeziehen. Darüber hinaus liefert diese Publikation eine ganze Reihe praktischer Tipps und Hinweise, wie feministische Ideen umzusetzen sind. Mit der Verbreitung feministischer Denk- und Handlungsansätze ist vor allem gemeint: politische Prozesse und Formen der Politik zu demokratisieren. Es geht also nicht nur um die Inhalte oder die Substanz von Politik bzw. um politische Entscheidungen und damit zusammenhängende Vorhaben. Anstatt den „feministischen Output“ der municipalistischen Bewegung zu bewerten (was sicherlich auch interessant und wichtig wäre), konzentrieren wir uns darauf, was municipalistische Organisationen Tag für Tag tun, um substantielle Ergebnisse zu erzielen. Mit anderen Worten: Wir beleuchten die Praktiken der Organisationen, aber auch, wie diese Praktiken die Organisationen und ihre Mitglieder verändern: Weil vorherrschende Strukturen, Beziehungen, Sprach- und Zeitregelungen sowie Prioritäten infrage zu stellen und zu transformieren ein Schlüsselement feministischer Politik ist.

Weitere Informationen hierzu findet ihr im Abschnitt „begriffliche Klärungen“. Wir wollen an dieser Stelle betonen, dass wir es für den Feminismus und seine Ziele als wichtig erachten, Männer (insbesondere privilegierte) dazu zu bringen, sich von den von ihnen kontrollierten Machtstrukturen und den damit verbundenen Praktiken ab- und Vorgehensweisen und Methoden zuzuwenden, die eher den Interessen von Frauen und anderen strukturell benachteiligten Gruppen entsprechen. Patriarchale Verhaltensmuster und Praktiken wurden von privilegierten Männern geschaffen und sie fühlen sich mit ihnen wohler und sicherer als die meisten Frauen. Auf der anderen Seite – und dies ist für unsere Diskussion von großer Bedeutung – sind einige der Praktiken, mit denen Frauen aufgrund ihrer Sozialisation besser vertraut sind, im Vergleich zu den patriarchalen Alternativen

besser für die kollektive Zusammenarbeit und das gemeinsame Zusammenleben geeignet. Kooperation, Care und Diversität sind nicht nur etwas, was Frauen ständig praktizieren und leben (Eagly 1987), es sind darüber hinaus generell erstrebenswerte Ziele, unabhängig davon, wem es leichter fallen mag, sie umzusetzen.

Der Ansatz municipalistischer Plattformen zur Feminisierung der Politik ist ein übergreifender und sieht vor, nicht nur bestimmte Bereiche zu verändern, sondern alle. Es ist kein Projekt von einem kleinen Teil der feministischen Bewegung, der sich eine Veränderung bestimmter Alltagsaktivitäten wünscht. Feminisierung ist ein Projekt, das alle Felder und Dimensionen der Arbeit von politischen Organisationen und Institutionen berührt. In dieser Publikation konzentrieren wir uns allerdings auf die municipalistischen Organisationen und weniger auf die kommunalen Institutionen, in denen diese vielfach vertreten sind. Wenn Letztere erwähnt werden, dann immer im Zusammenhang mit der Arbeit von Bürgerplattformen. Das Thema patriarchale Strukturen und Praktiken in öffentlichen Institutionen ist bestimmt spannend, würde jedoch den Rahmen dieser Publikation bei Weitem überschreiten.

AUFBAU DER BROSCHÜRE

Auf den folgenden Seiten befassen wir uns mit sieben Themenkomplexen:

- I Genderparität und -gerechtigkeit
- II Kooperation und Macht
- III Führung aus feministischer Sicht
- IV Care
- V Demokratisierung und Teilhabe
- VI Diversität und Intersektionalität
- VII Gewaltlosigkeit

10 |

Jedes Themenkapitel ist zweigeteilt: Zuerst analysieren wir, was unter dem Gesichtspunkt der Feminisierung der Politik für die municipalistische Bewegung wichtige Fragen sind. Wie bereits erwähnt: Der Fokus liegt auf den Aktivitäten und Zielen dieser Bewegung, wobei viele der dort aufgeführten Überlegungen, Herausforderungen, Praktiken und Tools auch für andere Organisationen nützlich und sinnvoll sein können, zum Beispiel für soziale Bewegungen oder politische Parteien, die sich nicht als municipalistisch verstehen. Uns kommt es jedoch nicht so sehr darauf an, Unterschiede hervorzuheben, sondern darauf, die manchmal

theoretischen, manchmal praktischeren Diskussionen innerhalb der municipalistischen Bewegung wiederzugeben und kritisch zu kommentieren.

Wir haben zudem ein sogenanntes Toolkit für jeden der sieben oben genannten Punkte erstellt. Es enthält eine Reihe praktischer Vorschläge, die in allen möglichen Organisationen umgesetzt werden können. Selbstverständlich wird die Art und Weise, wie dies geschieht, je nach Kontext variieren. Zudem wird in dieser Broschüre nur eine Auswahl von möglichen Optionen präsentiert. Jede Organisation oder Gruppe kann sich von unseren Empfehlungen inspirieren lassen, wird die hier beworbenen Tools aber vermutlich an ihre spezifischen Bedürfnisse und Bedingungen anpassen müssen.

Im Folgenden erfolgt eine kurze Beschreibung der sieben Themenkomplexe, die im Zentrum dieser Publikation stehen. Unter dem Stichwort Genderparität und -gerechtigkeit fassen wir das Streben nach einer größeren Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Funktionen und Ämtern, bei der Verteilung von allgemeinen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, bei der Repräsentation von Organisationen, bei der Beteiligung an Entscheidungsprozessen sowie beim Thema Care. Um dorthin zu kommen, bedarf es einer grundsätzlichen Neujustierung der Geschlechterverhältnisse. Zudem müssen wir uns von der Ansicht verabschieden, dass Frauen sich wie Männer verhalten sollten. Wir verweisen in diesem Kapitel auf eine Reihe von Instrumenten und Regelungen, die dabei helfen könnten, das Ziel der Gleichstellung in verschiedenen Bereichen umzusetzen, das Bewusstsein in Bezug auf männliche Privilegien zu schärfen und gängige Männlichkeitsvorstellungen zu dekonstruieren.

Das zweite Thema ist das Verhältnis von Kooperation und Macht, aus feministischer Sicht betrachtet. Hierbei wird hinterfragt, ob Macht immer etwas sein muss, das anderen aufgezwungen wird. Stattdessen behaupten wir, feministische Macht kann in einer kollektiven und kooperativen Art und Weise ausgeübt werden. Darüber hinaus will der Feminismus aufzeigen, dass Macht auch heute schon kollektive Züge trägt, selbst wenn das Patriarchat dies zu verbergen sucht. Der Aufbau feministischer Macht ist eine besondere Herausforderung für municipalistische Organisationen, die sich an politischen Wahlen beteiligen und ständig unter der Beobachtung der Medien stehen. Denn in diesen Kontexten geht es häufig darum, sich mit den politischen Gegnern zu streiten und diese schlecht aussehen zu lassen. In diesem Kapitel analysieren wir die spezifische Rolle von Frauen in diesem Bereich und beschreiben, was es braucht, um hier voranzukommen. Im Toolkit erläutern wir, wie Verantwortlichkeiten gerechter verteilt werden können,

was es heißt, einen feministischen Kommunikationsstil zu pflegen und die Arbeit von Kollektiven zu stärken.

Das dritte Kapitel behandelt die Frage, ob es so etwas wie einen feministischen Führungsstil gibt. Feminist*innen kritisieren, wie Führung in patriarchal geprägten Strukturen in der Regel verstanden und ausgeübt wird. Wir lehnen diese Art von Führungsstil ab, weil er auf Geschlechterstereotypen beruht und sich negativ auf Frauen auswirkt. Wir schauen uns an, wie in municipalistischen Organisationen, die sich der Logik von Wahlen beugen müssen oder institutionellen Denkweisen unterliegen, mit Fragen der Führung umgegangen wird. Die hier empfohlenen Tools zielen auf eine Änderung des in politischen Organisationen vorherrschenden Führungsstils ab, indem die Stärken kollektiver Führung hervorgehoben werden. Wir empfehlen, dafür zu sorgen, dass Wissen und Erfahrungen weitergegeben werden, dass alles dafür getan wird, um Verbindungen zwischen den öffentlichen Köpfen von Organisationen und anderen politischen Aktivist*innen aufrechtzuerhalten und weibliche bzw. feministische Führungspersonen zu stärken.

Das vierte Kapitel widmet sich dem großen Thema Care, das unter zwei unterschiedlichen Gesichtspunkten behandelt wird: Erstens geht es darum, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Care keine private Angelegenheit ist, sondern als Politikum behandelt werden muss. Zweitens ist es immer wieder wichtig hervorzuheben, wer das Gros der Care-Aufgaben übernimmt, um zu einer gerechteren Verteilung dieser Arbeit zu gelangen. Das Kapitel zu Care ist in drei Unterkapitel aufgeteilt: Das erste befasst sich mit der Betreuung von Angehörigen, das zweite mit der Sorgfaltspflicht gegenüber Kolleg*innen und politischen Mitstreiter*innen und das dritte mit Selbstsorge. Diese drei Dimensionen zu berücksichtigen ist wichtig, wenn wir Organisationen aufbauen wollen, die nachhaltig, für alle erträglich und demokratisch sind. Das Toolkit enthält einige Ideen, welche Ressourcen politische Organisationen in diesem Sinne für ihre Arbeit nutzen können. Es empfiehlt kollektive Unterstützung bei der Kinderbetreuung, betont, dass auch Männer Sorge- und Pflegearbeit leisten können, verweist auf die Wichtigkeit von Vermittlungs- und Moderationsinstanzen und stellt unter anderem einen Fragebogen vor, der zur Erkennung von Burnouts unter politischen Aktivist*innen dient.

Im fünften Kapitel argumentieren wir, dass die Aspekte Demokratisierung und Ausweitung von Teilhabemöglichkeiten zentral sind für die Feminisierung von Politik in municipalistischen Organisationen. In diesem Kapitel erklären wir, warum wir der Ansicht sind, dass Feminismus und partizipative Demokratie trotz einiger Bezie-

hungsprobleme grundsätzlich Verbündete im Kampf gegen das Patriarchat sind. Die wichtigste Frage ist für uns in diesem Zusammenhang, wie es gelingen kann, Strukturen, die eine weitreichende Partizipation, eine horizontale Entscheidungsfindung und interne Demokratie ermöglichen, mit Anforderungen der Effizienz zu vereinbaren. Einige der praktischen Vorschläge in diesem Kapitel befürworten Mechanismen und Instrumente, die insbesondere die Teilhabe von neuen Mitgliedern und Personen erleichtern sollen, die Schwierigkeiten haben, sich auf größeren Versammlungen und Sitzungen zu äußern. Hier werden auch andere Aspekte wie Dezentralisierung und die Bedeutung von moderierten Veranstaltungen angesprochen sowie die Notwendigkeit, sowohl analoge als auch Online-Formate anzubieten.

Das sechste Thema lautet Diversität und Intersektionalität. Der Feminismus kämpft gegen alle Formen der Unterdrückung und sollte daher nicht nur die Erfahrungen privilegierter weißer Frauen widerspiegeln. Privilegien basieren nicht nur auf der Geschlechtszugehörigkeit, sondern diesbezügliche Ungleichheiten haben auch mit anderen Kriterien wie ethnische und nationale Herkunft, Klasse, Bildung, Alter, Sexualität, Sprache sowie körperliche und geistige Fähigkeiten zu tun. Aus diesem Grund sollten municipalistische Organisationen auf jeden Fall wie viele feministische Strömungen eine intersektionale Perspektive einnehmen. In diesem Kapitel gehen wir darauf ein, wie wir in unseren Organisationen für eine Ausweitung der sozialen Basis und Diversifizierung der Teilnehmenden sorgen können. Es bietet Hinweise, was gegen eine unzureichende Diversität praktisch unternommen werden kann, und bezieht sich auf verschiedene Arten von Gruppen.

Im siebten und letzten Kapitel geht es um das Problem der patriarchalen Gewalt bzw. um Gewaltlosigkeit als Leitprinzip für politisches Handeln aus feministischer Sicht, wobei das mangelnde Bewusstsein für die verschiedenen Gewaltformen in unseren Gesellschaften und die Schwierigkeiten beim Umgang mit diesen angesprochen werden. Hier haben wir uns vorgenommen, für einen umfassenden Ansatz zu plädieren und nicht nur auf punitive und repressive Maßnahmen zu setzen. Das Toolkit unterbreitet Vorschläge in dieser Richtung, wobei der Schwerpunkt auf Gewaltprävention, auf der Unterstützung der Opfer sowie auf der Entwicklung verbindlicher Richtlinien liegt, was bei Gewaltvorfällen in einer Organisation zum Schutz der Betroffenen und der eigenen Strukturen zu unternehmen ist.

Es ist wichtig zu betonen, dass diese Publikation nicht zum Ziel hat, eingehende Analysen oder detaillierte Vorschläge zu jedem Thema zu liefern, da dies in dem vorgegebenen Rahmen dieser Broschüre gar nicht möglich gewesen wäre. Das Internet ist ohnehin voll mit Tools und Ressourcen, die von Organisationen und

sozialen Bewegungen genutzt werden können. Stattdessen ging es uns darum, einen ersten analytischen Überblick zu den verschiedenen Dimensionen und Aspekten der Feminisierung von Politik zu präsentieren, wie sie von der municipalistischen Bewegung verstanden wird. Wir würden uns freuen, wenn wir damit manchen Anstöße für die Umsetzung feministischer Prinzipien und Praktiken in ihren Organisationen geben könnten. Diese zielen darauf ab, Macht von unten nach oben aufzubauen, Organisationen und Aktivist*innen dazu zu motivieren, weitere Analysen durchzuführen und dabei ihre Kreativität zu nutzen.

Bei den Toolkits ist zusätzlich zu beachten, dass wir eine Unterteilung vorgenommen haben. Die von uns gemachten Vorschläge beziehen sich auf verschiedene Ebenen und Dimensionen, die da wären:

(S) STRUKTUREN UND PROZESSE

Strukturelle Veränderungen und Prozesse, die der Transformation von Organisationen und des Umfelds dienen, in dem sie tätig sind.

(R) RESSOURCEN

Alles, was zur Konsolidierung der oben genannten Praktiken in Organisationen benötigt wird oder helfen könnte: Zeit, Arbeit, Dienst- und Sachleistungen, Geld, Spenden, Räume und andere Vermögenswerte.

(W) WEITERBILDUNG / SCHULUNGEN

Kollektive Lernpraktiken sowie Verfahren zum Austausch von Wissen, Expertise etc., mit denen Einfluss ausgeübt werden kann.

(K) KOMMUNIKATION

Alle Praktiken und Prozesse, die mit der internen und externen Kommunikation zusammenhängen.

(PT) PRAKTISCHE TOOLS

Der gesamte Katalog von Instrumenten (Methoden, digitale Tools usw.), mit deren Hilfe bestimmte Praktiken konsolidiert oder bestimmte Maßnahmen ergriffen werden können.

Einige der aufgelisteten Tools benötigen aus unserer Sicht eine kurze Erklärung, ein Beispiel oder weiterreichende Hinweise. Aus diesem Grund sind bei den Toolkits unter den Überschriften „Warum?“, „Wie?“ oder „Schon gewusst?“ kurze Erläuterungen beigefügt, die das Verständnis erleichtern sollen.

Bei einigen Tools, die einer besonders sorgfältigen und gewissenhaften Anwendung sowie Reflexion bedürfen und die in mancher Hinsicht ambivalent sind, heißt es hin und wieder: „Aufgepasst“.

Im Anhang sind zusätzliche Ressourcen aufgeführt, die ihr nutzen könnt, darunter Fragebögen zu Care, Verhaltenskodexe, ein Dekalog bewährter Verfahren für öffentliche Versammlungen sowie Fragen, um besser einschätzen zu können, wie weit die Feminisierung von Politik in unseren Organisationen und darüber hinaus bereits fortgeschritten ist.

EINIGE BEGRIFFLICHE KLÄRUNGEN

Bevor wir loslegen mit unseren thematischen Ausführungen, ist es wichtig, noch einige begriffliche Fragen zu klären. Erstens sollte bei der Verwendung des Begriffs Feminisierung berücksichtigt werden, dass es sich um eine Vereinfachung handelt. Worüber wir tatsächlich sprechen, ist eine „Entpatriarchalisierung“ von Politik. Das heißt, wir wollen Politik insgesamt feministischer machen und das Patriarchat aus politischen Organisationen und politischen Praktiken verdrängen. Feminisierung hat nach unserem Verständnis nichts mit einer femininen Art und Weise zu tun, Dinge zu erledigen oder in Angriff zu nehmen (obwohl hier manchmal ein Zusammenhang besteht, wie wir später noch sehen werden), sondern bezieht sich auf eine Ausweitung feministischer Denk- und Handlungsweisen. Trotzdem bevorzugen wir in dieser Publikation die Bezeichnung Feminisierung, da sie zumindest in einigen Diskursen zu einem Mainstream-Begriff geworden ist. Wie bei anderen Begriffen (wie Demokratie) auch können wir entweder versuchen, einen neuen Begriff einzuführen, um damit eine erweiterte Sicht zum Ausdruck zu bringen, oder uns einen bestehenden aneignen. Wir haben uns für die zweite Option entschieden.

Zweitens beziehen sich viele Aussagen in dieser Broschüre sowohl auf Männer als auch auf Frauen. Dies ist wiederum eine vielleicht zu starke Vereinfachung (typisch für „Feminist*innen der zweiten Welle“). Und obwohl hier einige wichtige Nuancen verloren gehen, hat dies den Vorteil, dass es leichter wird, dem Text zu folgen. Der Ansatz, den wir verfolgen, ist ein nicht-binärer, aber unsere Sprache und Wortwahl sind darauf ausgerichtet, dass diese Publikation in ganz verschiedenen politischen Kontexten, Kulturen und Ländern verständlich ist und von verschiedenen Aktivist*innen genutzt werden kann. Darüber hinaus sind wir der Meinung, dass es notwendig ist, selbst in den heute am weitesten

entwickelten Orten immer noch über die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen zu sprechen. Wir sind davon überzeugt, dass Geschlechterrollen sozial konstruiert sind und nicht von biologischen Merkmalen abhängen. Und es gibt ein Kontinuum zwischen der männlichen und weiblichen Art, Dinge anzugehen. In manchen stark von Männern dominierten Bereichen werden Frauen bis heute immer noch nicht richtig ernst genommen und bekommen kaum einen Fuß auf die Erde.

Drittens ist, wie bereits erwähnt, die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung nicht unser einziges Anliegen. Unser Konzept von Feminisierung der Politik geht weiter darüber hinaus. Wir unterstützen den Ansatz der Intersektionalität, weil wir der Meinung sind, dass alle Menschen verschiedene Privilegien oder Diskriminierungen erfahren. Trotzdem haben wir uns entschlossen, uns auf Geschlechterunterschiede zu konzentrieren, da diese die Grundlage vieler Ungerechtigkeiten sind und viele der Überlegungen und Vorschläge, die sich aus dem Umgang mit diesen Ungerechtigkeiten ergeben, auch Auswirkungen auf andere Formen der Unterdrückung haben.

Schließlich erkennen wir an, dass der Feminismus nicht monolithisch ist. In der Tat wäre es besser, über Feminismen zu sprechen. Der Einfachheit halber haben wir uns jedoch entschlossen, diese Vielfalt nicht in unserem Text zum Ausdruck zu bringen und nicht so viele Varianten wie möglich zu berücksichtigen. Zum Beispiel nehmen wir in dieser Broschüre keinerlei Bezug auf Debatten über unser Verständnis von Autonomie und positionieren uns auch nicht zu der Frage, inwieweit die vom Patriarchat beeinflussten Entscheidungen von Frauen als freie Entscheidungen angesehen werden können. Es gibt jedoch eine Variante des Feminismus, die wir grundsätzlich ablehnen: Das ist der sogenannte liberale Feminismus, der, verkürzt gesprochen, die Auffassung vertritt, sowohl bei Frauen als auch bei Männern käme es vor allem darauf an, dass sie ohne Einschränkungen ihren individuellen Belangen nachgehen können. Neben anderen Problemen zeichnet sich der liberale Feminismus dadurch aus, dass ihn das Patriarchat als Quelle von Unrecht oder geschlechtsabhängigen Privilegien nicht interessiert. Dieser Ansatz kommt vorwiegend privilegierten Frauen zugute, nicht jedoch denjenigen Frauen, die aufgrund ihrer Klasse, ihrer sexuellen Orientierung, Behinderung oder Hautfarbe benachteiligt und diskriminiert werden.

WORAUF STÜTZT SICH DIESE BROSCHÜRE?

Die in dieser Studie verwendeten Zitate und die im Text vorgestellten Diskussionen sind das Ergebnis einer Reihe von Interviews, die im Juni 2019 durchgeführt wurden (eine Beschreibung der beteiligten Organisationen findet sich im Anhang). Die hier präsentierten Überlegungen haben eine längere Geschichte. Es sind nicht allein die Autorinnen dieser Broschüre oder die Interviewten, die sich diese ausgedacht haben. Vielmehr gehen sie auf diverse Treffen und Diskussionsrunden zurück, die in den Jahren 2018 und 2019 stattfanden. Die Toolkits sind das Ergebnis eines Projekts zur Feminisierung von Politik, das von September 2018 bis Juni 2019 vom Netzwerk „Fearless Cities“ zusammen mit sechs municipalistischen Organisationen aus verschiedenen europäischen Städten (Barcelona en Comú, Marea Atlántica, Zagreb je NAŠ!, Ne davimo Beograd, L’Asilo und Madrid 129) durchgeführt wurde. Die Autorinnen dieser Studie waren Teilnehmerinnen dieses Projekts. Es ist wichtig, dies zu betonen, um zu verdeutlichen, dass wir nur einige von sehr vielen Frauen sind, die in verschiedenen Ländern ihr Bestes geben, um feministische Ansätze und Praktiken auf die Höhe der Zeit zu bringen und um sie in ihren Organisationen durchzusetzen, sie aber auch kritisch zu reflektieren und notfalls zu verwerfen. Worum wir uns hier bemüht haben, ist, die stattgefundenen Debatten und ihre Ergebnisse so genau wie möglich festzuhalten und wiederzugeben.

Was für Organisationen waren an der Erstellung dieser Publikation beteiligt? Wir sollten zunächst ihre Vielfalt betonen. Einige von ihnen beteiligen sich an lokalen Wahlen, andere sind bereits Teil ihrer Stadtregierung, wiederum andere befanden sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Broschüre in der Opposition, einige arbeiten auf der lokalen Ebene außerhalb der Institutionen. Manche haben eine große Mitgliederzahl, andere sind recht klein. Sie agieren auch in unterschiedlichen politischen und sozialen Kontexten. Was sie jedoch trotz dieser Unterschiede gemeinsam haben, ist eine municipalistische Herangehensweise an die Politik. Mit anderen Worten: Sie teilen den Glauben an die Notwendigkeit, auf der lokalen Ebene Macht von unten nach oben aufzubauen. Zudem sind sie überzeugt davon, dass es grundsätzlich möglich ist, Einfluss auf die Arbeitsweise von politischen Institutionen und die Gesellschaft zu nehmen.

Der Grund, warum diese zehn Organisationen für die Interviews ausgewählt wurden, hat auch damit zu tun, dass diese die Bereitschaft und das Interesse zeigten, an unserem Projekt teilzunehmen und die Vielfalt ihrer Erfahrungen zu teilen (einige Organisationen, mit denen wir Kontakt aufgenommen hatten, lehnten die Teilnahme ab). Selbstverständlich hätte die Auswahl auch anders aussehen können (so fällt zum Beispiel auf, dass keinerlei kurdische Organisationen vertreten sind). Wir sind jedoch zuversichtlich, dass unser Sample die Essenz des neuen Munizipalismus einfängt.

Obwohl nicht alle beteiligten Organisationen ihre Praktiken und Ansätze als feministisch bezeichnen (manchmal erlaubt ihr kultureller Kontext dies nicht), teilen sie alle den Anspruch und das Ziel, feministisch(er) zu handeln. Dabei stehen sie vor großen Herausforderungen. Sie alle agieren in einem politischen und kulturellen Umfeld, das auf einer patriarchalen Logik beruht, und finden es ziemlich schwierig, diese Realität zu überwinden. Aus diesem Grund verfolgt diese Publikation zwei Ziele: erstens Best Practices über die Toolkits zu sammeln (einige dieser Tools gehen auf Ideen zurück, die Organisationen zwar befürworten und teilen, aber noch nicht vollständig umsetzen konnten), und zweitens die Misserfolge aufzuzeigen, aber auch die Herausforderungen, denen sich munizipalistische Organisationen stellen müssen. Ungeachtet dieser Schwierigkeiten halten wir die Erfahrungen der von uns interviewten Organisationen und die daraus zu ziehenden Lehren für äußerst nützlich.

18 |

Die zentralen Themen dieser Broschüre gehen alle auf Diskussionen zurück, die während der Durchführung des Projekts von „Fearless Cities“ zur Feminisierung von Politik stattfanden. Ursprünglich hatten wir weniger Kategorien vorgesehen. Sie alle sind eng mit dem Feminismus und dem munizipalistischen Ziel verbunden, Macht von unten nach oben aufzubauen. Wie wir diesem Ziel näherkommen können, wird in den einzelnen thematischen Kapitel erläutert, aber das Hauptargument lautet wie folgt: Um Macht von unten nach oben aufzubauen, muss der Munizipalismus traditionelle Methoden der Politikgestaltung aufgeben (das trifft auch auf linke Organisationen zu). Die Konzepte Macht und Führung müssen kollektiv und nicht länger in einem patriarchalen Sinne verstanden werden. Alltagspraxen und Verfahren müssen auf die Themen Ausweitung von Teilhabe und Umverteilung von Care-Verpflichtungen ausgerichtet sein.

Der Ansatz der Intersektionalität und der Gendergerechtigkeit sollte uns dabei helfen, besser zu verstehen, wie Privilegien und Diskriminierungen angegangen und behandelt werden müssen, damit überhaupt horizontale Organisationen entstehen können. Gewaltlosigkeit sollte eine Selbstverständlichkeit sein, damit sich Menschen verschiedenen Geschlechts in politischen Organisationen geschützt und aufgehoben fühlen.

Gelegentlich kann es den Anschein haben, dass die unter den einzelnen Überschriften behandelten Fragen sehr eng mit denen in anderen Kapiteln zusammenhängen oder sich mit diesen überschneiden. Auch die in dieser Broschüre vorgestellten Tools lassen sich schwer klassifizieren oder voneinander abgrenzen, da sie manchmal mehr als einen Aspekt abdecken. Aus unserer Sicht ist dies unproblematisch und zum Teil kaum zu vermeiden, da alle hier behandelten Themen eng miteinander verbunden sind. Daher können Fortschritte in einem Bereich andere Bereiche positiv beeinflussen. Mit anderen Worten: Die verschiedenen Themen greifen ineinander, und der einzige Grund, warum sie in eigenständigen Kapiteln behandelt werden, besteht darin, dass eine solche Struktur die Analyse und Darstellung erleichtert.

Die Zusammenstellung der Tools (die in den einzelnen Kapiteln vorgestellt werden) geht auf das Projekt Feminisierung der Politik des Netzwerks „Fearless Cities“ zurück und auf unsere Interviewpartnerinnen, bei denen wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken wollen.



I

GENDERPARITÄT

UND

-GERECHTIGKEIT

Gendergerechtigkeit sollte das Fundament des Gebäudes sein und nicht das Dach. Da strukturelle Ungleichheit schon so lange die Norm ist, wird es nicht ausreichen, die gleichen Regeln auf beide Geschlechter anzuwenden, um das Problem der Ungleichheit zu lösen.
(Caren Tepp, Ciudad Futura)

Mehr Frauen in hochrangige Ämter oder Entscheidungspositionen zu bringen bedeutet nicht unbedingt mehr Feminismus. Es kann helfen, die Situation zu verbessern, muss aber nicht. In anderen Kapiteln dieser Broschüre fordern wir weiterreichende Veränderungen. Dafür zu sorgen, dass beide Geschlechter ausreichend repräsentiert sind und zu Wort kommen (Genderparität), ist jedoch aus mehreren Gründen immer noch ein notwendiger erster Schritt.

Erstens: Wenn weiterhin vor allem Männer die Politik bestimmen, das heißt die politischen Inhalte und Prioritäten sowie das politische Handeln, dann ist das aus unserer Sicht mit negativen Konsequenzen verbunden. Zum Beispiel gilt es zu verhindern, dass weiterhin patriarchale Sichtweisen und männliche Themen ganz oben auf der politischen Agenda stehen und damit die innere Dynamik von Organisationen und ihr Verhältnis zu anderen Organisationen dominieren.

Ein Beispiel: Leider übernehmen Männer heute mehrheitlich immer noch viel zu wenig anfallende Care-Aufgaben. Von daher haben Themen wie Care meist nur einen nachgeordneten politischen Stellenwert, woran sich vermutlich, wenn weiterhin hauptsächlich Männer das Sagen haben, auch nichts ändern wird.

Zweitens: Wenn Frauen von bestimmten Entscheidungsprozessen ausgeschlossen bleiben, werden sich Prozedere und Handlungsweisen, mit denen sie vertraut sind und die stärker ihren Interessen entsprechen, niemals im Mainstream durchsetzen. Uns ist klar, dass dies eine angreifbare These ist.

So sehen wir bei vielen Frauen mit Machtpositionen in der heutigen Männerwelt, dass sie „männliches“ Verhalten übernehmen. Vermutlich haben etliche von ihnen auch noch einen privilegierten Hintergrund. Deswegen sind sie vermutlich eher ungeeignet, etwas an den Bedingungen zu ändern, von denen weniger privilegierte Frauen und andere benachteiligt werden. Und wir sollten nicht vergessen: Unser Ziel besteht nicht darin, Frauen beizubringen, sich wie „erfolgreiche“ Männer zu verhalten. Vielmehr wollen wir ein politisches Umfeld schaffen, das besser und offen für alle ist.

2017 haben wir versucht, eine Wahlliste nur mit Frauen als Kandidatinnen aufzustellen. Unsere Absicht war, damit die Stellung von Frauen in politischen Parteien zu thematisieren und dazu eine öffentliche Debatte anzuregen. Mit der Registrierung dieser reinen Frauenliste machten wir auf die untergeordnete Rolle von Frauen in politischen Parteien aufmerksam und demonstrierten damit zugleich allen Mitstreiter*innen unseren Anspruch, die Genderrevolution anzuführen. Es gab auch einen Rechtsstreit über die Angemessenheit einer solchen Liste, weil ein Richter versuchte, ihre Einreichung zu verhindern.
(Caren Tepp, Ciudad Futura)

Genderparität und -gerechtigkeit sollten nicht nur bei der Vergabe von offiziellen Ämtern und Führungspositionen eine Rolle spielen. Zusätzlich sind drei weitere Aspekte sehr wichtig: erstens die Verteilung von Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, zweitens Zeitressourcen und drittens die Sichtbarkeit von Männern und Frauen in der Öffentlichkeit.

Wenn wir Aufgaben und Rollen verteilen, dann orientieren wir uns in erster Linie daran, wer etwas gut kann. Bei öffentlichen Aktionen, bei denen etwa ein Mikrofon verwendet wird, haben jedoch Männer einen Hang dazu, im Vordergrund zu stehen. Meist melden sie sich freiwillig dafür, während Frauen in der Regel mehr Ermutigung brauchen, um ins Rampenlicht zu treten. Sie sind es jedoch, die die ganze Nacht mit dem Malen von Transparenten verbringen.
(Mandisa Shandu, Reclaim the City)

Grundsätzlich ergreifen Männer in Gesprächen häufiger das Wort, in denen es um strategische und taktische Fragen geht. Wir Frauen sind zwar dabei, halten uns aber in der Diskussion meist zurück. Wenn jedoch über praktische und operative Fragen gesprochen wird, übernehmen Frauen normalerweise die Führung.
(Iva Ivšić, Zagreb je NAŠ!)

Frauen, das haben Studien zu ihrem Verhalten am Arbeitsplatz gezeigt, übernehmen in Gruppen tendenziell eher Aufgaben, die nicht zu einer Beförderung führen (Vesterlund / Babcock / Recalde / Weingart 2017). Im Allgemeinen machen Frauen Notizen, koordinieren kleinere Arbeiten, bereiten Besprechungen vor und kümmern sich um Veranstaltungsorte und Ähnliches. Frauen sind auch meist diejenigen, die in Organisationen etwas tun, was extrem wichtig ist, aber kaum Beachtung erfährt: psychologische Unterstützung leisten (siehe das Kapitel zum Thema Care). Die Herausforderung besteht also darin, verschiedene Zuständigkeiten und Aufgaben gerechter zu verteilen.

Wir betrachten die Forderung nach der Aufgabe von Privilegien nicht als einen Akt der Rache. Dahinter steht die Überlegung, dass es allen besser gehen wird und sich alle freier fühlen werden, wenn Privilegien verschwinden.
(Caren Tepp, Ciudad Futura)



TOOLKIT

(S)

Richtet eine Gruppe ein, die mehr Bewusstsein für das Thema Genderparität und -gerechtigkeit schafft.

WARUM? Um hier Fortschritte zu erzielen, ist es notwendig, nach einem zuvor intern festgelegten Verfahren herauszuarbeiten und zu bewerten, wie es in der Organisation um das Thema Genderparität und -gerechtigkeit steht. Erst danach ist es möglich, für die verschiedenen identifizierten Probleme geeignete Lösungen und Instrumente zu entwickeln.

WIE? Mithilfe einer eigens dafür eingerichteten Gruppe, die damit beauftragt wird, sich intensiver mit Fragen der Gendergerechtigkeit in Bezug auf die eigene Organisation zu befassen.

Mögliche Aufgaben einer solchen Gruppe sind:

- > Herausfinden, inwieweit Genderparität bereits in der Organisation als Ziel verfolgt wird (bei der Zusammensetzung von Gremien und Arbeitsgruppen oder bei der Außendarstellung), um Defizite und Handlungsbedarf zu identifizieren.
- > Erstellung von entsprechenden Richtlinien und Entwicklung von Schulungsangeboten.
- > Überarbeitung von Organigrammen.
- > Erstellung und Kommunikation von Statistiken und Datenblättern zu genderrelevanten Fragen- und Themenstellungen.
- > Einführung und Implementierung von Gender-Budgeting-Prozessen.
- > Beauftragung eines speziellen Mapping durch externe Expert*innen zum Thema Gendergerechtigkeit.

AUFGEPASST! Gendergerechtigkeit kommt nicht von allein.
Bitte folgende Punkte beachten:

1. Ungleichheiten und Defizite müssen zunächst identifiziert und herausgestellt werden, bevor sie behoben werden können.
2. Wichtig ist, Aufgaben zu benennen und sie explizit zu verteilen. Solange niemand verbindlich für bestimmte Aufgaben zuständig ist, werden diese in der Regel vernachlässigt.
3. Lasst euch auf den Prozess ein, auch wenn er anstrengend ist. Vorhandene festgefahrene Dynamiken zu verändern kann wichtiger sein als das Erreichen eines bestimmten Ergebnisses.

(s)

Wendet bei der Besetzung von Positionen in eurer Organisation oder bei der Erstellung von Wahllisten das sogenannte Reißverschlussverfahren an.

WARUM? Weil die Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei der Kandidat*innenaufstellung nicht ausreicht, wenn Männer die höchsten Positionen besetzen oder als erste gewählt werden.

WIE? Die Anwendung des Reißverschlussverfahrens bei der Aufstellung von Wahllisten ist denkbar einfach, auch wenn das viele politische Parteien und Organisationen anscheinend noch nicht verstanden haben. Das Verfahren sieht vor, dass Positionen auf Wahl- oder Nominierungslisten abwechselnd von einer Frau und einem Mann besetzt werden, um so eine ausgewogene Geschlechterverteilung bei bestimmten Funktionen zu erreichen. Es gibt noch andere Methoden, um die Unterrepräsentation eines Geschlechts zu verhindern: die Regelung, dass zwei Spitzenkandidat*innen nicht das gleiche Geschlecht haben sollten, oder die Festlegung, dass bei fünf nominierten Kandidat*innen das Geschlechterverhältnis mindestens 40 zu 60 betragen muss.

28 |

(s)

Sorgt dafür, dass alle Gremien und Funktionen mit einer hohen Macht- und Entscheidungskompetenz zu mindestens 50 Prozent mit Frauen besetzt sind.

**SCHON
GEWUSST?**

Das von der Demokratischen Partei der Völker (HDP) in Kurdistan eingeführte System sieht vor, dass alle Führungspositionen zusammen von einem Mann und einer Frau wahrgenommen werden sollen. Im Jahr 2019 gewann die HDP in 58 Kommunen, in 24 Fällen war eine Frau Spitzenkandidatin für das höchste Amt (Bürgermeister*in). An der Spitze dieser Gemeinden steht nun ein Duo aus einem Mann und einer Frau.

(S)

Mindestens 50 Prozent eurer Mitarbeiter*innen (und öffentlicher Einrichtungen, in denen ihr vertreten seid) sollten Frauen sein.

WARUM? Einige Studien weisen darauf hin, dass bei Einstellungen (bestimmte) männliche Bewerber gegenüber Frauen und Angehörigen von Minderheiten wie Menschen mit Behinderungen oder Migrant*innen bevorzugt werden (Riach / Rich 2002).

WIE? Nach und nach sorgt öffentliches Vertragsrecht dafür, dass EU-Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung im öffentlichen Dienst auch Aufnahme in nationale und lokale Vereinbarungen zur öffentlichen Auftragsvergabe finden. Ähnliche Klauseln wären auch für Bereiche außerhalb des öffentlichen Dienstes denkbar. Die Beobachtungsstelle der „European Charta for Equality of Women and Men in Local Life“ hat hierzu einige einfach umzusetzende Leitlinien vorgelegt.¹

AUFGEPASST! Eine ausgewogenere Geschlechterrepräsentation ist nur ein Ziel unter vielen. Es geht darum, wegzukommen von Strukturen und Verfahren, mit denen Frauen unsichtbar gemacht oder ihrer Macht beraubt werden. Zum Beispiel neigen Frauen, wie bereits oben erwähnt, oft dazu, Aufgaben zu übernehmen. Daher ist es sinnvoll, Aufgaben zu klassifizieren: nach solchen, die eher unsichtbar bleiben (und zu keiner Beförderung führen, wie etwa Care-Tätigkeiten), und nach solchen, die alle wahrnehmen (und zu Beförderungen führen, wie etwa Sprechen in der Öffentlichkeit). Schaut euch an, wer in euren Organisationen welche Aufgaben übernimmt, und sorgt dafür, dass diese zwischen den Geschlechtern ausgewogen verteilt sind.

¹ Imposing requirements on Gender Equality in public procurement contracts: www.charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/imposing-requirements-on-gender-equality-in-public-procurement-contracts.html (05.03.2020).

(S)(K)

Stellt sicher, dass Frauen bei Diskussionsrunden und Veranstaltungen mindestens 50 Prozent der Redner*innen und Vortragenden ausmachen.

WARUM? Männer werden nicht nur häufiger als Redner*innen eingeladen, sie sind auch eher bereit, solche Einladungen anzunehmen. Schaut euch den Hashtag #allmalepanel auf Twitter an und zieht eure eigenen Schlüsse daraus.

WIE? Ladet immer mehr Frauen als Männer als Redner*innen zu euren Veranstaltungen und Diskussionsrunden ein. Weigert euch, Männer aus eurer Organisation zu Veranstaltungen oder Präsentationen zu schicken, an denen keine Frauen teilnehmen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass Frauen sich stärker vernetzen und gegenseitig stärken. Es geht darum, dass Frauen in der Öffentlichkeit mehr Anerkennung für ihr Können und ihre Expertise erhalten und dass Statushierarchien abgebaut werden.

30 |

**SCHON
GEWUSST?**

Frauen lehnen Einladungen zur Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen eher ab und tendieren in Fällen, in denen sie eine Zusage gegeben haben, häufiger als Männer dazu, diese in letzter Minute wieder zurückzuziehen. Ein Grund hierfür ist das sogenannte Impostor-Syndrom: Menschen kommen sich nicht ausreichend qualifiziert für bestimmte Aufgaben oder bestimmte Jobs vor. Siehe dazu auch das Kapitel zu Führung aus feministischer Sicht. Außerdem hat dieses Verhalten damit zu tun, dass Frauen vielen anderen Verpflichtungen nachgehen müssen (z. B. Aufgaben der Kinderbetreuung und Pflege). Aus diesem Grund solltet ihr immer mehr Frauen als Männer einladen, um bei Veranstaltungen das Ziel einer ausgewogenen Geschlechterrepräsentation zu erreichen.

(S)

Bevorzugt Frauen bei Ausschreibungen und bei der Nominierung von Kandidat*innen für Gremien mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern.

WARUM? Sonst ändert sich nichts an der größeren Präsenz von Männern, an ihren Statusvorteilen und an ihrer Vormachtstellung. Es gibt üblicherweise mehr männliche Bewerber für Stellen und Positionen, insbesondere dann, wenn sie eine hohe Reputation versprechen. Wir sollten uns daher für eine angemessene Präsenz und Repräsentation von Frauen einsetzen.

SCHON GEWUSST? Die Satzung der politischen Initiative und Wahlliste Zagreb je NAŠ! sieht vor, dass immer dann, wenn einer Führungsstruktur oder einem Team eine ungerade Anzahl von Personen angehört (z. B. drei, fünf usw.), Frauen die Mehrheit stellen sollten.

(PT)

Nutzt Tools, um mehr über die Diskussionsbeteiligung von Männern und Frauen und über die Inhalte der Redebeiträge von Frauen zu erfahren.

WARUM? Will man erreichen, dass Männer und Frauen etwa gleich viel Zeit zur Verfügung steht, braucht es Mittel und Maßnahmen, um bestimmte Ungleichdynamiken offenzulegen und umzukehren, was das Verhältnis von Zeitressourcen und Aufgabenverteilung, die beanspruchte Zeit beim Reden in Versammlungen oder die Repräsentation in hochrangigen Gremien angeht.

WIE? Verschafft euch einen Überblick darüber, wie lange die Diskussionsbeiträge von Frauen und Männern sind und welche Unterschiede es bei der Zeit gibt, die beide Geschlechter insgesamt beanspruchen. Teilt die Ergebnisse dieser Beobachtungen am Ende jedes Treffens mit allen Beteiligten. Probiert bei Bedarf die folgenden Online-Tools aus: Gender Avenger,² Timeoff,³ Frau unterbrochen⁴ und Gendertimer.⁵

2 GenderAvenger: www.genderavenger.com/tally (05.03.2020).

3 Progressive Timekeeper: <https://timeoff.intertwinkles.org> (05.03.2020).

4 Woman Interrupted App: <https://womaninterruptedapp.com/en> (05.03.2020).

5 GenderTimer: <http://se.gendertimer.com/en/what-is-gendertimer> (05.03.2020).

(R)

Ordnet Expert*innen einzelnen Wissensgebieten zu und vermeidet, dass bestimmte Themen und Aufgaben als männlich markiert und verstanden werden.

WARUM? Weil immer noch etliche denken, dass Männer vieles besser können und wissen als Frauen und viele Expertinnen weiterhin nicht als solche anerkannt sind. Interessant ist der Weg, den Equalisters,⁶ eine gemeinnützige Organisation in Schweden, seit 2010 eingeschlagen hat. Sie versucht, infrage zu stellen, wer in der öffentlichen Meinung als Experte gilt (in der Regel immer noch vorwiegend weiße Männer), und zeigt auf, dass auf sehr vielen Gebieten Frauen, Migrant*innen und andere diverse Stimmen über Expert*innenwissen verfügen.

WIE? Bittet eure Freund*innen, andere Kollektive und die Mitglieder eurer eigenen Organisationen aufzulisten, wer zu bestimmten Themen Personen, Vereine etc. kennt, die hierzu Expert*innenwissen haben. Wer sind sie? Welche Art von Arbeit machen sie? Wie können sie am besten erreicht werden? Diese Informationen sollten für alle in der Gruppe zugänglich sein. Dies kann Teil eines weiterreichenden pädagogischen Ansatzes sein, der Gruppen dabei helfen soll, für identifizierte Defizite konkrete Lösungen zu finden.

(R)

Analysiert Aktivitäten oder Projekte immer von einer geschlechtsspezifischen Perspektive aus.

WIE? Die 3-R-Methode (zur Analyse der Aspekte Repräsentation, Ressourcen und Realisierung) ist eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, indem darauf geachtet wird:

- a) Wer trifft Entscheidungen?
- b) Wer hat Zugang zu welchen Ressourcen?
- c) Wer bestimmt über a) und b)?

Dies ist ein komplexer Prozess, der Zeit und effiziente Verfahren für die Sammlung und Verarbeitung von Informationen erfordert. Die Ergebnisse sind jedoch äußerst aufschlussreich. Mit dieser Methode kann zunächst ein einzelnes Projekt in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit analysiert werden und darauf aufbauend können weitere Aktivitäten in die Untersuchung einbezogen werden. Mehr Informationen zur 3-R-Methode und zu anderen Methoden finden sich in der Toolbox von JamKöm.⁷ Dies ist ein Bereich, in dem wir noch am Anfang stehen. Lasst uns das hierfür erforderliche Wissen zusammen generieren!

(S)(PT)

Richtet eine Arbeitsgruppe ein, die sich kritisch mit Männlichkeitsvorstellungen befasst.

WIE? Vielleicht beginnt ihr mit reinen Männer- und Frauensitzungen, auf denen ihr diesbezüglich erste Überlegungen anstellt. Danach könnt ihr als Gruppe bzw. Organisation Konzepte anwenden, wie sie zum Beispiel in einem Leitfaden von Emakunde beschrieben werden.⁸ Eine weitere Möglichkeit ist, Männergruppen oder Expert*innen, die in eurer Stadt oder Community zu diesem Thema arbeiten, zu euren Treffen einzuladen.

**SCHON
GEWUSST?** Beispiele für solche Männerinitiativen sind das MenEngage-Netzwerk, MenCare, AHIGE in Spanien oder The Huddle in Toronto. Hier findet ihr ein einfaches Tool zum Thema: An Average Man.⁹

8 Men, Equality, New Masculinities, Guides: www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/men_equaliy_news_masculinities.pdf (05.03.2020).

9 An Average Man: www.includegender.org/toolbox/exercises/an-average-man (05.03.2020).

(K)

Denkt bei jeder Form von Kommunikation an die Geschlechterperspektive.

WIE? Findet heraus, ob es in eurer Organisation Expert*innen zum Thema Kommunikation und Genderfragen gibt. Bildet gegebenenfalls eine entsprechende Gruppe. Beginnt mit der Analyse von Nachrichten und Informationen aus den sozialen Medien aus feministischer Sicht. Sprecht mit anderen Organisationen, die hierzu arbeiten. Überlegt, wie die Kommunikation eurer Organisation nach außen in Zukunft aussehen soll.

AUFGEPASST! Geschlechtssensible Kommunikation bedeutet viel mehr, als nur auf eine integrative Sprache zu achten. Es gehört dazu, Stereotypen (auch in Bildern) und ausschließende Formulierungen zu vermeiden und sicherzustellen, dass alle bei der Kommunikation die diversen Geschlechteridentitäten und sexuellen Orientierungen berücksichtigen. Wünschenswert wäre für bestimmte Diskussionen, dass nach Geschlecht differenzierte Daten vorliegen, um die Einbeziehung von weiblichen Lebensbedingungen und Erfahrungen von Frauen zu ermöglichen.

(PT)

Macht die Teilnahme an einer Schulung zum Thema Gleichstellung für alle verbindlich, die bei euch eine verantwortungsvolle Position innehaben.

WARUM? Weil dies eine großartige Gelegenheit ist, Menschen eine solche Weiterbildung zukommen zu lassen. Wenn Workshops zu Fragen von Gendergerechtigkeit und Gleichstellung angeboten werden, nehmen daran in der Regel vor allem Frauen teil, obwohl Männer diese Schulungen besonders dringend benötigen.

SCHON GEWUSST? Die municipalistische Organisation Marea Atlántica (in A Coruña, Spanien) folgt schon seit Jahren diesem Ansatz, insbesondere bei Mitgliedern, die Posten und Ämter bekleiden.



(S)

Analysiert die Gleichstellungspraxis in eurer Organisation, um patriarchale Verhaltensweisen und Strukturen aufzudecken und zu bekämpfen.

WARUM? Weil ihr wissen solltet, wo genau ihr steht und welchen Herausforderungen ihr euch stellen müsst. Erst nach einer solchen Analyse könnt ihr die geeigneten Maßnahmen ergreifen.

WIE? Lasst die Analyse nach Möglichkeit von erfahrenen externen Expert*innen durchführen. Bittet bei Bedarf andere Organisationen um Rat, die eine solche Arbeit schon hinter sich haben.

SCHON GEWUSST? Die Bürgerplattform Barcelona en Comú hat 2017 ein Verfahren zur Diagnose von Genderbeziehungen in politischen Organisationen entwickelt.

(S)

Lasst nicht zu, dass mit dem Argument, es gebe „wichtigere“ Themen, feministische Arbeit in eurer Organisation blockiert wird.

WIE? Stellt sicher, dass Feminismus auf der Tagesordnung eurer Organisation ganz oben steht und dass ihr von allen internen Leitungsgremien politische Unterstützung erhaltet. Worte werden die Realität nicht verändern, aber es kann hilfreich sein, Vereinbarungen öffentlich zu machen oder sie in einer Art Manifest niederzuschreiben. Berücksichtigt beim Start eines neuen Projekts oder einer neuen Kampagne von Anfang an die feministische Dimension (Mainstreaming) und sorgt dafür, dass in den entsprechenden Arbeitsgruppen Personen mit einer feministischen Perspektive vertreten sind.





II

KOOPERATION
UND MACHT

Strategisch schlagen wir einen übergreifenden Ansatz feministischer Praktiken innerhalb unserer Organisationen vor. Inmitten der feministischen Revolution müssen sich Organisationen entscheiden, ob sie diese Revolution mittels eines Querschnittsansatzes unterstützen wollen oder versuchen, sie aufzuhalten und zu unterdrücken.
(Caren Tepp, Ciudad Futura)

Wir als Feminist*innen lehnen die Vorstellung von Macht als „etwas, das über andere ausgeübt wird“, das heißt Macht, die auf Herrschaft, Zwang oder Kontrolle beruht, ab. Amy Allen (2016) hat es folgendermaßen formuliert: „Viele Feminist*innen unterschiedlicher theoretischer Ausrichtung plädieren für eine Neubestimmung von Macht im Sinne von Macht als einem bestimmten Vermögen, einer bestimmten Fähigkeit, insbesondere der, sich selbst und andere zu ermächtigen oder zu transformieren.“ Damit wird die Vorstellung von Macht als „etwas, das über andere ausgeübt wird“, aufgegeben und ersetzt durch ein Verständnis von Macht als „etwas, das dafür genutzt wird, bestimmte Ziele zu erreichen“: Macht als Ermächtigung.

Macht auf feministische Weise aufzubauen bedeutet, diese Macht zu teilen. In einer stark patriarchal geprägten Gesellschaft ist es für Männer selbstverständlich, alles zu dominieren. Die Macht kommt nicht von allein zu den Frauen, wir müssen sie uns aneignen. Nicht deswegen, weil Männer mit Vorsatz die Macht ergreifen oder uns wegnehmen würden, sondern deswegen, weil wir es so gewohnt sind, weil „es immer schon so war“. Wir müssen uns gegenseitig befähigen und stärken, also brauchen wir Prozesse, die jeder und jedem ein Mitspracherecht einräumen, die die gegenseitige Anerkennung fördern und uns dabei helfen, die Verantwortlichkeiten besser zu verteilen. Andernfalls bekommen weiterhin diejenigen die ganze Aufmerksamkeit, die am lautesten und am hartnäckigsten sind.
(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

Eine feministische Sicht auf Macht zeichnet sich durch eine Wertschätzung ganz verschiedener Lebensbedingungen und Handlungsansätze aus. Es geht ihr darum sicherzustellen, dass alle berücksichtigt werden und genügend Raum erhalten, um sich zu entfalten.
(Ana Adzersen, We Brussels)

In feministischen Machtkonzeptionen spielt Kooperation eine zentrale Rolle, weil Zwang und Hierarchien abgelehnt werden. Obwohl Hannah Arendt allgemein nicht als Feministin gilt, soll sie hier zitiert werden. Arendt beschreibt Macht sehr schön als „die menschliche Fähigkeit, nicht nur zu handeln oder etwas zu tun, sondern sich mit anderen zusammenzuschließen und im Einvernehmen mit ihnen zu handeln“ (Arendt 1990, 45).

Die Herausforderung für eine feministische Politik besteht also darin, die Geschlechtergleichstellung voranzubringen, aber nicht nur dadurch, dass strukturell Benachteiligten die gleichen Aufgaben, Kompetenzen und der gleiche Stellenwert zugeschrieben werden wie den strukturell Dominanten, sondern auch dadurch, dass all diese Dinge als Ressourcen betrachtet werden, die es zu verteilen gilt. Wie im vorherigen Kapitel erläutert: Genderparität, das heißt eine ausgewogene Repräsentation in allen Lebensbereichen, ist wichtig, aber es reicht nicht, wie von Vertreter*innen eines liberalen Feminismus behauptet, aus, dass Frauen über die gleichen Ressourcen verfügen wie Männer. Unser Projekt kann nicht darin bestehen, Frauen beizubringen, wie sie anderen Zwang auferlegen oder sich diese unterwerfen, nur damit sie mit Männern gleichziehen können. Uns geht es nicht einfach darum, Cis-Männern aus bestimmten sozialen Schichten und mit entsprechendem wirtschaftlichem Einfluss ihre Ressourcen zu entreißen, um sie anderen zuzuteilen, sondern darum, die Machtstrukturen unserer Gesellschaften grundsätzlich und radikal zu verändern.

Wie können wir verhindern, dass der liberale Feminismus in unseren Organisationen um sich greift? Für mich ist klar: Es braucht Kritik, eine Vision und dazu eine Strategie. Parallel dazu müssen wir neue Verbindungen und Beziehungen aufbauen, die politisiert werden müssen. Dieser Punkt ist eng mit dem Munizipalismus verbunden: Der Weg verläuft von unseren Alltagserfahrungen hin zur Politik. Die große Frage ist jedoch, wie wir sicherstellen können, dass unsere Aktivitäten über die persönliche Katharsis hinausgehen und wirklich Eingang finden in Entscheidungen. Die Herausforderung besteht darin, unsere Erfahrungen zu politisieren. Wir müssen diese jenseits unserer individuellen Lebenssituation zu einem Thema der Politik machen. Wenn uns das nicht gelingt, werden wir nicht vorankommen. (Caren Tepp, Ciudad Futura)

Wettbewerb ist ein von Männern geschaffenes soziales Konstrukt, das stark in der Politik verankert ist und über institutionelle Prozesse hinaus auch die Arbeit von und in unseren Organisationen bestimmt. Ansätze, die auf einem exklusiven Führungsanspruch, Machtakkumulation und unkritischer Loyalität und Folgsamkeit beruhen, sind Teil des patriarchalen Machtkonzepts und haben sich überall durchgesetzt. Die Mentalität, auf die sich ein solches Konzept stützt, muss dringend überwunden werden, da sie schädliche Folgen für Organisationen und ihre Mitglieder hat. Sie verursacht Spaltungen, sät Misstrauen und setzt die Menschen ständig in Konkurrenz zueinander. Unser Gegenentwurf dazu lautet, überall, wo wir uns bewegen und zusammenkommen, das Element von Kooperation stark zu machen. Dies hilft beim Aufbau von horizontalen Beziehungen. Anstatt individuelle Interessen zu verfolgen und den ständigen Wettbewerb zu suchen, wird hier kollektive Intelligenz wertgeschätzt und genutzt, um das Allgemeinwohl zu stärken. Wenn es uns gelingt, Mechanismen zu entwickeln, die diese Art von Beziehungen ermöglichen, befähigen wir damit Menschen, die vorher davon ausgeschlossen waren, Teil von kollektiven Prozessen zu werden.

Die Grundlage einer gerechten Machtverteilung aus feministischer Sicht sind horizontale Beziehungen. Wir haben uns zu lange einschüchtern lassen und deswegen den Mund gehalten. Organisationen, die vor allem auf Selbsterhaltung ausgerichtet sind sowie großen Wert auf ihre Außen- darstellung und die öffentliche Wahrnehmung legen, neigen dazu, sich gegenüber Außenstehenden zu verschließen und diesen zu misstrauen. (Laia Rosich, Barcelona en Comú)

44 |

Die Überzeugung, dass die internen Organisationspraxen von Kooperation und nicht von Konfrontation geprägt sein sollten, kann Frauen schnell in eine schwierige Position bringen, insbesondere dann, wenn sie nicht nur auf die Kenntnisnahme, sondern auch auf eine praktische Umsetzung feministischer Prinzipien dringen. Einerseits, so die Erfahrungen in vielen municipalistischen (und anderen) Organisationen, werden Frauen häufig ignoriert, wenn sie entsprechende Änderungen einfordern. Üblicherweise heißt es, es gebe „wichtigere Dinge“. Häufig erhalten in konfrontativer Manier vorgebrachte Forderungen die meiste Beachtung. Wenn sich Frauen andererseits dafür entscheiden, patriarchalen Mustern folgend einen konfrontativen Kurs einzuschlagen, um

damit Aufmerksamkeit für ihre Anliegen zu erlangen, werden sie als „schlechte Feministinnen“ bezeichnet, insbesondere von Menschen, die selbst keine Anhänger*innen des Feminismus sind. Damit stehen Frauen vor einem Dilemma: Entweder übernehmen sie „männliche“ Denk- und Handlungsweisen, um Aufmerksamkeit für ihre feministische Agenda „zu erzwingen“, oder sie halten an feministischen Ansätzen und Grundsätzen fest und riskieren, von wichtigen Entscheidungsprozessen ausgeschlossen zu bleiben.

Wir müssen feministische Machtbeziehungen aufbauen, die nicht auf Konkurrenz, dem Wunsch, andere zu schwächen und zu vernichten, auf Gewalt und einem Kommunikationsverhalten beruhen, das darauf abzielt, andere zum Schweigen zu bringen. Aber es gibt Momente, in denen Entscheidungen getroffen werden müssen, auch wenn diese nicht immer perfekt sind. Aus einer feministischen Perspektive ist es wichtig, jede Entscheidung als die bestmögliche unter den gegebenen Umständen zu betrachten, sich aber vorzunehmen, weiter über das Thema nachzudenken und, wenn der richtige Zeitpunkt dazu gekommen ist, neu zu entscheiden.
(Áurea Carolina, Muitas)

Wir möchten zu diesem beschriebenen Dilemma zwei Anmerkungen machen: Erstens bedeutet die Ablehnung von konfrontativem Verhalten und die Verteidigung des Grundsatzes der Kooperation nicht, naiv oder dumm bzw. unfähig zu sein, strategisch zu denken. Wie uns nicht zuletzt der Feminismus lehrt, gehören Konflikte zum Leben dazu. Unsere Lebenssituationen unterscheiden sich, genauso wie unsere Erfahrungen und Einstellungen. Frauen sollten aufgrund der Probleme, die sie mit der Ausübung von sichtbaren und anerkannten Machtformen haben, nicht dazu gezwungen sein, „verschleierte“ Machtverhältnisse aufzubauen. Die Herausforderung besteht also darin, Konflikte zu erkennen, wenn sie entstehen, sie offenzulegen und dann einen möglichst feministischen Umgang mit ihnen zu finden.

Wir sind nicht sehr optimistisch [was den Aufbau feministischer Macht angeht]. Ich denke, es gibt das notwendige Bewusstsein und die Instrumente, die wir hierfür brauchen. Aber damit andere Machtverhältnisse Realität werden, müssen diejenigen, die heute Macht ausüben und sich dazu legitimiert fühlen, Entscheidungen zu monopolisieren, auf das Problem aufmerksam gemacht werden.
(Claudia Delso, Marea Atlántica)

Zweitens haben Frauen, wie Amelia Valcárcel (2012) es ausdrückt, ein „Recht darauf, auch einmal gemein zu sein“. Wir sollten als Frauen nicht darauf festgelegt werden, Verhaltensstandards einzuhalten, die Männer für sich selbst ablehnen. Von Frauen sollte nicht erwartet werden, dass sie immer kooperativer, netter oder feministischer sind als ihre männlichen Kollegen (obwohl das meistens zutrifft), und sie sollten nicht härter kritisiert werden als Männer, wenn sie versagen. Andernfalls tragen sie eine doppelte Last: Einerseits wird ihnen ein energieaufwendiges kommunikatives Verhalten abverlangt, andererseits stehen sie permanent vor der Aufgabe, sich gegen strukturelle Diskriminierung wehren zu müssen. Das betrifft vor allem Frauen, die intersektionalen Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind, weil sie nicht nur Frau, sondern dazu noch arm, ohne einen formalen Schulabschluss und/oder eine Migrantin sind.

Im Idealfall sollte sich der von uns propagierte kooperative Ansatz in allen Aspekten unseres politischen Handelns (in und außerhalb unserer Organisationen) wiederfinden. Ein Hauptproblem hierbei ist jedoch, dass municipalistische Organisationen, unabhängig davon, wie feministisch sie sind, in einem stark wettbewerbsorientierten Umfeld agieren, in dem das Machtverständnis immer noch patriarchal geprägt ist. Immer dann, wenn Gruppierungen und Parteien um öffentliche Unterstützung und Stimmen konkurrieren, was insbesondere der Fall ist, wenn sie sich an politischen Wahlen beteiligen, kommt es zu äußerst anspruchsvollen und aggressiven Wettbewerbssituationen. Es gibt jedoch immer einen gewissen Handlungsspielraum. Bestimmte Herausforderungen können ganz unterschiedlich angegangen werden. Entscheidend ist, den vorhandenen Handlungsspielraum kreativ zu nutzen.

Unsere Wahlkampfaktiken variierten. Im Jahr 2015 lautete die zentrale Botschaft, dass unsere Kandidatin für das Bürgermeisteramt, Manuela Carmena, die verschiedenen Interessen der Bewohner*innen Madrids versteht und vertritt. Die Kampagne hatte eine feministische Ausrichtung, legte Wert auf Diversität und auf einen dezentralen Ansatz. Die Organisation arbeitete mehr wie ein Netzwerk. Im Jahr 2019 konzentrierten wir uns in patriarchaler Manier vollständig auf die Persönlichkeiten der Kandidat*innen. Medienwirksame Aktionen hatten Vorrang vor der Mobilisierung von Menschen. Diese hatten nicht länger den Eindruck, wichtiger Teil unserer Aktivitäten zu sein. Wenn man sich völlig auf das Repräsentationsspiel einlässt, dann reagieren die Leute darauf mit einer Alles-oder-nichts-Haltung: Sie sagen: „Ihr kümmert euch nur um unsere Belange, wenn ihr unsere Stimmen braucht.“ Dann bleibt kaum mehr Raum für andere Denkweisen und Formen der Beteiligung. (Alejandra Calvo, Madrid 129)

Eine der großen Herausforderungen ist, auch in Wahlkampfsituationen einen auf Kooperation setzenden Diskursstil beizubehalten und nicht so sehr auf Konfrontation zu setzen. Anstatt andere politische Parteien oder Akteur*innen zu attackieren und zu versuchen, diese zu schwächen, legt eine feministische Herangehensweise Wert auf eine konstruktive und integrative Kommunikationsweise. Frauen, so zeigen diverse Untersuchungen (z. B. Ennser-Jedenastik / Dolezal / Müller, 2017; Pratto / Stallworth / Sidanius, 1997), fühlen sich mit einem solchen Ansatz wohler als Männer.

Eine weitere große Herausforderung besteht darin herauszufinden, wie Verhandlungen mit anderen politischen Akteur*innen weniger konfrontativ und konstruktiver geführt werden können. Das scheint für die meisten Organisationen immer noch ein Mysterium zu sein.

Wir müssen einen Ausweg finden und gängige Ansätze, mit Konflikten umzugehen, hinter uns lassen. Als wir bei uns in der Organisation das sogenannte „mandato colectivo“ [kollektives Mandat] aushandelten, zeigten sich sämtliche Probleme und Herausforderungen, mit denen wir als Feminist*innen konfrontiert sind. Wir wissen, dass es notwendig ist [hier neue Wege zu gehen], aber wir sind nicht immer dazu in der Lage, diese zu beschreiten.
(Áurea Carolina, Muitas)

Bei unseren Außenkontakten legen wir als Organisation Wert darauf, dass wir diese kollektiv als Gruppe und nicht als Einzelpersonen pflegen. Und wir achten dabei auf eine gewisse Geschlechterparität. Frauen fällt kooperatives Verhalten in der Regel leichter als Männern. Würden wir bestimmte Treffen ausschließlich den Männern überlassen, müssten wir mit dem Risiko testosterongesteuerter Zusammenstöße rechnen, selbst wenn es sich bei den fraglichen Männern um überzeugte Feministen handelt.
(Alejandra Calvo, Madrid 129)

48 |

Schließlich ist eines der größten Hindernisse für einen kooperativen Politikstil, dass dieser und andere feministische Praktiken viel Zeit beanspruchen: Zeit, um Vertrauen aufzubauen, Zeit, um offene Fragen zu diskutieren, Zeit, um gut überdachte Entscheidungen zu treffen, und Zeit, um schließlich gemeinsam handeln zu können. Was die Erfahrungen der meisten municipalistischen Organisationen zeigen, ist, wie problematisch es sein kann, wenn versucht wird, viele verschiedene Ziele gleichzeitig zu verfolgen. Bei den Beteiligten entsteht dabei häufig das Gefühl, nicht genug Zeit zu haben, um die Dinge richtig, das heißt ihren Vorstellungen entsprechend anzugehen.

Zu den allgemein anerkannten dringlichen Aufgaben zählten der Aufbau der eigenen Strukturen, die Rekrutierung von Mitgliedern, Verhandlungen mit sozialen Bewegungen, die Beteiligung an politischen Wahlen, die Abwehr von Angriffen von außen sowie das Sichtbarmachen der eigenen Organisation in den Medien, um nur einige zu nennen. Die Organisationen bemühten sich, all dies auf einmal zu bewerkstelligen, dabei kooperativ vorzugehen und Raum für relationale Machtbeziehungen zu lassen. Dies führte zu enormem Stress und etlichen konflikthaften Auseinandersetzungen.

Wir gerieten aufgrund der Rahmenbedingungen in eine außerordentlich schwierige Situation. Plötzlich befanden wir uns in einer ziemlich prekären Lage. Wir hatten uns darauf eingelassen, uns an der Stadtregierung zu beteiligen, waren plötzlich „Teil des Systems“, ohne dass unsere Organisation ausreichend Zeit gehabt hätte, darüber nachzudenken, was das für Auswirkungen auf unsere Autonomie und politische Legitimation hatte. Eine Konsequenz war, dass plötzlich wichtige Anliegen und Themen von dringlichen Angelegenheiten, die von außen an uns herangetragen wurden, überlagert wurden.
(Claudia Delso, Marea Atlántica)



Der Platz einer Frau
ist im Widerstand



TOOLKIT

(S)

Verantwortlichkeiten sollten Gruppen und nicht Einzelnen zugewiesen werden.

WARUM? Weil in einer Wettbewerbssituation Frauen gegenüber Männern benachteiligt sind und Kooperation ein Mechanismus ist, mit dem kollektive Macht aufgebaut werden kann.

50 |

WIE? Setzt für die meisten Aufgaben und Entscheidungsprozesse – von der Logistik über die Kommunikation bis hin zu thematischen Fragen – Arbeitsausschüsse ein.

AUFGEPASST! Kollektiv geteilte Verantwortung kann manchmal dazu führen, dass sich niemand wirklich verantwortlich fühlt. Sorgt deshalb dafür, dass jemand die Koordinierung der anfallenden Arbeiten und Aufgaben übernimmt, ohne sich dabei zum Chef bzw. zur Chefin aufzuschwingen.

(S)

Macht Außenkontakte und „Diplomatie“ zu Angelegenheiten der gesamten Gruppe, überlässt sie nicht einzelnen Personen.

**SCHON
GEWUSST?**

In der Organisation Madrid 129 sind Gruppen und nicht Einzelpersonen für die Außendarstellung und Außenkontakte verantwortlich.

(K)

Entwickelt Alternativen zu einem konfrontativen Diskussionsstil. Kommuniziert selbstbewusst, aber nicht aggressiv.

WARUM? Manchmal besteht der einfachste Weg, in der eigenen Gruppe einen Konsens herzustellen, darin, ein gemeinsames „Feindbild“ und damit eine Situation „Wir gegen die anderen“ zu schaffen. Das kann die Kommunikationsdynamik stark beeinträchtigen. Probiert stattdessen neue, stärker auf Integration und Teilhabesetzende Mobilisierungs- und Kommunikationsmethoden aus. Bemüht euch, eure politischen Überzeugungen in euren Kampagnen verständlich nach außen zu vermitteln.

WIE? Gute Tipps hierzu gibt das von OTR Bristol erstellte Zine „Assertive Communication“.¹⁰ Nutzt diese nicht nur für euren Wahlkampf sowie andere Formen der Mobilisierung, sondern auch für eure tägliche informelle Kommunikation in den sozialen Netzwerken oder via Messenger-Diensten.

¹⁰ Assertive communication: www.otrbristol.org.uk/wp-content/uploads/2018/10/November-Assertive-Communication.pdf (05.03.2020).

(S)

Organisiert sogenannte *Intertavoli*.
Das sind offene Versammlungen zum Ideenaustausch und zur Förderung übergreifender multidisziplinärer Projekte.

WARUM? Das Zusammenkommen verschiedener Gruppen ermöglicht einen Rollentausch und verhindert, dass bestimmte Aufgaben immer von denselben Personen übernommen werden. Es fördert auch die Weitergabe von transversalem Wissen über die eigene Organisation und ihre Strukturen und lenkt die Aufmerksamkeit auf versteckte und häufig übersehene Arbeiten und Zuständigkeiten, die oftmals an Frauen hängenbleiben.

(K)

Entwickelt feministisch fundierte Kommunikationsstrategien.

52 |

WIE? Es ist wichtig, eine eigene Agenda und Strategie für die Öffentlichkeitsarbeit zu haben und sich mit Journalist*innen, Influencer*innen und Medienplattformen zu vernetzen, um die eigenen Botschaften und Nachrichten unter die Menschen zu bringen.

SCHON GEWUSST? Ein gelungenes Beispiel hierfür ist die Arbeit des Kommunikationskomitees 8. März in Spanien. Dem beeindruckenden Frauenstreik in Spanien im Jahr 2017 lagen eine wohlüberlegte Strategie und gewaltige kollektive Anstrengungen zugrunde, sich auf einen Aufruf für das gesamte Land zu einigen. Dem waren langwierige Bündnis- und Verhandlungsprozesse vorausgegangen. Schließlich einigten sich die beteiligten Gruppen und Regionen auch auf gemeinsame Kommunikationsstrategien und -richtlinien.

(K)

Richtet eigens Kommunikationsteams ein, deren Hauptaufgabe darin besteht, eine integrative Sprache zu entwickeln und auszuprobieren.

WARUM? Weil wir nicht unterschätzen sollten, wie stark wir von Sprechweisen, die in unserer Gesellschaft dominant und allgegenwärtig sind, beeinflusst werden.

(PT)

Denkt darüber nach, was für euch Macht bedeutet.

SCHON GEWUSST? Die Organisation We Brussels hat eigens zum Thema „Feminismus und Macht“ einen internen Workshop durchgeführt.

AUFGEPASST! Bedauerlicherweise nehmen an solchen Veranstaltungen nicht unbedingt diejenigen teil, die am meisten davon lernen könnten (z. B. Personen in Entscheidungspositionen). Deswegen müsst ihr Wege finden, möglichst alle in solche Schulungen einzubeziehen.

(R)(PT)

Nutzt kulturelle und künstlerische Aktivitäten, um Beziehungen zwischen Personen und Organisationen zu festigen.

WARUM? Künstlerische und kulturelle Aktivitäten ermöglichen Teilhabe sowie die Möglichkeit, sich individuell und kollektiv auszudrücken. Darüber hinaus erleichtern sie den Zugang zu Machtstrukturen und Arbeitsgruppen, indem sie Menschen zeigen, wie sie offener und weniger aggressiv miteinander umgehen und sich gegenseitig kennenlernen können. Solche Aktivitäten können Menschen dabei helfen, Kontakte zu knüpfen, insbesondere solchen, die üblicherweise zögern, sich politischen Organisationen anzuschließen, darunter Frauen, Migrant*innen, junge Menschen und andere, die traditionell von Machtstrukturen ausgeschlossen sind. Diese Aktivitäten erhöhen auch den Bekanntheitsgrad von Künstler*innen und Kulturproduzent*innen und stehen für eine egalitäre Kultur.

54 |

WIE? Siehe hierzu die Erklärung der Organisation L'Asilo.¹¹

**SCHON
GEWUSST?** Die Organisation Madrid 129 lädt zweimal pro Woche zum Gesellschaftstanz ein. Dies dient der körperlichen Ertüchtigung, der Teambildung sowie der Unterhaltung von Mitgliedern und ihren Freund*innen.

¹¹ Dichiarazione d'uso civico e collettivo urbano: www.exasilofilangieri.it/regolamento-du-so-civico (05.03.2020).

(R)

Esst, trinkt und
feiert zusammen.

WARUM? Weil Entspannung und Spaß helfen, Spannungen abzubauen. Die Mitglieder von We Brussels essen oder kochen regelmäßig zusammen. Dabei geht es sowohl um körperliche als auch um geistige Nahrung.

WIE? Ihr wisst vermutlich selbst am besten, wie das geht!

**SCHON
GEWUSST?** L'Asilo legt besonderen Wert auf Treffen und Aktivitäten jenseits der eigentlichen politischen Strukturen. Nach jeder Versammlung findet ein gemeinsames Abendessen statt und manchmal gibt es auch ein sonntägliches Mittag- oder Abendessen. Übrigens: Wenn ihr mehr über die Kraft des Kochens erfahren wollt, lohnt es sich, auf die Seite von Pennsylvania's Conflict Kitchen zu gehen.¹²



(PT)

Nehmt euch die Zeit, um zusammen zu meditieren.

WIE? Findet jemand, die oder der Erfahrung mit der Anleitung von gemeinsamer Meditation hat. Nehmt euch bei Besprechungen oder bei anderen Aktivitäten ein paar Minuten Zeit, um euch auf eure Atmung zu konzentrieren und um zur Ruhe zu kommen.

SCHON GEWUSST? Meditation verändert unser Gehirn, macht uns empathischer und reduziert Stress. Darum ist es eine großartige Möglichkeit, Aggressionen abzubauen und die Zusammenarbeit zu fördern.

AUFGEPASST! Viele Menschen finden solche Übungen lächerlich oder fühlen sich unwohl dabei. Wir alle sind daran gewöhnt, die ganze Zeit aktiv zu sein und uns lautstark zu äußern. Zu schweigen bedeutet für uns, die eigene Komfortzone zu verlassen. Bittet alle eure Mitglieder um eine gewisse Geduld und Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen. Verweist darauf, dass sich andere Menschen mit anderen Praktiken unwohl fühlen (z. B. wenn auf Treffen besonders laut oder aggressiv gesprochen wird), sich aber nicht darüber beschweren.

(S)

Sorgt für eine kollektive Unterstützung eurer feministischen Kämpfe.

WARUM? Frauen, die patriarchale Strukturen infrage stellen, wird oft vorgeworfen, sie agierten „spalterisch“ oder würden Situationen übertrieben darstellen oder dazu neigen, persönliche Konflikte öffentlich auszutragen. In vielen Fällen ist es so, dass von Frauen vorgeschlagene politische Projekte, insbesondere solche, die mit dem Thema Gender zu tun haben, erst dann Unterstützung erhalten, wenn sich Männer positiv dazu äußern. Andererseits gibt es eine Tendenz dazu, Frauen die ganze Verantwortung für die Umsetzung feministischer Politik und Forderungen zu übertragen, ohne ihnen irgendeine Unterstützung anzubieten. Wenn ihr Bündnisse mit anderen Frauengruppen eingeht, achtet darauf, dass diese keine Alibifunktion einnehmen.

WIE? Kämpft niemals allein. Schafft euch Selbsthilfe- und Arbeitsgruppen und baut euch Bereiche und Zonen auf, in denen ihr euch geschützt fühlt, egal ob formell oder eher im „Ninja-Stil“. Ihr könnt beispielsweise eine feministische Chat-Gruppe einrichten, um allen Frauen in Konfliktsituationen Unterstützung anzubieten. Ihr könnt damit auch dezentrale Aktionen organisieren, um verschiedene Themen anzusprechen und politischen Druck über verschiedene Kanäle auszuüben. Seid innovativ und denkt strategisch!





Die Umsetzung unserer feministischen Forderungen war ziemlich schwierig. Organisationen davon zu überzeugen, feministische Inhalte und Ansätze in ihr Programm aufzunehmen, ist ein harter Kampf. Es gibt diesbezüglich noch viel zu tun.
(Claudia Delso, Marea Atlántica)

Theorien zu gesellschaftlichen Funktionen legen nahe, dass Führung traditionell die Sache von Männern ist, weil man sie einfach stärker als Frauen mit Agency in Verbindung bringt. Als typische Frauenrollen gelten im Allgemeinen das Kümmern und Sorgen um andere. Wie die Erörterung zum Thema Macht gezeigt hat, kommt es in der Diskussion um Führung maßgeblich darauf an, was wir unter dem Begriff genau verstehen.

Der Feminismus lehnt Führung nicht grundsätzlich ab, weil er erkennt, dass diese durchaus nützlich sein kann. Wogegen sich Feminist*innen zweifellos wenden, ist ein patriarchaler Führungsstil, bei dem Personen an der Spitze als unfehlbare Exekutive gelten, als diejenigen, die immer besser Bescheid wissen und die die Berechtigung haben, Entscheidungen zu treffen, ohne andere zu konsultieren. Ein feministischer Führungsstil dagegen zeichnet sich – unabhängig davon, welches Geschlecht die Menschen haben, die ihn praktizieren – dadurch aus, dass die Wichtigkeit von Beziehungen, die gegenseitige Abhängigkeit und Fehlbarkeit aller anerkannt und auch eigene Fehler zugegeben werden. Männer neigen häufiger dem ersten Führungsstil zu, Frauen dem zweiten (Maier 1999).

60 |

Unsere Bewegung hat ausgesprochen flache Hierarchien, was sie von ähnlichen Organisationen unterscheidet. Wenn Einzelne versuchen würden, auf traditionelle Weise die Leitung zu übernehmen, dann würde das sofort größere Spannungen verursachen. Bei uns sind Frauen nicht nur die treibende Kraft, sie sind auch die Menschen, die am stärksten von den Themen betroffen sind, mit denen wir uns befassen. Es gibt also ein Gefühl der gemeinsamen Verantwortung und der gegenseitigen Fürsorge.
(Mandisa Shandu, Reclaim the City)

Ziel einer feministischen Führung sollte sein, die Arbeit aller zu erleichtern. Sie sollte in gewisser Weise die kollektive Macht, Intelligenz und Arbeit der Organisation verkörpern. Eine feministische Führung, ob nun männlich oder weiblich besetzt, hat die Aufgabe, zuzuhören und Menschen zusammenzubringen.
(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

„Eine Führungskraft auf jedem Stuhl“,
so verstehen wir feministische Führung.
(Ana Adzersen, We Brussels)

Die Führungspersonen müssen Teil des Teams sein. Sie sind nicht die „Trainer*innen“, die von außen Regie führen und anderen sagen, was sie tun sollen. Ich persönlich bevorzuge es, mich als „Kapitänin“ zu begreifen, wie bei einem Fußballteam. Dies bedeutet, auch auf dem Platz zu stehen und zusammen mit den anderen zu spielen. Auch einer Kapitänin können während eines Spiels Fehler unterlaufen und sie sollte dafür kritisiert werden.

Aber eine Kapitänin zeichnet sich dadurch aus, dass sie über eine ganzheitliche strategische Vision verfügt und sich verantwortlich für andere fühlt. Sie kennt ihre Mitstreiter*innen gut und vermittelt ihnen die benötigte Zuversicht und Sicherheit. Feministische Führung bedeutet, die Machtausübung zu dezentralisieren und anzuerkennen, dass Menschen physisch verletzlich sind, Gefühle haben und sich irren können. Führungspersonen tragen auch eine größere Verantwortung für andere, denn wenn sie jemanden schlecht behandeln, dann kann das gleich extreme Auswirkungen haben. Sie müssen des Weiteren in Konfliktsituationen darauf achten, dass sie ihre herausgehobene

Position dafür nutzen, um für mehr (und nicht weniger) Gleichheit in der Organisation einzutreten. Und natürlich dürfen sie niemals ihre Machtposition missbrauchen.

(Caren Tepp, Ciudad Futura)

Wir legen großen Wert auf weibliche Führung (darauf, Emotionen zu zeigen, Fehler einzugestehen usw.), aber im Alltag mit all seinen Anforderungen neigen wir dann doch zu männlichen Führungsmethoden, abhängig davon, wie viel Zeit wir gerade für ein Thema aufwenden können, mit wie viel Stress wir umgehen können und abhängig von vielen anderen Faktoren.
(Laia Rosich, Barcelona en Comú)

Im Folgenden nennen wir einige Gründe, die gegen einen patriarchalen Führungsstil sprechen. Erstens: Er ist undemokratisch, besonders fehleranfällig (kollektive Intelligenz ist definitiv schlauer als jedes Individuum), in gewisser Weise unzuverlässig (denn wenn der Führungsperson etwas zustößt, ist gleich die gesamte Gruppe betroffen) und macht eine Gruppe besonders angreifbar (ein Individuum ist leichter zu attackieren als eine Gruppe). Führungspersonen im traditionellen Sinne tendieren außerdem dazu, Macht zu zentralisieren und gegenüber Einzelpersonen aggressiv aufzutreten. Und dies sind nur einige Beispiele aus einer langen Liste von Problemen!

Zweitens: Da diese Form der Gruppenführung auf Geschlechterstereotype zurückgeht, droht Frauen, die sich an die gängigen Spielregeln anzupassen versuchen, zudem ein „Backlash-Effekt“. Manchmal werden sie dafür abgestraft, wenn sie sich erlauben, Emotionen auszudrücken, manchmal aber auch dafür, dass sie keinerlei Gefühle zeigen (Brescoll 2016).

Die Situation in Serbien ist ziemlich schwierig. Das Aufkommen starker Frauen zieht immer eine heftige öffentliche Gegenreaktion nach sich, insbesondere wenn der Schwerpunkt auf feministischen Themen liegt, aber auch generell. Frauen sind immer der Gefahr ausgesetzt, Opfer von verbaler und psychischer Gewalt zu werden. Eine unserer Sprecher*innen wurde sogar von einem Mann geschlagen. Wir erhalten Drohungen und leiden unter Stalking und anderen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt. Auch Männer aus unserer Organisation werden verbal angegriffen und beleidigt, aber sie bleiben von sexuellen Belästigungen und Objektivierungen verschont. Je selbstbewusster und bestimmter Frauen auftreten, desto schlimmer ist die Gewalt.
(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

Drittens: In engem Zusammenhang mit dem oben beschriebenen Druck und dem bereits erwähnten Impostor-Syndrom (das Frauen stärker betrifft als Männer; siehe hierzu Clance / Imes 1978) steht die Schwierigkeit, überhaupt Frauen zu finden, die bereit sind, aufzusteigen und die Führung zu übernehmen. Viele Frauen schrecken vor den damit verbundenen Anforderungen und Anfeindungen zurück, andere fühlen sich nicht ausreichend qualifiziert, um bestimmte Aufgaben oder Jobs zu übernehmen (obwohl ihre männlichen Kollegen manchmal noch viel weniger qualifiziert dafür sind). Die Herausforderung besteht also darin, sowohl Frauen als auch Männern die Möglichkeit zu bieten, einen anderen Führungsstil auszuüben, damit sie sich in ihrer Führungsrolle wohler fühlen. Bekanntlich fällt es Menschen, die an der Spitze einer Gruppe oder Organisation stehen, leichter, Emotionen zu zeigen sowie Fehler zuzugeben, wenn sie sich von der Gruppe unterstützt fühlen. Sie müssen dann keine Angst vor Sanktionen haben (zumindest nicht vonseiten derer, mit denen sie an einem gemeinsamen Projekt arbeiten).

Früher war es schwierig, die richtigen Männer und Frauen [für bestimmte Posten] zu finden, und es war für Aktivist*innen eine harte Entscheidung, sich in den Bereich der institutionellen Politik zu begeben. Denn dort stehst du im Gegensatz zu anderen Tätigkeiten immer im Rampenlicht. Das sind andere Erfahrungen. Frauen haben häufig Angst davor. Wir tun am liebsten nur Dinge, von denen wir schon wissen, dass wir sie können. Wenn wir uns unsicher fühlen, denken wir, wir müssen zuerst Erfahrungen sammeln. Da unterscheiden wir uns von den Männern in unseren Organisationen, aber auch von Männern ganz allgemein. Männer sind mutiger, wenn es darum geht, Aufgaben oder Pflichten zu übernehmen, denen sie vielleicht gar nicht gewachsen sind. Wenn sie dann etwas falsch machen, fällt das öffentliche Urteil auch weniger kritisch aus als bei Frauen.
(Iva Ivšić, Zagreb je NAŠ!)

64 |

Bedauerlicherweise tragen die politischen Rahmenbedingungen, vor allem der hohe Konkurrenzdruck, unter denen municipalistische Organisationen agieren, dazu bei, dass Macht zum großen Teil weiterhin auf traditionelle patriarchale Weise ausgeübt wird, und zwar in der Regel von Männern. Obwohl diesbezüglich einige Fortschritte erzielt worden sind, haben die municipalistischen Bürgerplattformen noch einen langen Weg vor sich, bis sich alternative Führungsweisen durchgesetzt haben, die sich von denen der Mainstream-Politik unterscheiden. Tendenziell wird individuellen Männern bei Verhandlungen mit anderen politischen Parteien oder Organisationen immer noch eine wichtigere Rolle zugeschrieben, auch wenn es um Medienauftritte zu sensiblen Themen geht. Dadurch werden das politische Kollektiv als Ganzes und insbesondere Frauen und andere strukturell benachteiligte Personen in die zweite Reihe gedrängt.

Nach unserem Eintritt in die institutionelle Welt der Politik gab es die Tendenz, den gewählten Vertreter*innen bei der Entscheidungsfindung und Außendarstellung noch eine größere Bedeutung beizumessen. Das repräsentative System erkennt nur die Machtverhältnisse, die ihm entsprechen, an. Aus feministischer Sicht ist es jedoch zum Teil auch zufällig, wer gewählt wird: Es sind andere Menschen, die uns in diese Posten hieven und die eigentliche Arbeit machen.
(Alejandra Calvo, Madrid 129)

Es gibt diese Momente in der klassischen Politik, in denen wir der üblichen Dynamik erliegen. Verhandlungen sind im Großen und Ganzen immer noch ein Männerspiel. Wenn eine Frau dabei ist, dann vermutlich wegen der Quote. Aber in kritischen Momenten sind es immer noch die Männer, die Entscheidungen treffen. Die Lösung besteht nicht darin, mehr Frauen dabei zu haben, sondern darin, zu jedem Thema mehr Perspektiven hinzuzufügen. Wir müssen uns darüber im Klaren sein, dass wir mit solchen Entscheidungssituationen auch anders umgehen könnten. Dann kämen wir auch zu besseren Lösungen und nicht zu Ergebnissen, die sich aus einer unzulänglichen und endogamischen Analyse ergeben, die vielleicht in politischer Theorie verwurzelt, aber weit von der Realität entfernt sind.
(Claudia Delso, Marea Atlántica)

Es sind die Männer, die gerade die Show bestimmen, weil wir Frauen alle total ausgebrannt sind. Die männliche Dominanz zeigt sich insbesondere darin, wer spricht und die wichtigen Entscheidungen trifft. Da liegt noch eine Menge Arbeit vor uns. Im Moment übernehmen Frauen und die nicht so dominanten Männer sehr viele unsichtbare Tätigkeiten.
(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

Es ist jedoch auch möglich, Führung anders zu begreifen, und zwar so, dass wir damit nicht dem Stereotyp des „unfehlbaren“ starken Mannes folgen. Führung muss nicht unbedingt individuell, sondern kann auch kollektiv ausgeübt werden. Auch Gruppen können führen, und dies stellt eine großartige Gelegenheit dar, um Vielfalt in die Führung von unseren Organisationen zu bringen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, einzelne Führungspersonen zu bestimmen, die jedoch nicht die Aufgabe haben, für die Organisation Entscheidungen zu treffen, sondern eher koordinierend und anleitend tätig sind. Schließlich gibt es Spielraum, um neue Formen der Führung und des politischen Handelns zu entwickeln, die diverse Arten von Wissen nutzen, anstatt nur die eigenen Überzeugungen und Meinungen zu berücksichtigen (was eine typisch männliche Verhaltensweise ist).

Wir vier [die in repräsentativen Institutionen arbeiten] konsultieren ständig das Kollektiv. Obwohl sich unsere Politikstile unterscheiden, stützen wir unsere Arbeit immer auf das uns beratende Team. Das Tempo und der Druck, die mit legislativer Arbeit einhergehen, erfordern dies. Wir respektieren die Struktur des Mandats, auch wenn wir ihm manchmal nicht ganz gerecht werden, aber wir haben großen Respekt vor dem kollektiven Kompromiss. Dies unterscheidet uns stark von unseren männlichen Kollegen und deren Verhältnis zu ihren Mitarbeiter*innen. Sie haben zwar viele Ideen, sind aber in der Regel ziemlich individualistisch, ihre Berater*innen „dienen“ ihnen. Das ist ein Ansatz, der für uns unvorstellbar ist.
(Áurea Carolina, Muitas)

Da diese Art von Organisationen in öffentlichen Institutionen vertreten sind, besteht eine unvermeidliche Kluft zwischen den Insidern und Outsidern, die sich manchmal noch vertieft.
(Caren Tepp, Ciudad Futura)

In der ersten Woche nach der Wahl wurden zwölf Presseartikel veröffentlicht, nur einen davon hatte eine Frau verfasst. Sie schrieb über Feminismus, ein Thema, das in den anderen Artikeln nicht einmal erwähnt wurde. Die von Männern veröffentlichten Artikel erschienen zwei Tage nach der Wahl. Sie hatten sich keine Zeit genommen, um über die Ereignisse nachzudenken. Der Inhalt ihrer Beiträge ging auf Diskussionen innerhalb der Organisation zurück, er war nicht Ausdruck individueller Reflexion. Die Männer nutzen kollektive Prozesse, um die eigene Sichtbarkeit zu erhöhen.
(Alejandra Calvo, Madrid 129)

Die allgemeine Herausforderung besteht auf alle Fälle darin, Mechanismen zu schaffen, die ausgleichend wirken zu dem Gewicht traditioneller Führungsformen und die es ermöglichen, Entscheidungen wieder auf die Ebene der Community oder des Kollektivs zurückzubringen. Zugleich müssen neue Ansätze der Organisationsführung ausprobiert und verteidigt werden, die nicht auf patriarchalen Stereotypen beruhen.

Je länger wir uns den Zwängen der Institutionen aussetzen, desto mehr Bürokratie und Einschränkungen werden uns von außen aufgebürdet. Es ist sehr wichtig, sich damit auseinanderzusetzen, damit das Ganze uns nicht langsam die Luft zum Atmen raubt und unsere Radikalität untergräbt. Auch aus diesem Grund ist es sehr wichtig, ab und zu das Führungspersonal zu wechseln.
(Áurea Carolina, Muitas)



Feminismus
ist nicht nur Frauensache



TOOLKIT

(S)

Affidamento ist ein Führungsstil, der auf Austausch und starken Beziehungen zwischen Frauen beruht, die sich bei der Umsetzung ihrer Projekte helfen.

68 |

WARUM? Es ist eine soziale und politische Praxis, in der Handeln Neutralität ersetzt. Entscheidende Elemente sind, das gemeinsame Wesen einer Sache hervorzuheben, Vertrauen zu einer anderen Frau aufzubauen und deren Autorität und Wissen anzuerkennen. Laut Nuria Varela bedeutet das italienische Wort *affidamento* sich anzuvertrauen, ein Problem jemand anderem zu überantworten. Dies stellt starke Bindungen zwischen Frauen her, die sich damit gegenseitig Anerkennung und Autorität verleihen bzw. eine weibliche Autorität wiederherstellen, die im Patriarchat verloren gegangen ist.¹³

WIE? Indem ihr auf Vertrauen beruhende Netzwerke aufbaut und mit ihrer Hilfe versucht, gemeinsame Aufgaben zu identifizieren und anzugehen, die dem Ziel des Empowerments von Frauen dienen. Dabei können euch Instrumente aus der Toolbox dieses Kapitels unterstützen.

SCHON GEWUSST? Es war das feministische Zeitschriftenkollektiv „Sottosopra“ in Mailand, das 1983 zum ersten Mal dieses Konzept aufbrachte und nutzte.

13 Feminismo de la diferencia: <http://nuriavarela.com/feminismo-de-la-diferencia> (05.03.2020).

(K) (PT)

Denkt sämtliche Kommunikation kollektiv, um die Sichtbarkeit und das Gewicht des Teams bzw. Kollektivs gegenüber den Führungspersonen zu vergrößern.

WIE? Findet heraus, wer alles in eurer Organisation und eurem Umfeld in die verschiedenen Aufgaben/Tätigkeiten, Teams und programmatischen Überlegungen involviert ist. Macht euch die Vielfalt bewusst und versucht euch, in die Positionen aller Beteiligten hineinzusetzen. Wenn eine/r eine kluge Idee hat, dann sind daran in der Regel viele andere Menschen beteiligt, das trifft insbesondere auf deren Umsetzung zu. Das sollten wir uns immer wieder klarmachen und herausstellen! Es ist eine gute Regelung, beim Schreiben und Sprechen eine konsistente, zielgerichtete und respektvolle Sprache zu verwenden. „Das Kommunikationsteam braucht heute Abend Hilfe bei der Veranstaltung“, klingt viel besser als: „Michael möchte, dass jemand an der heutigen Veranstaltung mitarbeitet.“ Oder etwa nicht? Einigt euch darauf, eine integrative Sprache und entsprechende Bilder zu nutzen. Richtlinien, wie die von der University of Pittsburgh¹⁴ entwickelten, können dabei hilfreich sein. Hebt die Bedeutung von Teamwork hervor, indem ihr vorzugsweise das Personalpronomen im Plural („wir“ statt „ich“) verwendet, und vermeidet aggressive und konfrontative Sprechweisen.

(PT)

Erstellt eine Liste mit den Qualifikationen und der Bereitschaft eurer Mitglieder, bestimmte Aufgaben in eurer Organisation zu übernehmen.

WARUM? Auf diese Weise erfahrt ihr mehr über die Fähigkeiten und Möglichkeiten eurer Mitstreiter*innen und vermeidet es, sie mit Aufgaben zu überfordern. Zugleich werden damit jedoch vielleicht auch mehr Personen dazu ermuntert, sich aktiv zu beteiligen (denn idealerweise sollen sich ja alle verantwortlich für die Organisation fühlen und von sich aus Aufgaben übernehmen). Außerdem hilft eine solche Liste dabei, sich Organisations- und Arbeitsabläufe zu vergegenwärtigen und sie zu optimieren.

(S)(PT)

Setzt euch für ein von Frauen durchgeführtes Mentoring ein.

WARUM? Traditionell sind die meisten Mentoren ältere Männer. Sie übernehmen die Rolle von Vorbildern und geben Wissen und Erfahrungen weiter, womit Hierarchien und Statuscodes patriarchaler Strukturen gestärkt und aufrechterhalten werden. Um damit zu brechen, müssen wir beim Mentoring neue Wege gehen, Austausch und Dialog ins Zentrum stellen und es als Instrument für mehr Inklusion und Partizipation verstehen. Nur so können wir zusammen unsere Ziele erreichen.

(S)

Sorgt dafür, dass technisches und politisches Wissen weitergegeben wird und Verantwortlichkeiten besser verteilt werden.

WARUM? Weil eine wohlüberlegte Rotation und Verteilung von Verantwortlichkeiten wichtig sind. Wenn nur eine Person in der Organisation Bescheid weiß, wie bestimmte Aufgaben zu erledigen sind, dann kann es, wenn diese Person ausfallen sollte, zu erheblichen Beeinträchtigungen kommen. Vermeidet daher eine Überbelastung einzelner Person und bemüht euch stattdessen, kollektive Entscheidungs- und Machtstrukturen aufzubauen.

WIE? Indem Aufgaben (besonders wichtige oder sensible) nicht von Einzelnen, sondern von mehreren übernommen werden, Ämter und Positionen (wenn möglich häufig) rotieren und in Workshops und Seminaren Fachwissen mit anderen geteilt wird. Besetzt einzelne Posten immer wieder neu, delegiert Aufgaben und sorgt dafür, dass Informationen und Wissen ausgetauscht und so gespeichert werden, dass sie abrufbar für alle Beteiligten sind. Überdenkt die Aufgaben- und Ressourcenverteilung in eurer Organisation (den Umgang mit Verantwortlichkeiten, Zeit, Komplexität etc.). Das führt zu effektiveren und nachhaltigeren Strukturen. Siehe hierzu die Broschüre „Pedagogy of Care“ der spanischen Organisation ZEMOS98.¹⁵

**SCHON
GEWUSST?**

In der Organisation We Brussels gibt es ein besonderes Verständnis von feministischer Führung: Jede Woche wird hier eine neue Koordinatorin (zuständig für die Organisation von Versammlungen und die Arbeitsverteilung) bestimmt. Dies ist eine Möglichkeit, das Verantwortungsgefühl aller für das Projekt zu stärken und für Neue den Einstieg in die Gruppe zu erleichtern, da auch diese dazu ermutigt werden, ihre

Fähigkeiten einzubringen.

(S)

Nutzt Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen und anderen strukturell benachteiligten Gruppen (manchmal auch positive Diskriminierung genannt).

WARUM? Weil es direkter Interventionen bedarf, um Situationen, die strukturelle Ungleichheiten und Benachteiligungen beinhalten, zum Positiven zu verändern.

SCHON GEWUSST? Der Hauptgrund, warum Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen und Minderheiten so selten ergriffen werden, hängt damit zusammen, dass Menschen nicht von ihrer Wirksamkeit überzeugt sind. Trotz der vielen Legenden, Vorurteile und des Widerstands, die Maßnahmen der positiven Diskriminierung oft hervorrufen, geht es hierbei lediglich um einen Ausgleichsversuch, um die Bemühung, Geschlechterparität herzustellen. Es geht dabei nicht darum, sich an Männern zu rächen. Es wird jedoch noch einige Zeit dauern, bis wir das Ziel der Parität erreicht haben!

WARUM? Weil es nicht nur bei inneren Krisen oder Angriffen von außen (aber insbesondere in solchen Fällen) außerordentlich sinnvoll und hilfreich ist, auf eine solche Unterstützung zurückgreifen zu können. Solche Unterstützungsstrukturen sind nicht nur deswegen begrüßenswert, weil ein Team oder Kollektiv leichter dazu in der Lage ist, Verantwortung und Schlüsselaufgaben zu übernehmen, sollte sich eine Führungsperson überfordert fühlen. Es kann darüber hinaus gehende wichtige emotionale und praktische Unterstützung bieten (z. B. soziale Ängste lindern, Kommunikationsstrategien entwickeln oder verhindern, dass sich Einzelne in verantwortlichen Positionen „alleingelassen fühlen“).

(R)(PT)

Entwickelt ein Bewusstsein für Machtverhältnisse und (männliche) Privilegien, die häufig übersehen oder für selbstverständlich gehalten werden.

WIE? Es gibt viele interaktive Möglichkeiten und Übungen, um persönliche und kollektive Machtstrukturen und Privilegien sowie ihre Wirkungen offenzulegen. Die Grundidee ist: Erstellt eine Reihe von Thesen, die sich auf das Thema Führung/Macht und Entmachtung beziehen (das können Beispiele aus dem Bereich Bildung, Auftreten in der Öffentlichkeit, Umgang mit Redezeit, mediale Botschaften, Nachhaltigkeit usw. sein). Bittet alle an solch einer Übung Teilnehmenden, diese These auf der Grundlage ihrer eigenen Erfahrungen zu bewerten. Das kann zum Beispiel heißen, dass sich alle aufstellen und einen Schritt zurückgehen, wenn sie nicht mit einer These übereinstimmen oder sich nicht vertreten fühlen, oder einen Schritt nach vorn gehen, wenn sie die Behauptung für sich als zutreffend empfinden. Am Ende einer solchen Übung solltet ihr dazu in der Lage sein, besser zu erkennen, wie Privilegien funktionieren und welche Hindernisse es in der Gesellschaft, in eurer Organisation oder Gruppe gibt, einen weiblichen Führungsstil einzuführen.

(K)

Macht Geschichte und Handeln von Frauen sichtbar, indem ihr weibliche Führungsqualitäten und allgemein die Leistungen von Frauen hervorhebt.

WIE? Stellt sicher, dass alle relevanten Aktivitäten, Interviews, Dokumentationen, Konferenzen, Schulungs-Workshops und andere Veranstaltungen ausreichend Öffentlichkeit erhalten. Dokumentiert sie, zitiert sie und berichtet darüber in den sozialen Netzwerken.

(PT)

Sprecht in der Gruppe über das Impostor-Syndrom und erörtert, welchen Einfluss es auf das Thema Frauen in Führungspositionen hat.

WARUM? Sich darüber auszutauschen, wie es ist, als Frau eine Führungsrolle zu übernehmen, kann ein erster Schritt zur Überwindung von Zweifeln und Unsicherheiten sein, die oftmals auf Stereotypen und fragwürdigen Annahmen beruhen, die Frauen davon abhalten, sich Führungspositionen zuzutrauen. Was ist Führung und was **nicht**? Wir sollten diese Frage nicht von einem neoliberalen und individualistischen Standpunkt aus beantworten, was meist der Fall ist, wenn über „mächtige Frauen“ und ihren einsamen, anstrengenden Weg an die Spitze gesprochen wird. Vielmehr brauchen wir eine Auseinandersetzung über kollektive Formen der Ermächtigung, darüber, wie wir weibliche Referenzrahmen stärken können und wie wir mit dem Phänomen umgehen, dass eine Kritik an bestimmten (patriarchalen) politischen Praktiken meist zu heftigen Gegenreaktionen führt.



(PT)

Bietet Workshops und Schulungen zu feministischen Verhandlungs- und Konfliktlösungsstrategien an.

WARUM? Feminist*innen haben immer wieder darauf hingewiesen, dass die Erfahrungen, Stimmen und Perspektiven von Frauen am Verhandlungstisch häufig fehlen oder ignoriert werden. Aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation sind Frauen aber eher dazu in der Lage, kreativ mit Konflikten umzugehen. Außerdem sind Konflikte selten geschlechtsneutral, weshalb ein kritischer feministischer Ansatz erforderlich ist, um Lösungen zu finden und gesellschaftlichen Wandel voranzutreiben. Dieser Ansatz unterscheidet sich von traditionellen männlichen Verhandlungsstrategien.

(S)(K)

Personen in Führungspositionen oder Ämtern sollten für andere zugänglich bleiben.

WARUM? Diejenigen an der Spitze von Organisationen oder kollektiven Projekten müssen den Kontakt mit den anderen Aktivist*innen aufrechterhalten und Netzwerke zur gegenseitigen Unterstützung aufbauen. Wenn die Distanz zu groß wird und sich das Führungspersonal sich zu stark von dem gemeinsamen Projekt entfernt, kann das am Ende zu ihrer Absetzung oder Abwahl führen, weil die Leute, die weiterhin an dem Projekt arbeiten, frustriert sind.

WIE? Pfllegt eine kooperative Kommunikationskultur, bildet kollektiv Argumentations- und Handlungsansätze heraus, lasst möglichst viele Menschen an diesem Prozess teilhaben und ermutigt sie, einen kreativen Beitrag dazu zu leisten. Organisiert öffentliche Treffen, um mit Menschen außerhalb des Projekts in Kontakt zu treten und euch mit ihnen auszutauschen.

WARUM? Weil, wie Caren Tepp von Ciudad Futura es ausdrückt, Menschen, die ein Projekt oder ein Kollektiv als öffentliche Köpfe nach außen hin vertreten, ein wechselseitiges Vertrauensverhältnis mit entsprechender Nähe und Offenheit aufbauen sollten. Diese Änderung ist sowohl für Sprecher*innen wie auch für alle anderen in der Organisation wichtig und alle Angehörigen einer Organisation sollten sich dafür verantwortlich fühlen.





IV

CARE

Einer kürzlich durchgeführten Studie zufolge besteht ein Problem von vielen politischen Organisationen darin, dass „selbst wenn sie horizontaler aufgebaut sind als andere gesellschaftliche Strukturen, der Stellenwert, den sie dem Thema Care und Nachhaltigkeit des Lebens einräumen, häufig gering ist. Care steht meist am Ende der Prioritätenliste.“ (ZEMOS98 2019)

Insbesondere municipalistische Organisationen, die bei politischen Wahlen antreten, bewegen sich in einem ziemlich kompetitiven Umfeld, in dem sie hohen Anforderungen sowie externer und interner Kritik ausgesetzt sind. Da sie wie andere politische Parteien und Wahlbündnisse im repräsentativen System auf öffentliche Unterstützung angewiesen sind, hat dieser politische Kontext Einfluss auf ihre Agenda. So stehen sie unter dem Druck, schnell auf ein sich änderndes Umfeld reagieren zu müssen, um nicht von ihren Wähler*innen oder der Öffentlichkeit abgestraft zu werden. Care-Arbeit wird oft wenig Bedeutung zugemessen, weil sie viel Zeit und Aufmerksamkeit erfordert, aber nicht dazu dient, bestimmte politische Ziele zu erreichen, sondern Menschen und Gruppen stärkt und unterstützt. Deswegen kann sie auch leicht aus dem Blickfeld geraten, da im Alltag einer politischen Organisation ständig Herausforderungen und Probleme zu lösen sind, die wichtiger und dringlicher erscheinen.

80 |

Und doch sind Begriffe wie Care bzw. Sorgearbeit inzwischen in den Mainstream-Diskurs der Linken eingegangen. Auf der rhetorischen Ebene fällt es vielen Organisationen leicht, sich des Themas Care anzunehmen. Was den wenigsten jedoch gelingt, ist, entsprechende Diskussionen in die Praxis umzusetzen, um eine neue materielle Realität zu schaffen (ebd., 5).



Du bist stärker
als du glaubst

Wir haben in der Organisation erkannt, wie wichtig dieses Thema ist. Bis jetzt schwammen wir gegen den Strom, versuchten immer, auf die jeweilige politische Situation und andere Anforderungen von außen zu reagieren. Das war ganz schön anstrengend für unsere Aktivist*innen, insbesondere für diejenigen, die exponierter waren. Wir haben jetzt erkannt, dass wir wirklich mehr auf gegenseitige Fürsorge und Selbstsorge achten müssen, aber auch, dass wir noch viel lernen müssen, um damit einen guten Umgang zu finden.

(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

Die Frage ist, wie wir die Reproduktion des Lebens sicherstellen können, nicht als besondere Verantwortung von Frauen, sondern aus einer feministischen Sichtweise heraus, als notwendige Voraussetzung für die Gestaltung von allem. Wir müssen diesen „ruhigeren“ Teil des Lebens wieder mehr in den Mittelpunkt stellen. Wir brauchen mehr Zeit, um uns um unsere Gesundheit zu kümmern, um zu lesen und so weiter. Wir müssen dafür sorgen, dass die Beteiligung am System der formalen politischen Machtausübung niemandem sämtliche Energien raubt.

(Áurea Carolina, Muitas)

Es gibt einen ständigen Widerstreit zwischen Gemeinschafts- und Community-Building und nach außen gerichteten politischen Aktionen und Aktivitäten, einen Widerstreit zwischen Prozessen und Ergebnissen.

(Ana Adzersen, We Brussels)

Wir wollten einen Workshop über Care und Machtbeziehungen abhalten, darüber diskutieren, wie wir davon betroffen sind. Aber wir haben das immer wieder verschoben, da es keine Priorität hat. Es gibt immer dringendere und wichtigere Dinge, um die man sich kümmern muss.

(Alejandra Calvo, Madrid 129).

Care hat eine Reihe von Bedeutungen und Dimensionen, die selbstverständlich zusammenhängen, aber sich trotzdem voneinander unterscheiden lassen und deswegen auch auf unterschiedliche Weise behandelt werden müssen.

BETREUUNG VON FAMILIENANGEHÖRIGEN

In unseren Gesellschaften ist Care-Arbeit ungleich verteilt. Einige Menschen bringen hierfür viel mehr Zeit und Energie auf als andere. Sie kümmern sich um ältere oder kranke Menschen, um Kinder oder um Haustiere. Einige von ihnen entscheiden sich, andere zu pflegen, und haben auch die Ressourcen hierfür, während andere keine Wahl haben und nur über ungenügende Ressourcen verfügen. Dies hat in feministischen Kreisen zu einer umfassenden Debatte darüber geführt, a) ob solche Entscheidungen in einem patriarchalen Umfeld wirklich autonom getroffen werden können und b) darüber, was zu tun ist, wenn dies nicht der Fall ist. Sollten wir Frauen dann dazu ermutigen, die durch das patriarchale System hervorgerufenen „Zwangssituationen“ zu verlassen?

Wie wir bereits in der Einleitung ausgeführt haben, nehmen wir zu dieser Frage nicht explizit Stellung, da wir hier vornehmlich die aktuellen und zum Teil kontroversen Diskussionen innerhalb der feministischen Bewegung und der municipalistischen Organisationen widerspiegeln wollen. Dies bedeutet jedoch nicht, diese Frage zu ignorieren. Wenn wir in unserer politischen Praxis und unseren Organisationsdynamiken die konkreten Lebenslagen von bestimmten Menschen nicht berücksichtigen, werden diese Personen systematisch ausgeschlossen und ihre Stimmen und Interessen ignoriert. Der Umstand, dass wir unfähig sind, die tieferen Ursachen von Ungleichheiten zu beseitigen, sollte nicht dazu führen, dass wir bestehende Probleme noch verschärfen, indem wir ihre politischen Auswirkungen in der Praxis nicht zur Kenntnis nehmen. Das wäre nicht nur unfair gegenüber den Gruppen von Menschen, die in unseren politischen Kreisen tendenziell immer übergangen werden, sondern würde auch den von uns angestrebten demokratischen politischen Prozess untergraben.

Wenn wir die Wahrnehmung von Care-Arbeit ändern wollen, die immer noch meist als Privatangelegenheit abgetan wird, müssen wir außerdem dahin kommen, dass die Gemeinschaft sie als eine kollektive Verantwortung anerkennt, die geteilt werden sollte und muss. Andernfalls werden Frauen weiterhin mit dem Großteil der Care-Arbeit be- und überlastet sein, zum einen aufgrund der geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung in den Familien und Haushalten und zum anderen deswegen, weil die professionelle Care-Arbeit von Frauen (häufig ausgeübt von Migrant*innen) weiterhin viel zu schlecht bezahlt wird.

Dass manche Leute immer präsent sein können, ständig Artikel schreiben und zu Besprechungen gehen, ist nur deswegen möglich, weil jemand anderes ihre Wohnung putzt. Wenn jemand eine lange E-Mail sendet, dann heißt das vermutlich, dass diejenige Person gerade jemand anders ihre Wäsche waschen lässt.
(Alejandra Calvo, Madrid 129)

Die überwiegende Mehrheit der in unserer Organisation Aktiven hat keine familiären Verpflichtungen. Sie sind entweder im Ruhestand oder junge Menschen ohne Kinder.
(Laila Rosich, Barcelona en Comú)

Wir können auf diese Herausforderungen mit verschiedenen Ansätzen reagieren. Eine Möglichkeit besteht darin, betreuende und pflegende Menschen zu unterstützen, damit sie mehr Zeit für die Teilnahme an politischen (und anderen) Aktivitäten haben. Das heißt, wir sollten überlegen, was wir tun können, um sie bei bestimmten Care-Aufgaben zu entlasten.

Ein anderer Ansatz wäre, zu versuchen, politischen Aktivismus mit Care-Arbeit kompatibler zu machen, sodass jede und jeder weiterhin für ihre/seine Angehörigen sorgen und zugleich politisch aktiv sein kann. Wenn Menschen nichts an ihren Care-Verpflichtungen ändern wollen oder können, dann besteht die Aufgabe unserer Organisationen darin, diese Entscheidung zu akzeptieren und den Betroffenen die Teilhabe an unseren Aktivitäten zu erleichtern.

Wir tun dies von Fall zu Fall. Aber wir müssen eigentlich eigens hierfür eine Gruppe oder Strukturen aufbauen, die gezielt Unterstützung anbieten können.
(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

| 83

Solange Care-Arbeit in unseren Gesellschaften so ungleich verteilt ist, erscheint es sinnvoll, zu versuchen, Männer mehr daran zu beteiligen. Die Absicht dahinter wäre nicht nur, diejenigen, die sich um die Betreuung und Pflege von Kindern, Alten, Kranken etc. kümmern, zu entlasten, sondern Männer über die stärkere Involvierung in die Care-Arbeit dazu zu bringen, ihre Haltung gegenüber dieser Art von Arbeit zu überdenken und ihr einen größeren Stellenwert beizumessen.

DAS KÜMMERN UM KOLLEG*INNEN UND MITSTREITER*INNEN

Politischer Aktivismus ist ein kollektives Unterfangen und kann sich als solches nicht allein darauf konzentrieren, selbstgewählte Inhalte und Ziele durchzusetzen bzw. zu erreichen. Als Kollektiv politisch aktiv zu sein, hat verschiedene Facetten, und sich gegenseitig zu stützen und zu helfen gehört aus einer feministischen Sichtweise unbedingt dazu. Deshalb sollte das sich gegenseitige Kümmern und aufeinander Aufpassen integrativer Teil unserer Arbeit sein. Auch deswegen, weil es in der Regel immer noch vorwiegend Frauen sind, die diese unsichtbaren Care-Aufgaben übernehmen, ist es notwendig, ihnen die Wertschätzung zukommen zu lassen, die ihnen zusteht, und sie gleichmäßiger zu verteilen. Kein politisches Projekt wäre auf lange Sicht funktionsfähig ohne die enorme psychologische Unterstützung, die meist Frauen leisten.

Insbesondere in Versammlungen und Besprechungen übernehmen Frauen häufig mehr Verantwortung, weil sie mehr auf die anderen achten und die Rolle der Vermittlerin einnehmen, wenn Probleme oder Konflikte auftreten.
(Alejandra Calvo, Madrid 129)

[Bei der Auseinandersetzung über die Aufstellung der Kandidat*innen] war es ziemlich schwierig, sich bei allen auftretenden Konflikten ausreichend umeinander zu kümmern. Bei unserem Umgang mit diesen Konflikten kamen die einzelnen Menschen zu kurz. Es gab Zusammenstöße und viele fühlten sich unverstanden oder ungerecht behandelt, einige empfanden regelrechte Ablehnung.
(Áurea Carolina, Muitas)

Sich um Kolleg*innen und Freund*innen zu kümmern bedeutet nicht, immer „nett“ und höflich zueinander zu sein, etwas vorzutäuschen oder unterwürfig zu sein. Es bedeutet vielmehr, die Lebensumstände der anderen zu berücksichtigen, einfühlsam zu sein, nach den Bedürfnissen der anderen zu fragen, Dinge durchzusprechen, geduldig zu sein und immer erst einmal davon auszugehen, dass es eine nachvollziehbare und gute Erklärung für das Verhalten anderer gibt.

Wir sind sehr flexibel, was die Mitwirkung angeht. Jede und jeder trägt das zur Organisation bei, was sie/er kann. Wenn jemand das, was sie/er zugesagt hatte, zu tun oder zu übernehmen, nicht einlösen kann, dann gibt es in der Regel Verständnis dafür.
(Ana Adzersen, We Brussels)

Sich um Kolleg*innen und Mitstreiter*innen zu kümmern bedeutet aber auch, dass manchmal unangenehme Dinge gesagt werden müssen. Es handelt sich bei ihnen ja um erwachsene und verantwortungsbewusste Personen und nicht um Kinder. Schwierige Themen direkt anzusprechen kann der beste Weg sein, sich gegenseitig Respekt zu erweisen. Konflikte sind Bestandteil jedes kollektiven Miteinanders und Handelns. Deswegen sollten wir als Feminist*innen a) die Existenz von Konflikten anerkennen, b) Konflikte darüber hinaus wertschätzen als Auslöser politischen und sozialen Wandels und c) darauf achten, wie Konflikte verarbeitet werden, damit sie eine produktive und keine spaltende und destruktive Wirkung entfalten.

SELBSTSORGE

Eine dritte Dimension von Care ist die Art und Weise, wie wir uns als Aktivist*innen um unser eigenes Wohlbefinden kümmern. Als Feminist*innen ist es uns wichtig, dass der Bereich der Arbeit mit dem Rest unseres Lebens vereinbar ist. Arbeit sollte unser Leben nicht dominieren oder Aspekte davon unterdrücken. Das gilt sowohl für die bezahlte als auch für die unbezahlte Arbeit von Aktivist*innen, denn dem Streben nach Effizienz und dem persönlichen politischen Engagement keinerlei Grenzen zu setzen, wäre gleichbedeutend mit einer kapitalistischen Weltanschauung.

Ein weiterer Grund, warum Selbstsorge so wichtig ist, hat damit zu tun, dass ohne sie die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit von politischem Aktivismus bedroht ist. Wenn Menschen müde, gestresst, enttäuscht oder überarbeitet sind, drückt sich das auch in ihren politischen Aktionen aus. Häufig wirken sie weniger inspirierend und kreativ und weniger gut überlegt. Der Fokus liegt vermutlich stärker auf Schadensbegrenzung als auf der Herausbildung und Vermittlung neuer Ideen. Eine mangelhafte Selbstsorge verhindert auch, dass große Projekte gut geplant und effektiv umgesetzt werden.

Dieses Problem, dass politische Aktivist*innen zu wenig auf ihr eigenes physisches und psychisches Wohlbefinden achten, findet man überall, nicht nur in kommunalistischen Organisationen und in ihrem Umfeld. In etlichen Ländern ist politisches Engagement vor allem etwas, was in der Freizeit stattfindet. Es kostet viel Zeit und geht oft auf Kosten von anderen Aktivitäten. Auch wenn politischer Aktivismus durchaus Spaß und Freude bereiten kann, bedeutet er fast immer auch Stress, in extremen (aber leider nicht seltenen) Situationen führt er sogar zu einem Burnout. Diejenigen, die den damit verbundenen Druck nicht länger standhalten können, steigen dann aus der Politik aus. Das ist verständlich, aber niemand sollte zwischen der eigenen körperlichen und geistigen Gesundheit und politischem Aktivismus wählen müssen.

Der mit unserem Organisationsmodell einhergehende Druck ist ziemlich schrecklich. Menschen widmen ganz viel ihrer Lebenszeit der Organisation. Diejenigen von uns, die für die Organisation im Stadtrat sitzen, haben aufgrund des enormen Stresses eine Vielzahl schlimmer Symptome. Das ist ein eher destruktives Modell.
(Laia Rosich, Barcelona en Comú)



TOOLKIT

Schaut euch den Fragebogen „Kümmert sich meine Organisation um das Thema Care?“ (siehe Anhang, Punkt 3) an und beantwortet die dort gestellten Fragen.

WIE? Plant eine Sitzung ein, um dies gemeinsam zu tun. Oder füllt die Fragebogen vorher individuell aus und teilt dann eure Antworten mit den anderen. Oder versucht eine Kombination aus beiden Ansätzen.

BETREUUNG VON FAMILIENANGEHÖRIGEN

88 |

(R)

Bietet bei jeder öffentlichen Veranstaltung Kinderbetreuung an.

WIE? Richtet einen Bereich ein, in dem Kinder geschützt spielen und sich bewegen können. Legt fest, wer sich um die Organisation der Kinderbetreuung kümmert. Das kann jemand aus eurer Organisation, aber auch jemand Externes sein. Stellt sicher, dass sich auch Männer an dieser Aufgabe beteiligen.

(R)

Richtet, wenn möglich,
eine permanente
Kinderbetreuung ein.

WIE? Die Organisation Barcelona en Comú zum Beispiel hat extra eine Person für 20 Stunden die Woche angestellt, die sich um das Pilotprojekt „Canalla en Comú“ (was grob übersetzt „Kinder in Gemeinschaft“ bedeutet) kümmert. Dabei geht es um mehr, als in der Zentrale der Organisation einen Spielbereich einzurichten und zu betreuen. Es sollen in dem Projekt auch die Interessen der Kinder berücksichtigt und überlegt werden, wie eine dauerhafte Kinderbetreuung gewährleistet werden kann.

(S)(K)

Vergesst nicht, dass es beim
Thema Care und Betreuung nicht
nur um Kinder geht.

WARUM? Auch ältere und kranke Menschen sowie andere Familienangehörige (darunter z. B. Haustiere) benötigen häufig eine besondere Betreuung. Diese und die Menschen, die diese Aufgaben übernehmen, brauchen mehr Raum und Aufmerksamkeit. Überlegt, wie ihr ihren Bedürfnissen gerecht werden könnt. Schafft zum Beispiel barrierefreie Räume und spezielle Angebote und stellt sicher, dass die Menschen davon wissen.

(S)(K)

Auch Männer sollen
Betreuungsaufgaben übernehmen.
Brecht mit allen Stereotypen!

WARUM? Eine andere Aufteilung der Verantwortlichkeiten geht über den Ansatz hinaus, eine bessere Work-Life-Balance herzustellen. Damit wird das Stereotyp, dass häusliche Arbeit und Fürsorge „Frauenarbeit“ sind, grundsätzlich infrage gestellt. Wir wollen, dass in den Familien Männer und Frauen gemeinsam für die Erziehung und Betreuung von Kindern oder anderen bedürftigen Menschen verantwortlich sind und Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Rechte und Pflichten haben.

**SCHON
GEWUSST?** Die Organisation Ahora Madrid ist ein interessantes Beispiel dafür, wie municipalistische Plattformen mit der Frage der Care-Verantwortung öffentlich umgehen. Als der für Bürgerbeteiligung zuständige Stadtrat in Madrid Vater wurde und daraufhin ankündigte, er wolle weiterhin an allen öffentlichen Veranstaltungen im Zusammenhang mit einer wichtigen Bürgerbefragung über den Umbau der Gran Vía (einer der wichtigsten Straßen der Stadt) teilnehmen, ließen das die Aktivist*innen von Ahora Madrid und anderen in der Stadtverordnetenversammlung vertretenen linken Gruppierungen nicht unkommentiert. Es gab verschiedene Aktionen, bei denen der Stadtrat dazu aufgefordert wurde, seinen elterlichen Betreuungsverpflichtungen nachzukommen. Ansonsten, so die Drohung, würde das zu einem Thema in den sozialen Netzwerken werden. Feminismus im Ninja-Stil!

DAS KÜMMERN UM KOLLEG*INNEN UND MITSTREITER*INNEN

(s)

Richtet spezielle Gremien zur Aufarbeitung und Schlichtung von internen Konflikten ein.

WIE? Beginnt zum Beispiel mit dem Aufbau einer Gruppe, die für das Thema „Care in der Gruppe“ zuständig ist. Sie sollte sich nicht nur aus Frauen, sondern zumindest zur Hälfte auch aus Männern zusammensetzen. Seht, was dann passiert.

**SCHON
GEWUSST?** Barcelona en Comú hat auch in dieser Hinsicht erste Schritte unternommen. Sie haben ein Gremium eingerichtet, das sie „Comités de Garantias“ nennen. Dieser Ausschuss ist dafür zuständig, bei internen Konflikten zu vermitteln. Darüber hinaus gibt es eine Care-Gruppe, deren Aufgabe es ist, präventiv zu wirken. Das heißt, sie soll bereits im Vorfeld von handfesten Konflikten oder Streitigkeiten, bei denen es oft auch um rechtliche Fragen (z. B. Arbeitsverträge) geht, Schritte unternehmen, um Missstimmungen und Spannungen zu beseitigen.

AUFGEPASST! Mediation kann als ein Instrument genutzt werden, um anstehende Auseinandersetzungen auf „die lange Bank zu schieben“. Legt klare Verfahren zur Aktivierung dieser Mechanismen fest.

(S)

Setzt eigens Treffen an, die nur zur Bewältigung von internen Konflikten dienen.

WIE? Es gibt viele Möglichkeiten, Konflikte sowie potenzielle oder tatsächliche Probleme in Organisationen zu identifizieren und sichtbar zu machen. Angefangen von einer traditionellen SWOT-Analyse bis zu so einfachen Maßnahmen wie zu Beginn einer Versammlung und Besprechung die Teilnehmenden zu bitten, etwas dazu zu sagen, wie es ihnen aktuell mit der Gruppe oder ihren Mitstreiter*innen geht, bevor ihr euch der eigentlichen Tagesordnung widmet. Schaut euch als Erstes vielleicht das Tool an, das vom Irish Traveller Movement zur Dokumentation und Bearbeitung von Konflikten entwickelt wurde,¹⁶ und danach die Anleitung von act4transformation.¹⁷

16 Creating a Conflict Map: <https://itmconflictmgmt.com/tools-practices/creating-a-conflict-map> (05.03.2020).

17 Act for Transformation: http://act4transformation.net/fileadmin/templates/dokumente/downloads/handout-CA1-conflict_mapping-engl.pdf (05.03.2020).

(PT)

Übt euch in der
„Kunst des Hostings“.

WIE? Besucht die Website www.artofhosting.org.

**SCHON
GEWUSST?** We Brussels legt besonderen Wert darauf, dass jede Stimme gehört wird und Menschen als Ganzes wahrgenommen werden. Es soll in ihren Treffen nicht nur um den rationalen Part des Menschen und politische Aktionen gehen. Deswegen bemüht sich die Organisation, zu Beginn eines jeden Treffens die Gefühle und Intuitionen der Teilnehmenden zu erfassen und Metaphern zu verwenden, um die Bedeutung ihrer Arbeit, die über das rein Politische hinausreicht, zu vermitteln.

AUFGEPASST! Manche Menschen kennen nur traditionelle Methoden der politischen Arbeit und Organisation, andere sind ganz einfach sehr zurückhaltend oder schüchtern. Ihnen fällt es vermutlich schwer, in Gruppen über Emotionen zu sprechen. Denkt daran, wenn ihr Tools anwendet, bei denen Menschen ihre Komfortzone verlassen müssen.



(S)(K)

Wählt für jede Besprechung und Versammlung einen Einstieg, der diese auflockert und das „Eis zwischen den Anwesenden bricht“.

WARUM? In Versammlungen und Treffen sprechen und diskutieren Menschen über Themen und treffen Entscheidungen. Fühlen sich die Teilnehmenden wohl und „sicher“ genug, werden sie gleichberechtigt miteinander umgehen und sich an den anfallenden Aufgaben beteiligen. Es ist daher wichtig, sich als Organisation zu fragen, welche Bedingungen es braucht, damit alle Beteiligten möglichst fair und respektvoll miteinander umgehen.

WIE? Es gibt viele Möglichkeiten, das Eis zu brechen und Menschen zu motivieren, aber manchmal genügt es, einfach zu sagen: „Hallo, schön, dass du da bist. Wie geht es dir?“.

(S)(K)

Richtet Unterstützungsgremien oder Netzwerke ein, die in Fällen von Krisen und Überlastung intervenieren können.

WARUM? Wenn eine Person oder mehrere Personen die Mitarbeit in eurer Organisation als krisenhaft erleben, dann reicht es vermutlich nicht aus, zu fragen, wie ihr helfen könnt. Oft bitten wir Menschen, die offensichtlich Unterstützung benötigen, uns ihre Bedürfnisse mitzuteilen. Interventionsgruppen, so wie wir sie uns vorstellen, sollten jedoch proaktiv vorgehen, die Gesamtsituation in einer Organisation einschätzen und gegebenenfalls vorübergehend die betroffenen Personen dadurch entlasten, dass sie deren Aufgaben übernehmen. Es ist wichtig, unseren Mitarbeiter*innen und Mitstreiter*innen das Vertrauen zu vermitteln, dass sie in Krisen nicht allein gelassen werden und dass ihnen zugehört wird. So kann nicht nur Einzelnen geholfen werden, Krisen zu überwinden. Vielmehr kann die gesamte Organisation davon profitieren, weil sie lernt, besser mit Konflikten umzugehen und wie sie manche davon in Zukunft vielleicht vermeiden kann. Dies gilt sowohl für alltägliche als auch für punktuelle Probleme.

SCHON GEWUSST? Madrid 129 nutzt Telegram-Gruppen, um die Unterstützung von Mitgliedern zu organisieren und zu koordinieren (manchmal ohne das Wissen der „Hilfebedürftigen“). Solche Gruppen kommen immer dann zum Zuge, wenn jemand in einen schlimmen Unfall verwickelt war, ernsthafte Probleme mit seiner Arbeitsstelle hat etc.

(R)

Identifiziert Aufgaben und Tätigkeiten in eurer Organisation, die von bezahlten Mitarbeiter*innen erledigt werden können.

WARUM? Weil es in etlichen politischen Organisationen schnell zu einer Überlastung der Aktivist*innen kommt. Das kann manchmal dadurch verhindert werden, dass jemand für ein paar Stunden pro Woche angestellt wird, um bestimmte Tätigkeiten zu übernehmen.

WIE? Stellt einen Überblick zu den Ressourcen her, die euch zur Verfügung stehen. Nutzt auch Ressourcen der „sozialen Ökonomie“ und baut Kooperationsnetzwerke auf, an denen eure lokale Community beteiligt sein sollte.

(R)(W)(S)

Erstellt ein Regelhandbuch, um geschützte Räume und Bedingungen zu schaffen, die niemanden per se ausschließen.

**SCHON
GEWUSST?**

Die Organisation L'Asilo hat bereits ein „Care Board“ eingerichtet, das zweimal im Monat zusammenkommt, um über die Stimmung und das Miteinander in der Organisation zu sprechen und um (Beziehungs- und Arbeits-)Konflikte zu lösen.

(PT)

Ermöglicht und ermuntert eure Mitglieder und Mitarbeiter*innen dazu, online an Treffen teilzunehmen oder Dinge zu erledigen.

WARUM? Dass immer noch vielerorts so großer Wert auf „physische Präsenz“ gelegt wird, ist weder nachhaltig, noch entspricht es dem Lebensstil oder dem persönlichen Rhythmus der meisten Menschen. Manche Menschen können ihre Arbeit zu Hause oder spät in der Nacht erledigen, sind aber nicht dazu in der Lage, persönlich an vielen Treffen teilzunehmen, die tagsüber stattfinden.

WIE? Schaut euch die von uns zusammengestellte Liste mit digitalen Tools für eine Demokratisierung unserer Organisationen und Politik an (siehe Anhang, Punkt 4) und denkt daran, dass es wichtig ist, auch den Zugang zu und die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien zu demokratisieren. Überbrückt die digitale Kluft, indem ihr Schulungen und Tools für diejenigen bereitstellt, die beim Zugang zum Internet oder zu anderen Technologien benachteiligt sind.

AUFGEPASST! Der übermäßige Einsatz von Online-Tools kann allerdings auch zu Überlastungen führen, weil es Menschen, die zu Hause vor dem Computer sitzen, schwerer fällt, Arbeit und Freizeit zu trennen. Führt daher Regeln ein, die einen „gesundheitsfreundlichen“ Einsatz dieser Technologien garantieren.

(PT)(K)

Versucht, Spannungen mit Humor abzubauen.

WARUM? Warum nicht?

(S)

Organisiert informelle Aktivitäten, die das kollektive Miteinander fördern, z. B. gemeinsame Mittag- oder Abendessen.

WARUM? Informelles Beisammensein stärkt persönliche Bindungen und begünstigt Interaktionen innerhalb der Gruppe. Meist wird politische Arbeit nur mit Anstrengungen und harten Realitäten und nicht mit Freude und Fröhlichkeit in Verbindung gebracht. Das sollten wir ändern. Es gibt die traditionelle Vorstellung, wonach es ratsam ist, politische/militante und persönliche Beziehungen klar voneinander zu trennen. Allerdings hat uns die Erfahrung gezeigt, dass dieses Konzept in der Realität keiner Prüfung standhält. Wir neigen dazu, uns sowohl zusammen mit unseren Freund*innen, Partner*innen oder Kolleg*innen als auch mit Menschen politisch zu engagieren, die wir nicht so sehr mögen oder mit denen wir bereits aneinandergeraten sind. Informelle Aktivitäten bieten die Chance, neue Beziehungen zu knüpfen und bestehende auszubauen oder wiederzubeleben. Sie spielen daher eine wesentliche Rolle für einen respektvollen und fairen Umgang miteinander in der Organisation.

98 |

AUFGEPASST! Auf informellen Zusammenkünften sollten keine organisations- und machtrelevanten Entscheidungen oder Absprachen getroffen werden. Sonst würden diejenigen ausgeschlossen, die aus persönlichen Gründen nicht an solchen Treffen teilnehmen können. Grundsätzlich besteht die Herausforderung darin, informelle Veranstaltungen und Zusammenkünfte zu organisieren, die möglichst alle einbeziehen. Bedenkt dies bei der Auswahl der Zeit und des Ortes und bei anderen praktischen Details (achtet z. B. darauf, dass Kinder oder andere betreuungsbedürftige Angehörige mitgenommen werden können).

SELBSTSORGE

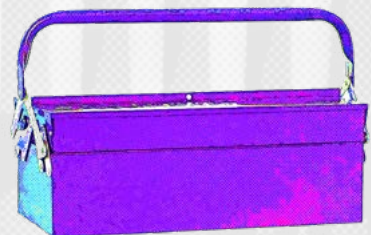
(S)(PT)

Stellt sicher, dass ihr in der Lage seid, einen Aktivist*innen-Burnout zu erkennen (bei euch selbst und bei anderen).

WARUM? Manchmal übernehmen Menschen mehr Arbeit, als sie bewältigen können, oder ihre persönliche Situation wächst ihnen über den Kopf. Auch politische Niederlagen oder Krisen der eigenen Organisation können Menschen aus dem Gleichgewicht werfen. Das patriarchale Machtsystem verhindert, dass Menschen über solche Erfahrungen sprechen und sich über die eigene Verletzlichkeit austauschen. Eine Voraussetzung für ein gutes Leben und einen nachhaltigen politischen Aktivismus ist jedoch, die Bedürftigkeit und Verwundbarkeit von Menschen anzuerkennen. Habt deswegen keine Angst, eure Gefühle zu zeigen, und helft anderen, wenn ihr feststellt, dass sie leiden.

WIE? Nutzt innovative Methoden. Nehmt das Problem „Burnout von Aktivist*innen“ ernst, schaut genau hin, unterstützt euch als Mitglieder eines Kollektivs untereinander und scheut euch nicht, völlig überlasteten Mitsstreiter*innen vorzuschlagen, eine Pause einzulegen.¹⁸ Versucht es mit Krisenausschüssen und dem Aufbau von Unterstützungsnetzwerken. Lest den Self-Check-Fragebogen „Habe ich einen Aktivist*innen- Burnout?“ im Anhang (Punkt 2).

18 Activist Burnout Is Real: <https://everydayfeminism.com/2015/05/dealing-with-activist-burnout> (05.03.2020).





Oberflächlich betrachtet ist das Verhältnis zwischen Demokratie und Feminismus stark variabel. Es hängt davon ab, wie die beiden interagieren. Sie können sich potenziell gegenseitig stützen, weil sich beide gegen die für das patriarchale System so charakteristischen hierarchischen Entscheidungsstrukturen richten. Entscheidungsprozesse zu öffnen allein reicht jedoch nicht, weil damit informelle Status- und Machtunterschiede in der Regel weiterbestehen und reproduziert werden. Manchmal verstehen Organisationen unter Demokratisierung, offene Versammlungen und Abstimmungen abzuhalten, als ob dies alles wäre, was dazugehört. Wie bereits in den vorherigen Kapiteln erwähnt, haben besonders privilegierte Personen, zum Beispiel gebildete, bürgerliche, weiße Cisgender-Männer, nicht nur generell einen überproportional großen Einfluss auf die Gestaltung und Repräsentation von Organisationen. Auch in Gruppen und Bewegungen mit scheinbar offenen und horizontalen Entscheidungsstrukturen geben sie meist den Ton an. Zu den wichtigsten Fragen gehört deswegen nicht nur, wer bevorzugten Zugang zu Führungspositionen hat, sondern auch, wer es schafft, sichtbar zu sein, wessen Stimme gehört und wessen Meinung besonders ernst genommen wird. Von daher könnte eine feministische Lösung manchmal auch darin bestehen, den Zugang zu Entscheidungsprozessen eher zu beschränken, anstatt ihn völlig zu öffnen.

Es reicht nicht aus, einen Platz und eine Stimme in einer Versammlung zu haben. Unsere Leute müssen die Möglichkeit haben, eigene politische Ansätze zu entwickeln und zu vertreten, so wie all die anderen, die für eher traditionelle Positionen stehen.
(Claudia Delso, Marea Atlántica)

Dies ist jedoch nicht unbedingt eine logische Schlussfolgerung. Es könnte nämlich eingewendet werden, dass eine Demokratisierung der Entscheidungsfindung nicht einfach bedeutet, Verfahren für alle zu öffnen und alle sprechen und abstimmen zu lassen. Man kann unter demokratischen Strukturen und Verfahren auch solche verstehen, die bei für die Gruppe oder Gemeinschaft wichtigen Entscheidungen für eine Gleichbehandlung der Stimmen aller Mitglieder sorgen (Christiano 2018).

Aus meiner Sicht sind Feminismus und Demokratie völlig kompatibel. Es kann keine wirkliche Demokratie und Partizipation ohne Feminismus geben. Ich bin sogar davon überzeugt, dass der Feminismus umfassender ist: Es geht ihm um Machtstrukturen und darum, an Machtverhältnissen zu arbeiten, damit wir alle die gleichen Rechte und Möglichkeiten haben.
(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

Dem Munizipalismus liegt ein differenziertes Verständnis von Demokratie zugrunde. Wie bereits dargelegt, setzt er stark auf Partizipation und vertritt damit eine Sichtweise, die sich von Ansätzen der repräsentativen Demokratie unterscheidet. Er zielt auf Gleichheit bei der Entscheidungsfindung, ihm reicht es aber nicht, dass alle mitreden und abstimmen dürfen. Vielmehr will er erreichen, dass alle Menschen gleichberechtigt sind und ihre Stimmen das gleiche Gewicht haben (Roth 2019a). Demokratie und Feminismus sind Verbündete, sowohl demokratische als auch feministische Bewegungen kämpfen gegen patriarchale Machtstrukturen.

Insbesondere bei Organisationen, die sich an politischen Wahlen beteiligen und/oder in einem institutionellen Kontext arbeiten, ist das politische Umfeld nicht gerade demokratiefördernd. Häufig steht die Agenda bereits fest, ist von Sachzwängen bestimmt. Daher müssen politische Organisationen in der Regel recht schnell Entscheidungen treffen und diese strategisch umsetzen. Sie können nicht Monate damit verbringen, Entscheidungen für Probleme zu finden, die dringend gelöst werden müssen.

Wenn wir sagen „Schaut, wie schnell diese Entscheidung getroffen wurde!“, war die fragliche Entscheidung normalerweise die eines Mannes. Als Feminist*innen haben wir immer dann das Nachsehen, wenn nicht ausreichend Zeit zur Verfügung steht. Denn tendenziell setzen wir in unseren Projekten auf Beziehungsarbeit und Care, und das braucht nun mal mehr Zeit. Wenn keine Zeit da ist, herrscht das Patriarchat, weil es einfach effektiver ist.
(Alejandra Calvo, Madrid 129)

Die Herausforderung für municipalistische Organisationen besteht deswegen darin herauszufinden, wie beides möglich ist: erstens, schnell Entscheidungen zu treffen, und zweitens, dabei so demokratisch wie möglich vorzugehen. Wenn wir die Art und Weise ändern wollen, wie Politik betrieben wird, müssen wir ein Gleichgewicht zwischen Effizienz und Horizontalität finden. Demokratie braucht Zeit, aber politische Organisationen wollen auch Einfluss ausüben in Situationen, in denen sich Möglichkeitsfenster recht schnell öffnen und wieder schließen. Und da Untätigkeit einer Entscheidung für den Status quo gleichkommt, stehen wir in der Verantwortung, andere Entscheidungen zu treffen. Die Frage ist, wie dieser Vorgang möglichst demokratisch gestaltet werden kann.

Organisationen müssen horizontal, aber auch effizient sein, und nicht immer gelingt es uns, dies miteinander zu vereinbaren. Hinzu kommt, dass wir in politischen Institutionen arbeiten. Deswegen haben wir es mit noch weiteren von außen auferlegten Variablen zu tun.
(Caren Tepp, Ciudad Futura)

Eine feministische Herangehensweise plädiert für nicht-autoritäre, aber für entschlossene Entscheidungen, weil das Leben schließlich im Hier und Jetzt stattfindet. Es geht nicht nur darum, was wir uns wünschen und vorstellen können, sondern darum, mit dem zu arbeiten, was wir im Hier und Jetzt vorfinden.
(Áurea Carolina, Muitas)

Ein wichtiger Ansatz, um die hier genannten Herausforderungen zu lösen (das Risiko, dass offene Entscheidungsstrukturen zur Reproduktion informeller Hierarchien beitragen, und die Notwendigkeit, gleichzeitig effizient und demokratisch zu sein), ist, sich bestimmte Strukturen zu schaffen in Form von Regeln und Praktiken, die dafür sorgen, dass alle Stimmen gehört werden und bei Entscheidungen das gleiche Gewicht haben. Wenn Demokratie unstrukturiert und oberflächlich daherkommt, werden damit Hierarchien und Statusunterschiede aufrechterhalten. Jo Freeman (1973) hat uns bereits vor Jahrzehnten den Merksatz auf den Weg gegeben: „Damit alle die Möglichkeit haben, in einer bestimmten Gruppe mitzuarbeiten und an deren Aktivitäten teilzunehmen, muss die Struktur explizit und nicht implizit sein.“ Nicht Demokratie an sich, sondern schlecht gestaltete Entscheidungsmechanismen machen Organisationen langsam und ineffizient.

Die meisten Probleme mit der internen Demokratie gehen darauf zurück, dass wir nie formale Strukturen hatten. Informelle Strukturen bedeuten informelle Macht. Wir sehen diese Probleme, ziehen es aber vor, nicht darüber zu reden.
(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

Wenn es an Struktur mangelt, gibt es einen Hang zu patriarchalen Mechanismen. In einem informellen Umfeld ist die Solidarität unter Männern wirksamer. Wir kennen das doch alle: Männer gehen zusammen ein paar Biere trinken und treffen dabei Absprachen.
(Alejandra Calvo, Madrid 129)

In unserer Organisation überschneiden sich die formalen und informellen Bereiche. Es gibt offizielle und informelle Telegram-Gruppen sowie formale und informelle Treffen. In der Konsequenz weiß man nicht immer genau, wo tatsächlich die wichtigen Entscheidungen getroffen werden. Wir haben versucht, klar definierte Bereiche und Zuständigkeiten zu schaffen: einen allgemeinen Koordinierungsausschuss, ein Exekutivkomitee, ein für Kampagnen zuständiges Gremium etc. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es schwierig ist, Entscheidungen mittels einer offenen Debatte herbeizuführen.
(Laia Rosich, Barcelona en Comú)

Wir müssen sehen, dass die Mitarbeit in politischen Institutionen mit weniger interner Demokratie einhergeht. Wir brauchen Bewegungen außerhalb unserer Organisation und müssen auf die Stimmung in der Gesellschaft achten. Nur so können wir überleben. Wir brauchen weiterhin unabhängige Gruppen als kritische Kontrollinstanzen. Sie sind entscheidend für die Ausübung unseres Mandats. Das ist schwer, weil es oft Missverständnisse darüber gibt, wie Institutionen funktionieren. Wir besetzen die politische Arena, um Dinge herauszufinden, die wir vorher noch nicht wussten. Entscheidend ist dabei das methodische Vorgehen. Gute konzeptionelle Arbeit ohne effektive Umsetzung bringt nichts.
(Áurea Carolina, Muitas)

Je größer eine Organisation und je komplexer die Entscheidungen, umso schwieriger ist es wahrscheinlich sicherzustellen, dass Entscheidungsmechanismen sowohl demokratisch als auch effizient sind. Zum Glück haben sich Organisationen als lernfähig erwiesen. Sind klare Regeln festgelegt, dann gewöhnen sich die Mitglieder einer Organisation recht schnell daran, diese zu befolgen und bei Bedarf zeitnahe Entscheidungen zu treffen. Barcelona en Comú nutzt zum Beispiel Online-Abstimmungen, wenn es um wichtige Entscheidungen geht, etwa um die Zusammenarbeit mit anderen politischen Parteien. Ergänzt wurde das Online-Verfahren durch dezentrale Beratungen in den verschiedenen regionalen und thematischen Gruppen. Das Resultat war: Binnen weniger als einer Woche war die Organisation zu einer schwierigen Entscheidung gelangt, ohne dass wichtige Aspekte wie kollektive Reflexion und Partizipation zu kurz gekommen wären. Obwohl solche Abstimmungsverfahren auch Risiken in sich bergen (siehe hierzu das folgende Toolkit), zeigt dies, dass partizipative Entscheidungsprozesse nicht unbedingt sehr viel Zeit in Anspruch nehmen müssen.

Die bisherigen Schlussfolgerungen bedeuten nicht, dass Effizienz immer das entscheidende Kriterium sein sollte. Langfristige Strategien, die Gestaltung von Entscheidungsstrukturen und äußerst komplexe Probleme benötigen längere Überlegungen und Auseinandersetzungen. So braucht es Zeit, alle erforderlichen Informationen und Meinungen zusammenzutragen, auszuwerten und auszutauschen. Manchmal ist die Vermeidung eines Fehlers, der langfristige Auswirkungen haben könnte, wichtiger als Effizienz. Außerdem kann es in einer Situation, in der der Status quo im Großen und Ganzen als zufriedenstellend erlebt wird, für eine Organisation und die Gesundheit ihrer Mitglieder manchmal besser sein, bestimmte Möglichkeitsfenster gar nicht zu nutzen.

Wichtig ist auch festzuhalten, dass es stark auf die konkreten Strukturen ankommt. Wie die Entscheidungsmechanismen im Einzelnen ausgestaltet sind, bedarf einer besonderen Aufmerksamkeit, weil diese abhängig vom Kontext mal mehr und mal weniger Hierarchien entgegenwirken. Wie so oft steckt der Teufel im Detail. Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, wobei uns die Konzepte am besten erscheinen, die sich an die jeweiligen Bedingungen einer Organisation anpassen lassen. In unseren municipalistischen Organisationen haben sich vier Elemente als zentral für die Demokratisierung unserer Arbeitsstrukturen herausgestellt: a) Mechanismen, die „Neuen“ den Beitritt zur Organisation erleichtern, b) Dezentralisierung, c) Prozessbegleitung/Moderation und d) die Kombination verschiedener Online- und Offline-Tools.

Eines unserer Ziele ist es, den Einstieg und die Mitarbeit für neue Mitglieder zu erleichtern. Wir ermutigen alle von Anfang an, so viel Verantwortung wie möglich zu übernehmen.
(Ana Adzersen, We Brussels)

Wir haben thematische Arbeitsgruppen und Nachbarschaftsgruppen. Es gibt auch Versammlungen (wir nennen sie „rede“), an denen Vertreter*innen jeder Gruppe teilnehmen. „Rede“ ist ein Raum, wo immer moderiert wird. Wir haben dort verschiedene Methoden angewendet, um etwa sicherzustellen, dass sich möglichst viele zu Wort melden, Männer die Redezeit nicht für sich monopolisieren oder nur Menschen eines bestimmten Alters Aufmerksamkeit bekommen.
(Claudia Delso, Marea Atlántica)

Es ist wichtig, das Vertrauen zwischen Menschen zu fördern, die bereits seit einiger Zeit in der Organisation sind. Es ist aber auch wichtig, neue Menschen einzubeziehen und ihnen Vertrauen zu schenken.
(Laia Rosich, Barcelona en Comú)

Munizipalistische Organisationen sollten sich der Herausforderung einer Demokratisierung ihrer Strukturen und der Politik nicht nur aus prinzipiellen, sondern auch aus strategischen Gründen stellen. Sie treten bei Wahlen mit dem Versprechen an, die Art und Weise, wie Politik betrieben wird, grundlegend zu ändern. Deswegen schließen sich ihnen viele Menschen an und geben ihnen ihre Stimme. Die Erwartungen sind also sehr hoch. Wenn diese nicht erfüllt werden, führt dies häufig zu Enttäuschung und zu einer Abkehr von den neuen Wahlplattformen.

Einige Leute, die sich durch unsere Prinzipien angesprochen fühlen und sich unserer Organisation anschließen, verlassen uns schnell wieder, wenn sie mitbekommen, wie wir arbeiten. Manchmal ähnelt unsere interne Dynamik der von traditionellen politischen Parteien. Es ist dramatisch, wenn Leute wieder gehen, solche Verluste tun weh. Wir haben die benötigte Sensibilität und auch die erforderlichen Kapazitäten, aber manchmal stehen wir uns selbst im Weg. Das ist sehr frustrierend.
(Claudia Delso, Marea Atlántica)

Schließlich sollten demokratische Entscheidungsstrukturen nicht nur eine umfassende Teilhabe garantieren, sondern auch sicherstellen, dass Entscheidungen tatsächlich an den hierfür vorgesehenen Orten getroffen werden. Wenn ihr zu öffentlichen Versammlungen einladet und die Teilnehmenden dazu auffordert, dort über wichtige Themen zu diskutieren, aber das Ergebnis dieser Diskussion nicht ernst nimmt und vielleicht sogar ganz ignoriert, dann wird das demokratische Prinzip hintergangen, dann handelt es sich um keine wirklich demokratische Entscheidungsfindung.

Eine bestimmte Person, die nicht an der öffentlichen Versammlung teilgenommen hatte, sagte danach, sie sei mit dem dort getroffenen Beschluss nicht einverstanden. Typisch Mann!
(Alejandra Calvo, Madrid 129)





TOOLKIT

(PT)

Übernehmt den Dekalog von Marea Atlántica (Anhang, Punkt 5) oder passt ihn an eure Situation an, um Machoverhalten in Versammlungen zu verhindern.

WIE? Druckt die „Richtlinien“ aus und hängt sie an gut sichtbaren Stellen aus, zum Beispiel in den Räumen, in denen ihr eure Besprechungen und Versammlungen abhaltet.

WARUM? Damit erinnert ihr alle an die Regeln, es entlastet aber auch die Feminist*innen unter euch, die üblicherweise die unangenehme Aufgabe übernehmen, Themen wie dominantes Redeverhalten etc. anzusprechen.

(PT)

Verwendet digitale Tools, um eure Arbeitsstrukturen transparenter zu machen und zu demokratisieren (siehe Anhang, Punkt 6).

WIE? Benutzt und experimentiert mit verschiedenen Tools. Fragt andere Organisationen nach ihren Erfahrungen mit diesen Tools, bevor ihr bei der Zusammenarbeit und kollektiven Entscheidungsfindung neue Wege beschreitet. Dies kann helfen, einige Fehler zu vermeiden.

AUFGEPASST! Das Experimentieren mit digitalen Tools braucht Zeit. Es kann außerdem sein, dass sich manche davon überfordert fühlen. Seid geduldig miteinander und überrumpelt niemanden.

(S)(K)

Bemüht euch, die von eurer Organisation vertretenen politischen Positionen in möglichst kollektiven Prozessen festzulegen.

WARUM? Die Beteiligung an Debatten über politische Positionen ermächtigt die Mitglieder der Organisation und hilft ihnen dabei, die ihnen zugrunde liegende Argumentation nachzuvollziehen und sich anzueignen. Dies stärkt das Kollektiv als Ganzes und erleichtert die Besetzung und Rotation von Führungs- und Sprecher*innenpositionen. Zudem verbessert es die Kommunikation nach innen und nach außen.

(S)

Trefft Entscheidungen immer in dem dafür vorgesehenen formalen Rahmen (z. B. in bestimmten Versammlungen oder Sitzungen).

WARUM? Informelle Zusammenkünfte (in Kneipen, private Gespräche etc.) erfüllen ihren Zweck (siehe weiter oben), können aber auch zu einer Monopolisierung von Informationen und Intransparenz beitragen und die kollektive Entscheidungsfindung torpedieren. Häufig bleiben Frauen aufgrund ihrer Care-Verpflichtungen oder Menschen mit wenig Zeit für politischen Aktivismus von solchen informellen Entscheidungsprozessen und persönlichen Netzwerken ausgeschlossen.

WIE? Plant genug Zeit für Beratungen und Abstimmungen ein. Sorgt dafür, dass allen klar ist, wann diese stattfinden, und dass alle Beschlüsse dokumentiert werden.

AUFGEFASST! Denkt daran, dass formale Veranstaltungen und große Versammlungen auf manche Menschen einschüchternd wirken.

(S)

Es sollte auch Treffen mit nicht so vielen Teilnehmer*innen geben.

WARUM? Auf diese Weise können Personen einbezogen werden, die nicht so viel Erfahrung mit der Teilnahme an öffentlichen Versammlungen haben oder Angst haben, vor einer großen Gruppe von Menschen zu sprechen.

WIE? Bietet an, sich vor und nach größeren Versammlungen in kleineren Gruppen zusammenzusetzen, in denen einzelne Punkte näher besprochen und offenere Diskussionen geführt werden können. Auch auf großen Versammlungen und Sitzungen kann es hin und wieder sinnvoll sein, sich aufzuteilen. Macht euch Notizen und teilt die Ergebnisse eurer Diskussionen dem Plenum oder dem Rest der Gruppe mit.

(S) (K)

Stellt sicher, dass auch Menschen, die das erste Mal an einer Sitzung/ Versammlung teilnehmen, dort zu Wort kommen.

WARUM? In Organisationen, die auf Demokratisierung, Partizipation und Transparenz setzen, ist es wichtig, dass alle, die einen Beitrag leisten möchten, von ihrem Umfeld dazu ermuntert und nicht abgeschreckt werden. Zugleich sollten wir denjenigen, die viel sprechen und immer das Wort ergreifen, nicht erlauben, unsere Diskussionen zu bestimmen. Die Regel, Menschen, die noch nicht gesprochen haben, auf der Rednerliste vorzuziehen, soll deutlich machen, dass wir auch ihren Beitrag für das Kollektiv für wichtig erachten und wir für Empowerment, Vielfalt und Horizontalität eintreten. Schaut euch die im Toolkit des Kapitels zu Genderparität und -gerechtigkeit erwähnten Instrumente zur Erfassung von Redezeiten an.

SCHON GEWUSST? Barcelona en Comú verteilt bei ihren Sitzungen und Treffen farbige Karten an alle Teilnehmenden und damit zu erreichen, dass Frauen und Männer zu etwa gleichen Anteilen zu Wort kommen.

(R)

Moderiert sowohl eure analogen als auch eure Online-Meetings und wählt transparente Methoden der Entscheidungsfindung.

WARUM? Wie bereits erwähnt, sind informelle Strukturen der Transparenz und inneren Demokratie einer Organisation eher abträglich. Es ist wichtig, im Vorfeld von Treffen Personen zu bestimmen, die mit dem Einsatz verschiedener Methoden dafür sorgen, dass die Ziele der Treffen/Sitzungen erreicht werden und alle Teilnehmer*innen gehört werden und nicht nur die besonders Meinungsstarken.

WIE? Stellt einen Pool von Moderator*innen für eure Besprechungen und Treffen zusammen. Bildet Angehörige eurer Organisation zu Moderator*innen und Prozessbegleiter*innen aus. Bestimmt auch eine Person, die Kommunikationskanäle wie WhatsApp- oder Telegram-Gruppen betreut und moderiert.

AUFGEPASST! Online-Abstimmungen und andere Formen der öffentlichen Konsultation, die auf digitaler Beteiligung beruhen, können aus auf den ersten Blick besonders „demokratischen“ Verfahren plebiszitäre oder cäsarische, das heißt selbstherrliche Veranstaltungen machen. Wie die Fragen formuliert sind, hat wie bei anderen Meinungsumfragen großen Einfluss auf die Antworten. Alternativen, Nuancen und Diskrepanzen fallen dabei häufig unter den Tisch oder werden nicht explizit gemacht. Dabei finden notwendige Klärungen und Debatten entweder gar nicht oder nur unzulänglich statt. Aus einer geschlechtersensiblen Perspektive kann dies problematisch sein und genutzt werden, um bestimmte Sichtweise durchzusetzen oder Meinungsschiefenlagen zu produzieren.

(S)

Entscheidet gemeinsam über Zeitpunkt und Tagesordnungspunkte eurer Sitzungen. Kündigt Termine und Themen mindestens eine Woche im Voraus an.

WIE? Bemüht euch, bei der Festlegung des Orts und der Zeit die unterschiedlichen Verpflichtungen und Verfügbarkeiten eurer Mitglieder zu berücksichtigen. Wechselt Tage und Tagesszeiten (lasst Treffen morgens und abends, an Wochenenden und an Arbeitstagen stattfinden), damit möglichst viele daran teilnehmen können. Sorgt zugleich für eine gewisse Regelmäßigkeit der Treffen, damit die Menschen diese einplanen können. Mutet keiner Einzelperson zu, hinter anderen hinterherrennen zu müssen und allein die Tagesordnung zusammenzustellen. Macht all dies im Kollektiv. Seid verbindlich, bitte alle Beteiligten, sich an vereinbarte Treffen zu halten und frühzeitig abzusagen, wenn sie ausgemachte Termine nicht einhalten können.

116 |

**SCHON
GEWUSST?** Die Organisation L' Asilo kündigt all ihre Treffen auf ihrer Website an. Es ist sogar möglich, online daran teilzunehmen. Sie sind gegenüber allen, die Interesse zeigen, erst einmal offen.

WARUM? Weil dies den Menschen Orientierung gibt und die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sie Sitzungen/Versammlungen in ihre Zeitplanung aufnehmen und daran teilnehmen.

(S)

Haltet euch an festgelegte Zeiten
und Tagesordnungen.

WARUM? Dies schafft Sicherheit und vermittelt den Eindruck der Verlässlichkeit. Das ist insbesondere für diejenigen Menschen wichtig, denen die Teilnahme an öffentlichen Versammlungen aus verschiedenen Gründen schwerfällt. Bleibt bei den im Vorfeld festgelegten Tagesordnungspunkten, damit die Teilnehmenden wissen, welche Themen anstehen. Dann können sie sich besser darauf vorbereiten und auch darauf verlassen, dass diese (und keine anderen) Punkte behandelt werden.

WIE? Beginnt und endet pünktlich, haltet euch an die Tagesordnung.

(K)

Schreibt ein Protokoll von
jeder Sitzung und lasst es allen
zukommen.

WARUM? Weil damit nachvollziehbar wird, was auf Treffen beschlossen wurde und was nicht. Mit Protokollen werden auch diejenigen darüber in Kenntnis gesetzt, die nicht an der Sitzung teilnehmen konnten.

AUFGEPASST! Frauen neigen dazu, sich für das Schreiben von Protokollen verantwortlich zu führen. Sorgt dafür, dass diese Aufgabe nicht immer an denselben Personen hängenbleibt, und denkt daran: Männer können auch schreiben, und wenn nicht, sollten sie es lernen!

(S)

Wenn möglich, sollten eure Treffen und Veranstaltungen auch über das Internet zugänglich sein.

WIE? Stellt sicher, dass eure Treffen und Sitzungen an Orten mit einer guten Internetverbindung stattfinden.

(S)

Vermeidet Spam. Legt klar die Verwendungszwecke und Ziele verschiedener Kommunikationskanäle und Besprechungen fest.

WARUM? Weil es zu einem respektvollen Umgang dazugehört, dass die Menschen möglichst immer genau wissen, was sie von Aktivitäten und Treffen, an denen sie teilnehmen, erwarten können.

WIE? Erstellt eine eigene Liste mit Richtlinien oder Best Practices für verschiedene Arbeitsbereiche und Kommunikationskanäle.

(K)

Einigt euch auf einen gemeinsamen Kommunikationskodex. Klärt die jeweiligen Zuständigkeiten, Aufgaben und Ziele.

WIE? Indem ihre solche Vorgaben oder Richtlinien aufschreibt und mit allen in der Organisation teilt, wirkt ihr darauf hin, dass möglichst alle dieselben Referenzen verwenden (Namen, Begriffe, Projektbezeichnungen etc.). Das erleichtert zudem neuen Mitgliedern oder solchen, die nur unregelmäßig an Treffen und Aktivitäten teilnehmen können, die Orientierung. Überlegt, wie Informationen für Personen mit physischen Behinderungen oder Kommunikationsschwierigkeiten speziell aufbereitet werden können.

(K)

Überlegt, mit welchen Kampagnen und Mitteln sich bestimmte Begriffe und Konzepte durchsetzen bzw. „normalisieren“ lassen.

WIE? Sorgt dafür, dass zurückliegende Beschlüsse in Bezug auf Sprache und Kommunikation und andere relevante Informationen allen zugänglich sind, etwa über Protokolle, Glossare oder andere Veröffentlichungen.

**SCHON
GEWUSST?**

Reclaim the City legt besonderen Wert darauf, Informationen in einem für möglichst viele verständlichen Stil zu vermitteln, was nicht immer einfach ist. Besucht ihre Website¹⁹ und lasst euch von ihrem direkten und klaren Kommunikationsstil inspirieren.

(S)
Richtet sowohl lokale bzw.
Nachbarschaftsgruppen als auch thematische
Gruppen ein.

WARUM? Weil nicht alle alles interessiert. Es ist wichtig, Veranstaltungsformate zu haben, an denen alle teilnehmen können, aber dezentrale Strukturen ermöglichen es Menschen, sich auf das zu konzentrieren, was ihnen am wichtigsten ist.

WIE? Die Mitglieder eurer Organisation sollten autonom darüber entscheiden können, welche Gruppen sie gründen und welchen sie sich anschließen wollen. Stellt allerdings sicher, dass es auch Orte und Aktivitäten gibt, die koordinierte Interaktionen zwischen den verschiedenen Gruppen gewährleisten.

AUFGEPASST! Autonomie ist nicht immer kompatibel mit unseren Vorstellungen von Transparenz und Demokratisierung. Schaut von daher, wie sich diese Gruppen organisieren und Entscheidungen treffen, ohne sie zu überwachen oder zu bevormunden.

(PT)
Überlegt, wie Menschen sich bei euch einbringen
können. Beschreibt Aufgaben möglichst genau.

WIE? Unter anderem dadurch, dass ihr etwa im Vorfeld von Aktionen Angaben macht, wie viel Zeit oder andere Ressourcen investiert werden müssen, zum Beispiel: „Diese Aktion sollte eine Stunde dauern bzw. wird zwei Wochen in Anspruch nehmen“ oder: „Wir planen, dieses Projekt bis [Datum/Zeit] abzuschließen.“ Das ist deshalb wichtig, weil sich viele davor scheuen, sich in einer politischen Organisation „aufzureiben“. Die Angst davor, für andere Dinge vielleicht keine Zeit mehr zu haben, hält Menschen vielfach davon ab, politisch aktiv zu werden.

(S)

Pflegt einen zugewandten
Ton und Umgang und heißt „Neue“
bei euch willkommen.

WARUM? Das klingt selbstverständlich, ist es aber nicht. Es ist sehr hilfreich, „Mentor*innen“ oder „Pat*innen“ zu haben oder Gremien einzurichten, die sich speziell um neue Mitglieder oder Interessent*innen kümmern. Ihr könnt den „Neuen“ viel Zeit und Stress ersparen, wenn ihr ihnen von Anfang an eine Ansprechperson zuteilt und alle wichtigen Informationen über eure Organisation zukommen lasst. Heißt die Menschen bei euch willkommen. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie bleiben.

WIE? Nutzt die euch zur Verfügung stehenden Ressourcen. Diese können sehr unterschiedlich sein. Was wir alle tun können, ist, eine offene und freundliche Haltung gegenüber neuen Mitstreiter*innen einzunehmen. Stellt euch immer wieder mit eurem Namen vor, nennt eure Funktionen und Arbeitsschwerpunkte, um „Neuen“ bei der Orientierung zu helfen. Manchmal reichen ein zehnmütiges Gespräch und ein zweiseitiges Papier aus, um die Grundlagen der eigenen Organisation zu erläutern.

**SCHON
GEWUSST?** Madrid 129 hat ein „Begrüßungskomitee“ etabliert, das sich um die Vorstellung und Erläuterung der Organisationsstrukturen und -ziele sowie um die Bedürfnisse von neuen Aktivist*innen kümmert.



(S)

Bietet Begleitung und andere Formen der Unterstützung bei öffentlichen Veranstaltungen an, insbesondere in Großstädten.

WARUM Für viele Menschen ist die Aussicht, allein zu einer Veranstaltung oder Aktion gehen oder dafür lange Wege auf sich nehmen zu müssen, abschreckend. Hier kann eine Begleitung helfen. Andere benötigen möglicherweise eine Unterstützung bei anderen Aktivitäten.

WIE? Richtet informelle Treffpunkte ein, insbesondere für „Neue“. Stellt sicher, dass sich jemand mit ihnen trifft und sie begleitet.

(S)(PT)

Delegiert Zuständig- und Verantwortlichkeiten. Das ist Voraussetzung für mehr Gleichstellung, aktive Teilhabe und Inklusivität.

WARUM? Die Erfahrung mit politischen Zyklen, ihren Höhen und Tiefen, hat bei etlichen Organisationen zu der Erkenntnis geführt, dass ihnen die Instrumente und Ressourcen fehlen, um solch einen Prozess des Empowerments und Engagements zu erleichtern bzw. aktiv zu begleiten. Versucht, „Neuen“ ihren Wünschen entsprechend so viel Verantwortung wie möglich zu übertragen. Dies ist eine Übung in Vertrauen und Transparenz und baut einem personenfokussierten Führungsstil und einer ungleichgewichtigen Rollenverteilung vor.

WIE? Stellt für eure Organisation eine Liste mit anfallenden Aufgaben und Zuständigkeiten zusammen und überlegt euch ein Prozedere, wie neue Mitglieder von Anfang an in diese eingebunden werden können.

WIE? Entwerft und nutzt dialogorientierte und auf Inklusion setzende Kommunikationstools.

WARUM? Um über die persönliche Face-to-face-Kommunikation und Versammlungen hinaus den Kontakt und Dialog zu allen Mitgliedern und Aktivist*innen aufrechtzuerhalten, sind besondere Tools hilfreich. Manchmal ermöglichen digitale Kommunikationstools mit guten Nutzungsregeln und Anleitungen Menschen mit weniger Zeitressourcen die Teilnahme an Veranstaltungen und Treffen. Nutzt kollektiv entwickelte Tools für eine effizientere Daten- und Informationsverwaltung sowie für eine bessere Kommunikation und Arbeitskoordination und für eine fairere Aufgabenverteilung. Verwendet bei analogen Treffen Boards und Flipcharts, auf denen ihr festhaltet, was an Aktivitäten in der kommenden Woche oder im kommenden Monat ansteht und was an Ressourcen (Menschen, Zeit, Material etc.) dafür benötigt wird. Dadurch entstehen kollektive Lernprozesse und Protokolle, die nach und nach auf der Grundlage praktischer Erfahrungen verbessert werden können.



(S)

Schafft neue (virtuelle und physische) Räume und nutzt neue Kommunikationsformen.

WARUM? Das Experimentieren mit solchen Räumen und neuen Kommunikationsmodellen kann euch dabei unterstützen, patriarchale Ansätze, die auf individueller Macht und Führung basieren, zurückzudrängen, mehr Menschen an euren Informationen und Aktivitäten teilhaben zu lassen und gravierende Probleme zu überwinden, wie etwa die digitale Kluft, Altersdiskriminierung oder die räumliche Segregation in Städten. Kommunikation ist ein wirkmächtiges Instrument zur Förderung von Partizipation. Beginnt mit einer gemeinsamen Medienanalyse, wie von Include Gender²⁰ vorgeschlagen.

(K)(PT)

Schließt die digitale Kluft, von der auch politische Aktivist*innen betroffen sind.

WIE? Bietet Schulungen zur Nutzung von sozialen Medien und digitalen Tools an. Nutzt verschiedene Ressourcen, um Diskussionen zugänglicher und inklusiver zu machen. Verbindet digitale Formen der Teilnahme mit Offline-Tools wie traditionelle Treffen und Besprechungen. Bringt „schwierige“ Personen mit solchen zusammen, die mit ihnen gut auskommen.

WARUM? Digitale Tools spielen eine wichtige Rolle beim Empowerment und stehen für neue und andere Formen der Teilhabe und des Rollenspiels. Wie aber können wir mit Menschen interagieren, die sich mit digitalen Tools unwohl fühlen?

(K)

Versucht euch einen Überblick zu verschaffen, wer diese Tools aktiv nutzt und wer nicht.

WARUM? Oft wird von Organisationen versäumt, die eigenen Projekte, Initiativen oder Aktionen auszuwerten, weil für solch eine Reflexion die Zeit und/oder die Logistik und die entsprechenden Arbeitsstrukturen fehlen. Eine entscheidende Voraussetzung für eine Feminisierung und Demokratisierung von Politik und unseren Organisationen ist jedoch, dass wir unsere Strukturen einer genaueren Untersuchung hinsichtlich der Kriterien Geschlechtergerechtigkeit und Zugänglichkeit für Menschen mit strukturellen Benachteiligungen unterziehen.

WIE? Stellt euch die folgenden Fragen: Richtet sich ein Vorschlag/ ein Projekt/eine Aktion an eine oder mehrere Zielgruppen? Wird es das Alltagsleben von einer oder von mehreren Bevölkerungsgruppen beeinflussen? In jedem Fall solltet ihr den entsprechenden Vorschlag bzw. das entsprechende Projekt auf seine geschlechtsspezifische Bedeutung hin prüfen. Gibt es in dem Bereich, der von diesem Projekt berührt wird, eventuell Unterschiede zwischen Frauen und Männern, was ihre Rechte, Ressourcen, Teilhabemöglichkeiten sowie Werte und Normen angeht?

(PT)

Noch einmal: Setzt Humor ein, um neue Leute für eine Beteiligung an euren Aktivitäten zu gewinnen.

WARUM? Ganz einfach: Die Verwendung einer verständlichen Sprache, angereichert mit einer gesunden Portion Humor, kann vieles bewegen. Humor hilft dabei, Spannungen zu überwinden und kann Interesse an einem Thema wecken, wenn er klug in Kommunikationsstrategien eingebaut wird.

WIE? Setzt ganz verschiedene Medien ein: von Aufklebern, Flyern und Plakaten bis hin zu Online-Videos und Webseiten.

SCHON GEWUSST? Ein gutes Beispiel für einen auf Humor und Spaß setzenden Aktivismus ist der Einsatz einer riesigen gelben Gummiente von Ne davimo Beograd bei Protestaktionen gegen das Mega-Immobilien- und Spekulationsprojekt „Belgrad Waterfront“. Ein weiteres interessantes Beispiel ist, wie Aktivist*innen 2007 in Spanien Humor in ihren Aktivitäten gegen Zwangsräumungen einsetzten.²¹

21 World Record for the Number of People Shouting „No Vas a Tener Casa En La Puta Vida“: <https://beautifultrouble.org/case/world-record-number-people-shouting> (05.03.2020).



(PT)

Experimentiert mit
Theaterelementen und
szenischen Darstellungen.

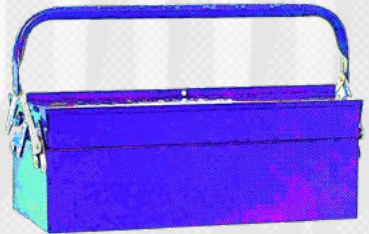
**SCHON
GEWUSST?**

Bei MuiTas wird Schauspielen als etwas angesehen, das eng mit dem Feminismus verbunden ist, da hier verschiedene Sprachen und Codes genutzt werden, um Bedürfnisse und Kämpfe auszudrücken. In diesem Sinne hält das sogenannte Theater der Unterdrückten²² viele großartige Instrumente und Methoden bereit, mit denen wir unsere kollektiven Kämpfe erforschen sowie unsere Geschichte und gegenwärtigen Lebensumstände analysieren können, um dann mit Elementen des Theaters zu experimentieren und zusammen eine neue Zukunft zu erfinden.

²² Theater of the Oppressed: <https://beautifultrouble.org/theory/theater-of-the-oppressed> (05.03.2020).

(S)
Bringt eure
Familienangehörigen
mit!

**SCHON
GEWUSST?** Ne davimo Beograd lädt Menschen dazu ein, zusammen mit ihren Familien zu Treffen zu kommen. Auf diese Weise können sie an Veranstaltungen teilnehmen und gleichzeitig mit ihrer Familie zusammen sein.





Dem von uns vertretenen Feminismus geht es nicht darum, Frauen den gleichen Status wie Männern zu verschaffen. Das war eher ein Anliegen der ersten Wellen des Feminismus, gehört unserer Meinung aber inzwischen zur Vergangenheit und passt nicht mehr recht ins 21. Jahrhundert. Das Problem dieses überholten feministischen Ansatzes besteht darin, dass Frauen gezwungen werden, sich männlichem Verhalten anzupassen, ohne dass sich damit etwas an den patriarchalen Strukturen ändert. Das kann nicht unser Ziel sein! Zudem sollten wir nicht übersehen, dass einige Frauen in verschiedener Hinsicht privilegiert sind, während andere unter diversen Formen von Diskriminierungen leiden. Zugleich fällt es einigen Frauen leichter, sich an patriarchale Vorstellungen anzupassen und in einem solchen Umfeld „erfolgreich“ zu sein, während andere sich darum bemühen, aber scheitern. Dies liegt häufig daran, dass Privilegien nicht nur allein mit dem Geschlecht zusammenhängen, sondern mit vielen anderen Merkmalen wie ethnische und nationale Herkunft, Bildungsstand, Alter, sexuelle Ausrichtung, Sprache, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie Klassenzugehörigkeit. Und es liegt daran, dass Privilegien sehr ungleich verteilt sind. Diese Ungleichheiten verstärken sich gegenseitig, sodass einige Menschen mehrfach unterdrückt werden. Aus diesem Grund ist Intersektionalität ein besserer Ansatz, um strukturelle Ungleichheit in unseren Gesellschaften anzugehen.

132 |

Wir schreiben zwar über Feminismus, aber eigentlich sollte von Feminismen die Rede sein, die in verschiedenen Strömungsformen auftreten. Der Feminismus weißer, gebildeter Frauen aus der Mittelschicht basiert auf Lebenserfahrungen, die in mancher Hinsicht vielleicht den von behinderten Migrantinnen ähneln, aber in anderer Hinsicht diesen auch diametral entgegengesetzt sind. Diese Broschüre verweist auf die Grenzen eines feministischen Denkens und Handelns, das nicht auf einer intersektionalen Analyse von Diskriminierung und Unterdrückung beruht. In der Einleitung sind wir kurz auf die Möglichkeiten und Grenzen unseres Ansatzes eingegangen. In diesem Kapitel werden die Themen Diversität und Intersektionalität etwas näher beleuchtet.

Munizipalistische Organisationen unterscheiden sich stark darin, wie sie den intersektionalen Ansatz umsetzen. Manche sind der Ansicht, dass in Bezug auf die Situation von Frauen einige Fortschritte erzielt worden sind, andere Dimensionen der Unterdrückung aber nicht das gleiche Maß an Aufmerksamkeit erhalten. Sie beklagen: Es gebe zu wenig Anstrengungen, diese zu überwinden.

Wir arbeiten mit vielen Minderheiten zusammen und nehmen ihre Forderungen in unsere politische Agenda auf. Aber das spiegelt sich zu wenig in unseren internen Strukturen wider. Die Kandidat*innen auf unseren Wahllisten stehen für eine gewisse Vielfalt (wir achten auf eine angemessene Repräsentation der Geschlechter, berücksichtigen Menschen mit Behinderung etc.). Bislang hatte dies jedoch so gut wie keinen Einfluss auf unsere Entscheidungsfindung. Wir gelten als vorbildlich, was die Integration von Menschen aus der LGBTI-Community angeht, aber nicht in Bezug auf andere Gruppen.
(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

Wir sind keine Organisation, die die gesamte Diversität der Gesellschaft widerspiegelt. Bei uns gibt es eindeutig Schwierigkeiten, Menschen einzubeziehen, die einen anderen Klassen- und Bildungshintergrund haben und aus anderen Ländern kommen. Dass einige von uns lesbisch oder schwul sind, macht uns noch nicht zu einem Kollektiv der Vielfalt. Wir müssen darauf in Zukunft noch viel mehr achten.
(Alejandra Calvo, Madrid 129)



Einige Migrant*innenvereine nutzen hin und wieder unsere Räumlichkeiten, aber sind nicht Teil unserer Organisation. Selbst wenn sie manchmal zu unseren Treffen kommen, bleibt unsere Beziehung zu ihnen oberflächlich. Unsere Vorstellungen von Politik und politischen Räumen entsprechen anscheinend nicht den Bedürfnissen von Migrant*innen.
(Angela María Osorio Méndez, L'Asilo)

In anderen Organisationen ist neben den Dimensionen Geschlecht und sexuelle Orientierung auch der Aspekt *race* ein wichtiges Thema.

Unsere vier gewählten Vertreter*innen sind zwei schwarze Frauen, eine Lesbe und eine ältere Frau. Alle vier sind Feministinnen. Wir vertreten eine intersektionale Perspektive: Wir verstehen Feminismus als einen Weg, Rassismus, Einkommensungleichheiten und die Diskriminierung von LGBTI zu bekämpfen.
(Áurea Carolina, Muitas)

Eine der wichtigsten Fragen, denen sich Organisationen im Zusammenhang mit Rassismus und anderen Formen der Unterdrückung stellen müssen, erinnert an die Auseinandersetzung, wie am besten mit Geschlechterungerechtigkeit umzugehen ist. Ideal wäre vermutlich, eine übergreifende Perspektive einzunehmen, das heißt, bei allen politischen Aktivitäten und in allen Bereichen und Gruppen der Organisation die Kategorien *race*, Klasse oder Behinderung mit zu berücksichtigen. Das Problem ist, dass solchen Themen in der Praxis immer vernachlässigt werden. Zwar haben einige Organisationen eigens LGBTI-Gruppen oder Gruppen für Migrant*innen eingerichtet, um damit Beziehungen der Solidarität und der gegenseitigen Unterstützung zu stärken. Allerdings läuft man damit auch Gefahr, Spaltungen zu reproduzieren und zu verfestigen, was dem ursprünglichen Zweck solcher Gruppen völlig zuwiderläuft. Auch hier stellt sich die Frage, wie die Art und Weise, wie Politik betrieben wird, geändert werden kann, um den Wünschen, Bedürfnissen und Fähigkeiten aller gerecht zu werden. Es gibt keine einfache Formel dafür. Wenn wir uns den verschiedenen, in den anderen Kapiteln dieser Broschüre thematisierten Herausforderungen widmen würden, wäre dies bereits ein wichtiger Schritt nach vorn. Aber wir müssen auch anerkennen: Migrantische und behinderte Frauen teilen nicht immer die gleichen Wünsche und Bedürfnisse.

Es besteht ein grundlegender Konsens, dass die Bewegung inklusiv sein muss. Dass Menschen nicht Teil dieser Bewegung sind, sollte das Ergebnis ihrer freien Entscheidung sein und nicht mit ihrer sozio-ökonomischen Stellung zusammenhängen. Es gibt noch viel zu tun, um Rassismus, Homophobie etc. abzubauen. Manchmal können dabei Schulungen helfen, manchmal Gespräche und Interaktionen.
(Mandisa Shandu, Reclaim the City)

Eine weitere wichtige Beobachtung ist, dass municipalistische Organisationen immer dann eine besondere Integrationsfähigkeit aufweisen, wenn sie aktiv werden, nach außen treten und konkrete Maßnahmen ergreifen. Ihre Bemühungen, Räume für einen Meinungs austausch und gemeinsame Entscheidungsprozesse zur Verfügung zu stellen, erweisen sich in dieser Hinsicht als weniger erfolgreich. Dies führt zu zwei verschiedenen Schlussfolgerungen. Zunächst erinnert es uns daran, dass die meisten Menschen, mit denen wir zu tun haben, Teil der municipalistischen Bewegung sein und sich nützlich fühlen wollen. Und wir sprechen hier nicht nur von einigen wenigen Personen, die sich für diese Art von politischem Aktivismus interessieren. Daraus folgt, dass Organisationen andere Wege gehen müssen, um Menschen zusammenzubringen. Sie sollten sich nicht allein darauf konzentrieren, mehr Menschen die Teilnahme an klassischen Versammlungen zu ermöglichen. Des Weiteren besteht ein Problem von municipalistischen Organisationen darin, dass sie zwar Räume für gemeinsame Debatten und Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse geschaffen haben, diese aber von vielen Menschen nicht genutzt werden, darunter solche mit einer anderen Staatsangehörigkeit. Das kann an der Distanz liegen, die sich aus unterschiedlichen Sprachen ergibt, aber auch an den behandelten Themen, an den Zeit- und Treffpunkten und an Umgangs- und Stilfragen. Was daraus folgt, ist, dass einiges geändert werden muss, um unsere Strukturen für diese Menschen zu öffnen und um unsere Versammlungen und Organisationen diverser zu machen. Ein Ergebnis davon kann sein, dass sich privilegierte Mitglieder unserer Organisationen mit diesen Veränderungen unwohl fühlen und sich deswegen zurückziehen.

Wir sorgen dafür, dass Informationen auf verständliche Weise kommuniziert werden, obwohl dies nicht immer einfach ist.
(Mandisa Shandu, Reclaim the City)

Unsere Mobilisierungsaktivitäten (Singen im Chor, Tür-zu-Tür-Kampagne etc.) waren sehr offen und integrativ. Wir konnten Menschen verschiedener ethnischer Herkunft, Menschen mit Behinderungen und viele andere einbeziehen, die üblicherweise nicht in den Strukturen und Arbeitsgruppen unserer Organisation vertreten sind. Wir wissen nicht, ob dies mit der zeitlichen Flexibilität oder anderen Faktoren zu tun hatte. Aber wir wissen mit Sicherheit, dass unsere Schwierigkeiten in anderen Bereichen nicht mit fehlendem persönlichem Engagement zu tun hatten. Denn all dies fand während unseres Wahlkampfes statt und war ziemlich arbeitsintensiv.
(Laia Rosich, Barcelona en Comú)

Die Utopie oder das Ideal ist eine Organisation, die wie eine Uhr tickt, wobei verschiedene Teile mit unterschiedlicher Geschwindigkeit laufen und dazu beitragen, dass die Uhr perfekt funktioniert. Zugleich demonstriert ein solches Modell die Vorteile von Diversität. Das Repräsentationsmodell sollte nicht vertikal sein, sondern eher auf ineinandergreifenden Strukturen beruhen. Wir sollten dafür sorgen, dass dies die allgemeine Praxis wird, und entsprechend neue Regeln einführen. Es ist wie mit der Polyamorie: harte Arbeit, aber du gewinnst viel an Optionen dazu.
(Alejandra Calvo, Madrid 129)



TOOLKIT

(S) (PT)

Schätzt ein, wie eure Organisation in Bezug auf Diversität dasteht.

WIE? Diskutiert darüber, welche Bevölkerungsgruppen in eurer Organisation vertreten sind. Wie ist sie sozial zusammengesetzt? Wer wird beispielsweise in den sozialen Medien erwähnt und kann sich dort profilieren? Wer besetzt die „gehobenen“ bzw. „niedrigeren“ Positionen in eurer Organisation? Welchen Zugang haben eure Mitglieder zu Ressourcen? Gibt es bei euch Bekleidungs-codes und bestimmte Sitzordnungen? Existieren unausgesprochene Regeln? Welche Gruppen repräsentieren die Norm und welche werden unterdrückt? Befasst euch mit der Frage, wie ihr gegen das Problem der Heteronormativität tun könnt. Ihr findet hierzu unglaublich nützliche Vorschläge in einem Leitfaden mit dem Titel „Break the Norm!“, der vom Living History Forum und RFSL Ungdom in Schweden erstellt wurde.²³ Nehmt euch gemeinsam vor, mit der Heteronormativität zu brechen!

SCHON GEWUSST? Barcelona en Comú hat einen Diversitäts-Check in Bezug auf die eigene Organisation durchgeführt, nachdem sie diese bereits 2017 einer Untersuchung zur Frage der Geschlechterparität und -gerechtigkeit unterzogen hatte. Solche Assessments decken ein breites Spektrum von Themen ab, darunter die Nachhaltigkeit des Lebensstils von Menschen, Zeitressourcen und die Möglichkeiten, sich an politischen Aktivitäten zu beteiligen.

²³ Break the norm: www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/BreakThe-Norm.pdf (05.03.2020).

(R)

Entscheidet nicht für andere,
was gut für sie ist.

WARUM? Weil ihr euch dabei wahrscheinlich irren würdet.

WIE? Wenn ihr die Diversität der Mitglieder eurer Organisation erweitert wollt, solltet ihr die Menschen, die ihr stärker einbeziehen wollt, fragen, welche Aktivitäten und Themen ihnen wichtig sind und was sie konkret wann und wie tun möchten.

(S)

Diversifiziert eure
Kommunikations- und
Partizipationsangebote.

WARUM? Weil es für die Beteiligung ganz unterschiedlicher Gruppen und Menschen kein allgemeingültiges Modell gibt. Stellt sicher, dass Entscheidungsverfahren für alle zugänglich und attraktiv sind.

WIE? Experimentiert mit verschiedenen Kommunikationskanälen, Sitzungszeiten, Versammlungsgrößen, Treffpunkten etc.



(S)

Richtet eigens eine Gruppe ein,
die sich mit dem Thema Diversität
beschäftigt.

WIE? Schafft Anreize für privilegierte Personen, sich dieser Gruppe anzuschließen, um sicherzustellen, dass es hier zu keiner Spaltung kommt. Nehmt euch vor, in dieser Gruppe eine Strategie für die Implementierung von Intersektionalität zu entwickeln, die für die gesamte Organisation gilt.

AUFGEFASST! Diversität kann als Dachkonzept verstanden werden, das ein breites Themenspektrum umfasst. Dies kann ablenken und verhindern, dass solche Gruppen ihre eigentlichen Ziele und Anliegen verfolgen.

(R)

Nutzt binäre Kategorien, um euch bestimmten Problemen zu nähern und Hauptangriffslinien zu definieren.

WARUM? Die Realität ist komplex. Ein intersektionaler Ansatz (mit dem Faktoren gesellschaftlicher Prägung und Konditionierung erfasst werden können) sowie die Kategorisierung von Menschen (um das Ausmaß an Privilegierung und Diskriminierung aufzudecken) helfen uns dabei, die Aspekte zu identifizieren, an denen wir arbeiten müssen, um die vorhandene Dynamik zu verändern. Der Vorschlag, mithilfe binärer Kategorien Probleme zu vereinfachen (obwohl wir wissen, dass binäre Kategorien nicht die Realität widerspiegeln), kann diese handhabbarer machen. Zugleich werden damit Komplexitätsschichten sichtbar, die nur mit einer intersektionalen Analyse erfasst werden können.

WIE? Eine Möglichkeit, den Charakter einer Organisation oder eines Projekts zu bestimmen, besteht darin, „binäre Fragen“ zu stellen wie: Wenn das eine Person wäre, was für eine Person wäre das? Eine Frau, ein Mann oder eine nicht-binäre Person? Wo würde diese Person leben: in der Stadt oder auf dem Land? Dieser Ansatz erleichtert einen Austausch im Kollektiv über unterschiedliche Standpunkte. Er kann auch als Einstieg für eine umfassendere Auseinandersetzung darüber dienen, wie die Werte der Organisation und die Art und Weise, wie sie sich auf ihr Umfeld bezieht, ihr Verhältnis zu anderen Akteur*innen in diesem Umfeld bestimmen und womöglich zur Reproduktion von problematischen Machtverhältnissen beitragen.

(PT) (K)

Überlegt am besten zusammen mit anderen, die bereits Erfahrung damit haben, welche Workshops und andere Maßnahmen gegen Vorurteile sinnvoll sind.

WARUM? Besser zu verstehen, wie Stereotype und Vorurteile in unseren Gesellschaften und Gemeinschaften entstehen und wirken, ist äußerst nützlich. Nur so können wir mit den Herausforderungen umgehen, die mit dem Zusammenleben von Menschen in einer kulturell sehr vielfältigen Stadt verbunden sind.

SCHON GEWUSST? Die Stadtverwaltung von Barcelona hat einen Leitfaden zur Bekämpfung von „Gerüchten“ (gemeint sind hier subtile Formen von Rassismus, Homophobie, Sexismus etc.) und Vorurteilen entwickelt.²⁴

24 A practical guide for anti-rumour agents: https://ajuntament.barcelona.cat/bcnaccioint-ercultural/sites/default/files/documentos/guia_antirumors_barcelona_2016_eng.pdf (05.03.2020).

(R)
Bemüht euch, Privilegien
abzubauen.

WIE? Mithilfe von Tools, die uns dabei helfen, unsichtbare Strukturen aufzudecken, die Dominanz und Macht verleihen und aufrechterhalten. Es stehen ausreichend Ressourcen bereit, um hierzu Workshops zu entwickeln, die den Konflikten und der spezifischen Situation in eurer Gruppe entsprechen. Schaut euch zum Beispiel das Tool von Peggy McIntosh an, das dazu dient, die Grundlagen der Privilegierung weißer Menschen verständlich zu machen.²⁵

25 White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack: www.racialequitytools.org/resourcefiles/mcintosh.pdf (05.03.2020).

(S)

Geht gegen
„Hate Speech“ vor.

WIE? Es ist wichtig, nachzuvollziehen, wie auf lokaler Ebene „Hate Speech“ entsteht, wie sich „volksverhetzende“ Äußerungen oder menschenfeindliche Ansichten verbreiten, welche Codes dabei verwendet werden, wie diese verändert und angepasst werden und zum Teil über Institutionen Verbreitung finden oder von „der Basis“ in die Führungsspitzen gelangen. Ladet Gruppen und Vereine ein, die sich in und außerhalb eurer Nachbarschaft bzw. Community engagieren, um sich aus verschiedenen Blickwinkeln mit dem Thema Diversität zu beschäftigen. Schafft geschützte Räume, in denen sich die Menschen wohlfühlen und gern austauschen. Entwerft zusammen Strategien und unterstützt andere Gruppen bei deren Umsetzung.

**SCHON
GEWUSST?** Die Zunahme von „Hate Speech“ insbesondere im Internet ist derzeit ein Thema, das sehr viel politische Aufmerksamkeit erhält. Der Europäische Rat führte zwischen 2013 und 2017 eine „No-Hate-Speech-Kampagne“ durch, um das Phänomen zu bekämpfen und für die Einhaltung menschenrechtlicher Standards im Internet zu werben²⁶. Aktionen wie die Panzagar-Kampagne in Myanmar haben einen Anti-Hate-Speech-Kodex entwickelt, der sich vor allem gegen anti-muslimische Hetze in sozialen Netzwerken richtet.²⁷

AUFGEPASST! Die aktuelle Debatte über „Hate Speech“ und darüber, ob bzw. wie eine Strafverfolgung mit dem Recht auf Meinungsfreiheit zu vereinbaren ist, hat viele Dimensionen und Facetten. Von daher ist es wichtig, diese zu „rahmen“ und insbesondere auf die Aspekte und Diskurse einzugehen, die für eure Organisation relevant sind.

26 Actions such like the Panzagar: www.coe.int/en/web/no-hate-campaign/publications-on-hate-speech (05.03.2020).

27 Flower Speech Campaign: <https://beautifulrising.org/tool/flower-speech-campaign> (05.03.2020).

(S)

Schafft Orte, wo ihr euch mit anderen Kollektiven und Gruppen austauschen und mehr über deren Situation, Überlegungen und Kämpfe lernen könnt.

(K)

Es ist gut, andere in ihrem Kampf gegen „Hate Speech“ etc. zu unterstützen, ihr solltet euch dabei jedoch nicht in den Vordergrund drängen.

WARUM? Andere einzuladen und von anderen eingeladen zu werden, sagt noch nichts über unsere Beziehung aus. Wir sollten versuchen, uns immer auf Augenhöhe zu begegnen, und keine dominanten oder unterwürfigen Einstellungen tolerieren, die auf mit unserer Klassen- und ethnischen Zugehörigkeit, mit unserem Geschlecht oder unserer sexuellen Identität zusammenhängende Privilegien und Diskriminierungen zurückgehen. Wenn wir uns unwohl damit fühlen, wie wir von bestimmten Personen behandelt werden, sollten wir dies ihnen deutlich, aber auf eine konstruktive Weise mitteilen. Wenn wir den Eindruck haben, von anderen bevormundet zu werden oder dass andere ihre Privilegien ausnutzen, sollte auch das zur Sprache kommen.

(S)

Baut Netzwerke auf, die Menschen und Gruppen bei juristischen Auseinandersetzungen unterstützen.

WARUM? Ein politischer Aktivismus, der sich juristischer Mittel (Klagen etc.) bedient und mithilfe des Rechtssystems gegen Diskriminierung und Benachteiligung vorgeht, dient nicht nur der Wahrung und dem Schutz individueller Rechte. Er trägt auch zu einer Repolitisierung des Rechts und einer Stärkung der allgemeinen Menschenrechte bei, indem Konflikte beim Umgang mit Diversität in der Öffentlichkeit ausgetragen werden und in Gerichten sowie in anderen öffentlichen Institutionen gegen Diskriminierung vorgegangen wird.

WIE? Kontaktiert Aktivist*innen, die eine solche Arbeit machen, und veranstaltet Workshops, um euch mit relevanten Gesetzen und Grundlagen eines solchen Ansatzes vertraut zu machen. Seid euch jedoch bewusst, dass, wenn man sich mit den juristischen Rahmenbedingungen von Gleichheit und Menschenrechten beschäftigt, recht schnell mit Fragen von Macht, Konformität oder Sicherheit konfrontiert ist. Trotzdem bleibt die Aufklärung über individuelle und kollektive Rechte und juristische Verfahren ein wichtiges Instrument für politischen Aktivismus und um Menschen zu ermächtigen.

**SCHON
GEWUSST?**

Während der Hochphase der Bewegung 15. Mai, im Jahr 2011, gründeten Aktivist*innen in Madrid den „Sol-15M-Rechtsausschuss“, um die Protestierenden zu unterstützen (siehe: <https://legal15m.wordpress.com>). Diese schrieben sich bei den Platzbesetzungen oder Demonstrationen die Telefonnummern von Anwalt*innen auf ihre Arme, um diese bei einer Festnahme sofort kontaktieren zu können. Obwohl die „Bewegung 15. Mai“ später in verschiedene Stadtteile von Madrid diffundierte und es zu einer Dezentralisierung der Aktionen kam, existierte der Rechtsausschuss weiter. In verschiedenen thematischen Gruppen wurde an einem verbindlichen „Alternativgesetz“ gearbeitet, das allen die maximale Wahrnehmung ihrer Bürgerrechte garantieren sollte. Weitere Beispiele dafür, wie wichtig rechtliche Kenntnisse und ein anderer Umgang mit staatlichen Repressionsapparaten sind, sind die Kampagnen der Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH) gegen Zwangsräumungen in Spanien, rechtliche Schritte gegen Polizeibrutalität in den Abschiebegefängnissen (siehe z. B. die Kampagne „LasciateCIEntrare“/„Lasst uns hinein“ in Italien), die Aktivitäten des „Oficina Precaria“, das prekäre Arbeiter*innen und Studierende professionell berät, und die Refugees-Welcome-Bewegung überall in Europa.



(K)

Nehmt Abstand von festen Identitätszuschreibungen und Vorstellungen, wie „die anderen“ leben.

WIE? Fragt Menschen nicht gleich nach ihrer Herkunft, sexuellen Orientierung und Identität, Klassenzugehörigkeit oder sozioökonomischen Situation. Lernt sie stattdessen erst einmal kennen, indem ihr ihnen zuhört und ihre Selbstidentifikation respektiert. Verwendet die von ihnen bevorzugten Namen und Pronomen.

(PT)

Ladet Menschen für Schulungen, Vorträge und andere Aktivitäten ein, die sich mit dem Thema Diversität auskennen.

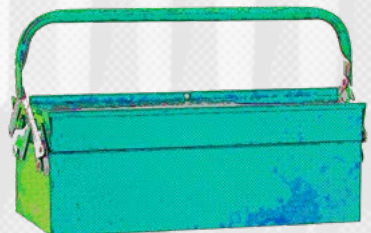
WARUM? Es ist besser, sich an Organisationen zu wenden, die bereits auf diesem Feld aktiv sind und die ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit euch teilen können, anstatt sich dieses Wissen anzulesen oder sich die Diskurse anderer anzueignen.

(R)

Klopft an die Türen eurer Nachbar*innen!

**SCHON
GEWUSST?**

Laia Rosich von Barcelona en Comú ist eine Anhängerin von sogenannten Tür-zu-Tür-Kampagnen. Damit würden Menschen erreicht, die in der Regel nicht an die Tür der eigenen Organisation klopfen. Selbst Organisationen wie Barcelona en Comú, die über eine breite gesellschaftliche und lokale Verankerung verfügen, erkennen an, dass viele ihrer Mitglieder zu den Privilegierten gehören, und versuchen, mit neuen Strategien ihre soziale Basis zu erweitern.





VII

GEWALT-
LOSIGKEIT

Feministische Analysen und Kampagnen haben erheblich dazu beigetragen, das gesellschaftliche Verständnis von Gewalt zu erweitern und deren Bekämpfung zu effektivieren. Dies trifft auch auf politische Strategien zur Gewaltprävention und zum Umgang mit den Folgen von Gewalt zu. So hat die feministische Bewegung nicht zuletzt für eine respektvollere Behandlung von Opfern sexualisierter Gewalt gesorgt. Auch heute noch stehen das Thema Männergewalt und die Frage, wie andere Formen der Konfliktlösung und gewaltfreie zwischenmenschliche Beziehungen aussehen könnten, im Zentrum feministischer Kämpfe. Sie bleiben die Schlüsselthemen, wenn es um die Feminisierung der Politik geht. Der Feminismus hat nicht nur Gewalt gegen Frauen ins Rampenlicht gerückt, sondern mithilfe seines intersektionalen Ansatzes auch Instrumente zur Analyse der Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Formen von Gewalt und Unterdrückung entwickelt sowie das Bewusstsein dafür geschärft, dass es notwendig ist, gemeinsam gegen all diese Gewaltformen anzugehen.

Räume und Bereiche zu schaffen, die frei von patriarchaler Gewalt sind, sowie das Problembewusstsein dafür auszuweiten, ist alles andere als eine einfache Aufgabe. Damit politische Organisationen zu einem gewaltfreien Umfeld für Frauen werden, bedarf es vieler Bemühungen und Anstrengungen. Wenn wir in unseren Organisationen und Bewegungen damit beginnen, patriarchale Gewalt in ihrer ganzen Komplexität wahrzunehmen und damit verbundene Machtverhältnisse zu hinterfragen, dann löst dies auf der persönlichen und kollektiven Ebene erstaunliche und nicht immer leicht zu bewältigende Prozesse aus, weil diese meist mit tief reichender (Selbst-)Kritik und der Angst vor dem Verlust von Privilegien einhergehen.

Den Kampf gegen Gewalt gegen Frauen zu einem wesentlichen Bestandteil der Feminisierung von Politik zu machen, bedeutet: Die oberste Priorität sollte darin bestehen, herauszufinden, wie Maßnahmen und Instrumente zum Schutz von Frauen gegen männliche Gewalt in intersektionale Strategien integriert werden können und wie unsere Erfahrungen als Frauen uns dabei helfen können, politische Organisationen aufzubauen, die frei von jeglicher Form von Gewalt sind.



Weder tot
noch gefangen

Alle Fakten und Zahlen zu sämtlichen Erscheinungsformen von Gewalt gegen Frauen zeigen: Es handelt sich dabei um kein randständiges Phänomen, nicht um etwas, das politische Organisationen mit gutem Gewissen ignorieren könnten. Es ist ein wirklich zentrales Thema nicht nur im feministischen Kampf, sondern in der gesamten Gesellschaft. Feminismus kann Leben retten: „Die feministischen Bemühungen zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen müssen ausgeweitet werden zu einer Bewegung, die allen Formen von Gewalt ein Ende setzt. Eine solche Bewegung könnte bei entsprechender gesellschaftlicher Verankerung das allgemeine Bewusstsein radikalieren und gleichzeitig dafür sorgen, dass die Menschen erkennen, wie dringlich es ist, die männliche Vorherrschaft über Frauen zu brechen.“ (Hooks 1984)

Es war jedoch noch nie leicht, gegen Gewalt in Organisationen vorzugehen, insbesondere gegen Gewalt gegen Frauen. Gerade auf der lokalen und kommunalen Ebene gibt es noch extrem viel zu tun, damit Machoverhalten nicht länger geduldet wird. Bevor municipalistische Organisationen dieses Problem jedoch angehen können, müssen sie in ihren eigenen Strukturen und unter ihren Mitgliedern das Problembewusstsein stärken und Maßnahmen gegen Gewalt ergreifen.

Für mich war es sehr lehrreich, sich persönlich und kollektiv mit diesem Thema zu befassen. Auf den Versammlungen haben sich viele dazu zu Wort gemeldet und klare Regeln eingefordert. Das Bewusstsein scheint da zu sein. Sobald wir jedoch den formalen Rahmen der Organisation verlassen und uns persönlich begegnen, gibt es sofort wieder diese sonderbare Dynamik in Form sexistischer Anspielungen und Bemerkungen.
(Angela María Osorio Méndez, L'Asilo)

In vielen Fällen, in denen es zu sexistischer Gewaltanwendung kommt, fehlt es uns immer noch an Instrumenten und an einem Konsens darüber, wie man organisch und/oder kollektiv darauf reagieren sollte. Lange Zeit schien in sozialen Bewegungen ein stillschweigendes Verständnis vorzuherrschen, wonach sich Menschen, die sich in linken politischen Organisationen engagieren, niemanden gezielt verletzen oder sich gewalttätig verhalten würden. Wie wir inzwischen wissen, stimmt das nicht. Zudem kann die Komplexität zwischenmenschlicher Beziehungen zu sehr vertrackten Situationen führen, die verhindern, dass Gewalt gegen Frauen oder Minderheiten in Organisationen eindeutig verurteilt wird, insbesondere dann, wenn sie in engen Beziehungen, zum Beispiel Liebesbeziehungen, stattfindet.

Wir haben intern Erfahrungen mit Gewalt gegen eine unserer Unterstützerinnen, eine politische Aktivistin. Das war ein riesiger Skandal. Da unser Rechtssystem in solchen Fällen versagt und nicht für Gerechtigkeit sorgen kann, haben wir uns als Organisation dafür entschieden, den Täter in der Öffentlichkeit bloßzustellen und den Vorfall zu verurteilen. Meistens gehen wir reaktiv und nicht strategisch gegen sexistische Gewalt vor. Wir müssen weitere Angriffe verhindern und lernen, auf andere Weise damit umzugehen, wenn sie passieren. Wir müssen damit beginnen, für solche Fälle einen Plan zu entwickeln.
(Natalija Simović, Ne davimo Beograd)

Was wir also brauchen, ist ein umfassenderer Interpretations- und Handlungsrahmen. Dabei bleibt als eine der größten Herausforderungen, übergreifende und nicht nur strafende Ansätze zu entwickeln.

Wir leben in einer patriarchalen und repressiven Gesellschaft. Wenn unser Ziel ist, über unsere Mitarbeit politische Institutionen zu verändern, dann ist es auch an uns, die unserer politischen Arbeit zugrunde liegenden Paradigmen zu ändern. Anstatt eine Strategie der öffentlichen Bloßstellung oder der Bestrafung zu verfolgen, sollten wir an der Prävention arbeiten. Vielleicht sollten wir darauf verzichten, die sozialen Netzwerke mit Informationen zu bombardieren, und stattdessen auf andere Mittel zurückgreifen.
(Caren Tepp, Ciudad Futura)

Die Sozialisationsmodelle, auf die wir uns stützen, sind nicht rigide oder undurchlässig, weil Menschen sie beeinflussen und sie verändern können. In diesem Sinne sind politische Organisationen und soziale Bewegungen als Orte nicht nur politischen, sondern auch sozialen und kulturellen Wandels nützliche Instrumente, um einige der von uns mitgeschleppten Vorurteile und Denkweisen loszuwerden oder zu dekonstruieren.

Für Gruppen und Organisationen, in denen über einen längeren Zeitraum hinweg ganz unterschiedliche Menschen intensiv zusammenarbeiten und miteinander auskommen müssen, ist es entscheidend, dass die Mitglieder dieser Gruppe sich wohlfühlen. Es ist unbedingt erforderlich sicherzustellen, dass die zwischen ihnen aufgebauten Beziehungen nicht durch Gewalt getrübt sind. Dabei ist der Aspekt des „Wie miteinander umgehen?“ sehr wichtig.

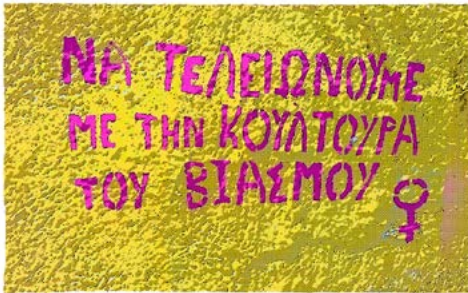
Bei Barcelona en Comú haben wir lange gebraucht, um das aufzugreifen. Wir haben sehr viele Dinge getan, aber dies war eines der letzten Probleme, die wir angesprochen haben. Nicht unbedingt deswegen, weil es uns zu komplex ist, sondern weil es uns schwerfällt, darüber zu sprechen. Wir haben generell Probleme, mit Konflikten umzugehen. Wenn sie konkret und zu kompliziert werden, kann dies zu schwierigen Situationen und am Ende vielleicht auch zu Gewalt führen.

(Laia Rosich, Barcelona en Comú)

Ein rein weibliches Mandat wäre einfacher gewesen. Wir haben uns jedoch dafür entschieden, Konflikte zu politisieren, um unsere Emotionen zu trainieren und aus der erlebten Konkurrenz und Gewalt zu lernen, wie unsere Strukturen demokratischer, transparenter und offener zu gestalten sind. Das ist sehr schwierig, aber das ist unser Ziel. Unser Mandat zusammen mit Männern auszuüben, macht es komplizierter, aber Demokratie bedeutet eine friedliche Koexistenz aller Differenzen.

Die Konflikte müssen gewaltfrei ausgetragen werden.

(Áurea Carolina, Muitas)



Vergewaltigungskultur
abschaffen



TOOLKIT

(S)

Baut Organisationen auf, in denen sich Frauen sicher fühlen können und keinerlei Gewalt oder Gewaltandrohung ausgesetzt sind.

WARUM? Verschiebt diese Aufgabe nicht, denn die Gegenwart (nicht die Zukunft) ist weiblich. Wenn es uns gelingt, Gewalt gegen Frauen vorzubeugen und zu verhindern und die hierzu ergriffenen Maßnahmen ins Zentrum des Lebens unserer Organisation zu rücken, dann kann dies den Weg für einen übergreifenden Ansatz ebnen, der sich positiv auf die gesamte Organisation auswirkt.

(K)

Nennt patriarchale Gewalt beim Namen. Setzt sie nicht mit häuslicher Gewalt gleich.

WARUM? Sprache ist nicht neutral. In der Vergangenheit wurden häufig verschiedene Deutungsrahmen genutzt und bestimmte Ursache-Wirkungs-Vermutungen angestellt, um Gewalt gegen Frauen zu verschleiern, zu ignorieren oder zu verbergen. Wenn wir das Problem jedoch als patriarchale Gewalt definieren, braucht es eine ganz andere Art der Darstellung und es können äußerst unterschiedliche Maßnahmen zum Einsatz kommen, um es zu bekämpfen. Bustelo et al. haben eine Klassifizierung der verschiedenen Interpretationsrahmen zur Identifizierung des Ursprungs von Gewalt gegen Frauen vorgenommen: von der häuslichen Gewalt als einem genderneutralen Konzept, das sich auf den Ort konzentriert, an dem diese auftritt (zu Hause), bis hin zu einer universelleren Deutung: Gewalt als Produkt der Genderungleichheit in allen Gesellschaften, mal als patriarchale Gewalt, Macho- oder männliche Gewalt oder geschlechtsspezifische Gewalt bezeichnet. Wir erleben, wie gerade die Bedeutungen von Gewalt neu verhandelt werden, und es ist wichtig klarzustellen, welche Konzepte und Bedeutungen mit welchen Normen und Werten verknüpft sind und welche Aspekte wir hervorheben wollen, wenn wir über Gewalt sprechen.

(PT)

Macht euch mit dem Phänomen Gewalt gegen Frauen in all seinen Facetten vertraut.

- WARUM?** Das Denken in Stereotypen kann sehr kontraproduktiv sein, wenn es um Gewalt geht, die oft versteckt und subtil ist. Oftmals wird versucht, Gewalt von Männern als ein „natürliches“ und damit nicht veränderbares Problem darzustellen.
- WIE?** Wissen und Schulungen sind wichtig. Findet Expert*innen und Gewaltopfer, die bereit sind, über das von ihnen Erlebte zu sprechen, und tragt Fakten und Zahlen zusammen, um Legenden und Gerüchten entgegenzuwirken. Der vom „Women’s Global March“ 2019 erstellte Leitfaden „End Violence Against Women“ eignet sich hervorragend als Ausgangspunkt für ein besseres Verständnis der verschiedenen Formen von Gewalt gegen Frauen.²⁸

28 End Violence Against Women: <https://womensmarch.global/womens-wave/toolkit> (05.03.2020).

(S)

Schaut nicht tatenlos
zu. Handelt!

WARUM? Wie mit Gewalt, insbesondere patriarchaler Gewalt in Organisationen umgegangen wird, bleibt oft unsichtbar. Meist wird davon ausgegangen, dass wir es hier mit Handlungen zwischen Gleichen zu tun haben oder diese von Menschen begangen werden, die sich der damit verbundenen Probleme bewusst sind.

WIE? Herauszufinden, wie in unseren Organisationen gewaltfrei miteinander kommuniziert werden kann und wie geschützte Räume für Frauen und andere strukturell Benachteiligte entstehen, ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die pädagogische Anleitung, vorbeugende Maßnahmen und geteilte Werte erfordert. Nur so können Manifestationen gewalttätigen Verhaltens klar identifiziert und verhindert werden.

(PT)

Konzentriert euch auf Prävention.
Erstellt Richtlinien, aus denen hervorgeht,
was ihr unter Gewalt und gewalttätigem
Verhalten versteht.

WIE? Damit ein solcher Kodex Wirkung entfaltet, sollte er unter der Mitwirkung möglichst vieler erarbeitet, immer wieder zur Diskussion gestellt und bei Bedarf erweitert werden. Begreift die Entwicklung als einen gemeinsamen Lernprozess. Unabhängig von der konkreten Form der Richtlinien und der angewendeten Instrumente solltet ihr euch jedoch auf einige Prämissen einigen. Klärt, welche Werte ihr vertretet und welche ihr ablehnt, und nennt klare Beispiele hierfür. Es sollten auch einige Schlüsselbegriffe, darunter sexistische Gewalt, Hassgewalt, Rassismus, transphobe Gewalt, Armenfeindlichkeit und Behindertenfeindlichkeit, geklärt werden. Das, was ausgehend von diesen Definitionen als geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung dieser Gewaltformen betrachtet wird, sollte als kollektive Verpflichtung verstanden werden. Wir empfehlen, dass bei allen Aktivitäten der Organisation, etwa in Versammlungen oder Arbeitsgruppen, diese Richtlinien vorgelesen oder in anderer Form bekanntgemacht werden. Sie sollten auch vorgeben, welche Maßnahmen und Verfahren zur Anwendung kommen sollen, wenn Gewalt ausgeübt wurde. Zwei Modelle hierfür findet ihr im Anhang unter Punkt 6.

**SCHON
GEWUSST?**

Ein großartiges Beispiel für solch eine Praxis ist der von Ciudad Futura entwickelte Leitfaden zur Verhinderung sexistischer Gewalt, der sich auf Prävention und nicht auf Bestrafung konzentriert. Ein Ziel war, verschiedene Ausdrucksformen von Gewalt zu unterscheiden und nach ihrer Schwere zu bewerten, um danach festzulegen, welchen mit Verhaltensänderungen begegnet werden kann und welche einfach nicht tolerabel sind.

(s)

Bleibt nicht untätig und gebt euer Bestes, um zu verhindern, dass sich Opfer von Gewalt alleingelassen fühlen.

WARUM? In Fällen von Konflikten, die im Zusammenhang mit patriarchaler Gewalt stehen, ist es häufig so, dass aufgrund von persönlichen Affinitäten, Ignoranz und sexistischen Vorstellungen von zwischenmenschlichen Beziehungen die Opfer von patriarchaler Gewalt erneut viktimisiert werden. Wenn eure Organisation es nicht schafft, auf der Seite der Opfer zu intervenieren und die Täter zur Verantwortung zu ziehen, kann dies ein Gefühl von Hilf- und Verantwortungslosigkeit hinterlassen und die ganze Gruppe schädigen.

WIE? Richtet einen Ausschuss ein, der für Frühinterventionen zuständig ist, Vorfälle ernst nimmt und den Opfern von Gewalt Unterstützung und Schutz zusichert. Dabei handelt es sich nicht um eine Art Gerichtsjury, sondern um eine Gruppe, die sich aus Mitgliedern des Kollektivs zusammensetzt und sich verantwortlich dafür fühlt, dass alle Mitglieder friedlich zusammenarbeiten und koexistieren können. Der Ausschuss sollte eine Gendergerechtigkeits- und Diversitätsperspektive einnehmen. Idealerweise sollten alle Personen, die sich mit Gewaltvorfällen befassen und dabei beide Seiten anzuhören haben, keine engere Beziehung zu den am Konflikt Beteiligten haben. Sollte die Situation einen solchen Ausschuss überfordern, können „Sachverständige“ zur Beratung hinzugezogen werden. Es gibt vielfältige Möglichkeiten, mit Gewaltvorfällen umzugehen. Jede Organisation muss sich entscheiden, welche Maßnahmen sie bevorzugt und wie diese umgesetzt werden sollen.

(S)

Richtet einen Ausschuss ein, an den sich Betroffene von Gewalt wenden können.

**SCHON
GEWUSST?**

Das „Comité de Garantias“ von Barcelona en Comú, das aktiv wird, wenn es intern zu einer Rechtsverletzung gekommen ist, macht verbindliche Vorschläge, wie auf konkrete Fälle von Gewaltausübung reagiert werden soll. Es gibt auch ein Vermittlungsteam, das bei Konflikten in Gruppen der Organisation zum Einsatz kommt. Bei diesen Konflikten handelt es sich nicht um schwerwiegende Rechts- oder Regelverstöße. Voraussetzung ist, dass ein Konflikt von allen Beteiligten als solcher anerkannt wird. Die Vermittlung dient hier dem Kollektiv auch als Lerninstrument und als Möglichkeit, Diskussionen anzustoßen.

(S)

Orientiert euch an den Bedürfnissen der Opfer, sorgt für Schutz und respektiert ihre Privatsphäre. Es braucht Zeit, um den Vorfall zu verarbeiten.

WIE? In Abhängigkeit von der Schwere des Vorfalls könnt ihr, unter der Bedingung, dass alle Beteiligten zustimmen, diesen konstruktiv als eine Art Schulung nutzen, indem ihr nicht nur darüber sprecht, was passiert ist, sondern auch darüber, was zum Beispiel eine sexistische Sprache ausmacht. Organisiert Workshops nur mit Frauen und Männern zum Thema Männlichkeit oder führt Kampagnen zur Sensibilisierung gegenüber verschiedenen Formen von Gewalt durch.

**SCHON
GEWUSST?** Traditionell müssen Personen, die Machtpositionen innehaben, keine Angst haben, für die Ausübung von persönlicher Gewalt zur Verantwortung gezogen zu werden. Deshalb ist es wichtig, vereinbarte Verhaltenskodexe auch dann zur Anwendung zu bringen, wenn es politisch brisant sein kann. Bekanntlich wird immer wieder versucht, das Öffentlichmachen von Gewaltvorfällen als politisches Manöver zu denunzieren. Ciudad Futura ist sich auch des Risikos bewusst, dass politische Gegner solche Auseinandersetzungen für ihre Zwecke ausnutzen können. Als ein Mitglied ihrer Organisation von einem gewählten Politiker sexuell belästigt wurde und dieser sich herauszureden versuchte, handelte die Organisation geschlossen. Sie kommunizierte, was geschehen war, ohne Details anzugeben, wodurch eine Sensationsberichterstattung, die sehr schädlich für die individuell Betroffenen und die Organisation sein kann, vermieden wurde.

(PT)

Nennt die Dinge beim
Namen!

WARUM? Behindertenfeindlichkeit sowie Diskriminierung von alten und dicken Menschen sind alles Phänomene, auf die zuerst Feminist*innen aufmerksam gemacht haben, indem sie die Machtstrukturen aufgezeigt haben, die diese Diskriminierungen hervorbringen. Wir sollten nicht akzeptieren, wenn Vorurteile dieser Art abgetan werden als „schlechter Witz“ oder als das persönliche Problem der Betroffenen, da sie Menschen ernsthaft schaden können. Insbesondere Women of Colour und feminine Frauen leiden häufig unter dem Problem der Fetischisierung. Immer wieder wird versucht, rassistische Haltungen, Vorurteile gegenüber dicken Menschen oder und das Heteropatriarchat als „persönliche Vorlieben“ zu verharmlosen.

(S)

Begreift, wie wichtig es ist, auf der lokalen bzw. kommunalen Ebene zu handeln.

WARUM? Das Recht der Frauen auf ein Leben ohne patriarchale Gewalt kann nur dann vollständig durchgesetzt werden, wenn es auf der internationalen, nationalen und lokalen Ebene geltend gemacht wird. Versucht nachzuvollziehen, wie und warum Gewalt in eurer Organisation oder Community vorkommt, was diese beeinflusst. Richtet lokale Netzwerke zur Unterstützung der Gewaltbetroffenen sowie Diskussionsgruppen ein und sorgt dafür, dass eure Türen immer offen sind für diejenigen, die eure Hilfe benötigen.

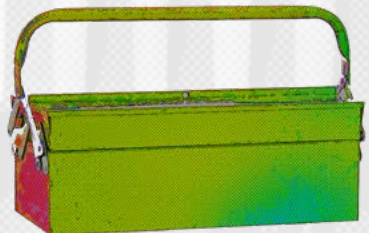
AUFGEPASST! Ohne die Unterstützung der sozialen, politischen und kulturellen Gemeinschaften und Kollektive, denen wir angehören, ohne Selbsthilfegruppen und aktivistische Ansätze ist das, was wir unter einem gewaltfreien Leben verstehen, und eine „Heilung“ von Gewaltbetroffenen nicht denkbar. Einige Probleme erfordern jedoch eine professionelle Hilfe. Manchmal braucht es eine besondere medizinische oder rechtliche Expertise. Eine Anzeige bei der Polizei ist nicht die einzige Maßnahme, die bei einem schweren Gewaltvorfall geboten sein kann (es sei denn, die Betroffenen beschließen, auf eine juristische Klärung zu verzichten). Wird der institutionelle Weg eingeschlagen, kann dies jedoch dazu führen, dass Gewaltbetroffene erneut zu Opfern werden. In manchen Fällen reicht auch guter Wille nicht aus. Es ist daher wichtig, dass ihr als Kollektiv sehr überlegt mit eurer Rolle und Verantwortung umgeht.

(PT)

Nicht alle Formen von Gewalt sind sofort
erkennbar.

WARUM? Es gibt zum Beispiel ein Phänomen, das manche als übermäßige Aggression oder Belästigung begreifen, etwa wenn Vorgesetzte oder Kolleg*innen sich absichtlich oder unabsichtlich so verhalten, dass in ihrem Umfeld eine feindselige Atmosphäre entsteht und Menschen sich dadurch eingeschüchtert, gedemütigt oder angegriffen fühlen.

169





I can't believe
I'm still
Fighting
This
Shit

jss



LIVE



VIII

SCHLUSS-
FOLGERUNGEN

Die Feminisierung der Politik ist kein einfaches Unterfangen

Wir alle leben in patriarchalen Gesellschaften, in denen es neben etlichen anderen Problemen äußerst kompetitive, hierarchische und aufreibende Strukturen sowie extrem ungleich verteilte Privilegien gibt. Auch municipalistische Organisationen, die sich an Wahlprozessen beteiligen und sich in institutionellen Kontexten bewegen, haben damit zu kämpfen. Sie stehen vor zahlreichen Herausforderungen und haben nur sehr wenige Ressourcen und vor allem zu wenig Zeit, um diese alle zu bewältigen.

Dennoch zeigt diese Broschüre zwei wichtige Bereiche auf, in denen sie in den vergangenen Jahren bemerkenswerte Fortschritte erzielt haben. Erstens ist es ihnen gelungen, feministische Themen und Forderungen ganz oben auf die politische Tagesordnung zu setzen, trotz der vielen Schwierigkeiten und Entmutigungen, mit denen sie konfrontiert sind. Zweitens haben sie damit begonnen, wenn auch in kleinen Schritten, die Politik feministischer zu machen.

Wie die Interviews, aus denen wir in dieser Broschüre ausführlich zitiert haben, zeigen, sind die Situationen, in denen sich municipalistische Organisationen bewegen und versuchen, Veränderungen zu bewirken, doch recht unterschiedlich. Einige von ihnen wie etwa We Brussels haben mehr Zeit in den Aufbau feministischer Arbeitsweisen investiert, dafür aber weniger Einfluss auf die Gesellschaft genommen. Ihre „politischen Erfolge“ blieben bescheiden. Andere wie die lokale Wahlplattform Barcelona en Comú haben einiges auf der institutionellen und organisatorischen Ebene erreicht und verfügen über wesentlich mehr Ressourcen. Der Preis dafür: Sie haben sowohl intern als auch extern weitaus größere Konflikte und Spannungen erlebt.

Trotz dieser Unterschiede war es uns wichtig, mit dieser Broschüre deutlich zu machen, dass der Municipalismus ein gelungener Ansatz ist, um damit feministische Ziele zu verfolgen und langfristig die Art und Weise zu verändern, wie wir Politik denken und betreiben. Auch wenn viele der hier beschriebenen Tools und Vorschläge noch der Umsetzung harren, haben sie den großen Vorteil: Die meisten erfordern keine umfangreichen Anstrengungen und Ressourcen und können leicht ausprobiert werden, sofern der politische Wille dafür vorhanden ist. Es wäre weitaus schwieriger, in Organisationen wie landesweiten Parteien einen feministischen Führungsstil oder kollektive Formen der Machtausübung auszuprobieren, geschweige denn durchzusetzen.

Der vielleicht interessanteste Aspekt munizipalistischer Projekte ist, dass sie besser als andere soziale Bewegungen dazu geeignet sind, Einfluss auf diejenigen politischen Institutionen zu nehmen, in denen viele wichtige Entscheidungen getroffen werden, die unmittelbar den Alltag der meisten Menschen betreffen. Soziale Bewegungen haben in dieser Hinsicht mehr Einschränkungen. Deshalb haben viele Aktivist*innen an etlichen Orten beschlossen, sich mit politischen Bündnissen an kommunalen oder regionalen Wahlen zu beteiligen.

Die in dieser Broschüre vorgestellten munizipalistischen Experimente und deren Träger*innen haben alle erdenklichen Höhen und Tiefen durchlaufen, obwohl sie ihren politischen Ansatz erst seit einigen Jahren verfolgen. Es bleibt abzuwarten, wie weit es ihnen gelingen wird, die Grundlagen und Spielregeln, auf denen Politik beruht, in den kommenden Jahren tatsächlich zu ändern, weiter an ihrem Ansatz, von unten nach oben zu arbeiten, festzuhalten und gleichzeitig eine wichtige Rolle in lokalpolitischen Institutionen zu spielen.



Die Revolution ist feministisch oder sie ist gar nicht

LITERATUR

Arendt, H. (1990). *Macht und Gewalt*. München: Piper Verlag.

Brescoll, V. (2016). Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. In: *The Leadership Quarterly*, 27(3), 415–428.

Christiano, T. (2018). Democracy. In: Zalta, E. (Hg.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Herbst 2018). <https://plato.stanford.edu/archives/fall2018/entries/democracy> (05.03.2020).

Clance, P. / Imes, S. (1978). The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. In: *Psychotherapy Theory, Research and Practice*, 15(3), 241–247.

Davis, A., (2019). „Angela Davis addresses the whitewashing of feminism and islamophobia“. *Vice*. In: www.vice.com/en_us/article/wjmab9/angela-davis-intersectional-feminsm-apollo (05.03.2020).

Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior: A social role interpretation*. London: LEA.

Ennser-Jedenastik, L. / Dolezal, M. / Müller, W. (2017). Gender differences in negative campaigning: the impact of party environments. In: *Gender & Politics*, 13(1), 81–106.

174 | Freeman, J. (1973). The tyranny of structurelessness. In: *Berkeley Journal of Sociology*, 17, 155–165.

Hooks, B. (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center*. Boston: South End Press.

Maier, M. (1999). On the gendered substructure of organisations: Dimensions and dilemmas of corporate masculinity. In: Powell G. (Hg.), *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks: SAGE, 69–94.

Pratto, F. / Stallworth, L. M. / Sidanius, J. (1997). The gender gap: difference in political attitudes and social dominance orientation. In: *British journal of social psychology*, 36, 49–68.

Riach, P. A. / Rich, J. (2002). Field Experiments of Discrimination in the Market Place. In: *The Economic Journal*, 112(483), 480–518.

Roth, L. (2019a). Democracia y municipalismo. In: Roth, L. / Monterde, A. / Calleja López, A. (Hg.), *Ciudades democráticas. La revuelta municipalista en el ciclo post-15M*. Barcelona: Icaria, 70–77.

Roth, L. (2019b). Which municipalism? Let's be choosy. *Open Democracy*. In: www.opendemocracy.net/en/can-europe-make-it/which-municipalism-lets-be-choosy (05.03.2020).

Roth, L. / Shea Baird, K. (2018). Municipalism and the feminization of politics. In: *Roar Magazine*, 6. <https://roarmag.org/magazine/municipalism-feminization-urban-politics> (05.03.2020).

Valcárcel, A. (2012). El derecho al mal. In: Johnson, R. / de Zubiaurre, M. T. (Hg.), *Antología del pensamiento feminista español*. Valencia: Universitat de Valencia, 567–576.

Vesterlund, L. / Babcock, L. / Recalde, M. / Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. In: *American Economic Review*, 107(3), 714–747.

ZEMOS98. (2019). *Pedagogy of Care* [Open Paper]. Sevilla. In: http://zemos98.org/en/portfolio_page/pedagogy-of-care (05.03.2020).

ANHANG

1 MUNIZIPALISTISCHEN ORGANISATIONEN

Die in den Interviews diskutierten munizipalistischen Organisationen werden im Folgenden vorgestellt.

BARCELONA EN COMÚ – INTERVIEWTE PERSON: LAIA ROSICH, KOORDINATORIN DES ARBEITSAUSSCHUSSES ZU FEMINISMUS

Barcelona en Comú ist eine munizipalistische Wahlplattform, gegründet im Juni 2014 in Barcelona von Vertreter*innen verschiedener sozialer Bewegungen. In ihr arbeiten Aktivist*innen mit Personen ohne politische Erfahrung und Mitgliedern einiger kleinerer politischer Parteien zusammen. Das Manifest von Barcelona en Comú ist Ergebnis einer umfassenden Bürger*innenbeteiligung. Die politischen Schwerpunkte sind: eine Demokratisierung der Politik, die Verhinderung von Zwangsräumungen, die Bekämpfung einer weiteren „Touristifizierung“ der Stadt, die Rekommunalisierung der Wasserversorgung und die Verringerung der wirtschaftlichen Ungleichheiten zwischen Stadtteilen und Nachbarschaften.

Nach ihrem Sieg bei den Kommunalwahlen in Barcelona im Mai 2015 bildete die Organisation eine Minderheitsregierung, angeführt von der ehemaligen Aktivistin für Wohnungsrechte Ada Colau, die seitdem Bürgermeisterin ihrer Heimatstadt ist. Seit 2019 regiert Barcelona en Comú in einer Koalition mit der Sozialistischen Partei.

176 | Barcelona en Comú ist ein Beispiel dafür, wie politischer Aktivismus mit institutionellem Handeln einhergehen kann und wie es möglich ist, die künstlichen Grenzen zwischen diesen beiden Bereichen zu überwinden.

barcelonaencomu.cat

twitter.com/BComuGlobal und twitter.com/bcnencomu

facebook.com/bcnencomu

**CIUDAD FUTURA – INTERVIEWTE PERSON:
CAREN TEPP, STADTRÄTIN**

Ciudad Futura ist eine Kommunalpartei in Argentinien, die 2013 aus der Fusion zweier sozialer Bewegungen (Movimiento Giros und Movimiento 26J) hervorging. Diese Bewegungen hatten zuvor mehr als zehn Jahren gegen Immobilienspekulation und Gewalt in der drittgrößten Stadt des Landes, Rosario, gekämpft, mit der Vision, einen von Ungleichheiten und sozialen Härten geprägten städtischen Alltag zu transformieren. Im Jahr 2015 gewann Ciudad Futura drei Sitze im Stadtrat von Rosario und wurde damit auf der lokalen Ebene zur drittstärksten Partei. Die Mitglieder der Partei legen großen Wert darauf, sowohl in den kommunalen Institutionen als auch außerhalb tätig zu sein. Inzwischen haben Hunderte von Aktivist*innen von Ciudad Futura in ganz Rosario ein Netzwerk von selbstverwalteten Projekten errichtet, die für wirtschaftliche, kulturelle und pädagogische Alternativen stehen. Im Jahr 2019 gewann Ciudad Futura erneut drei Sitze im Stadtrat, weitete ihre Aktivitäten auf andere Städte in der Provinz Santa Fe aus und gewann einen Sitz im Regionalparlament.

www.facebook.com/CiudadFuturaOK

twitter.com/ciudadfuturaok

www.ciudadfutura.com.ar

**L'ASILO – MASSA CRITICA – INTERVIEWTE PERSON:
ANGELA MARÍA OSORIO MÉNDEZ, AKTIVISTIN**

L'Asilo – Massa Critica ist eine municipalistische Plattform im italienischen Neapel. Sie ist eng mit dem Projekt Ex Asilo Filangieri verknüpft. Im März 2012 wurde Ex Asilo Filangieri, der Sitz des Internationalen Forums der Kulturen, zu einem offenen Raum für die Produktion von populärer Kunst und Kultur. Betrieben wird dieser Raum von verschiedenen Kollektiven und Kulturschaffenden, die sich über offene und horizontale Versammlungen und Arbeitsgruppen koordinieren. Sie orientieren sich an Grundsätzen wie Solidarität, gegenseitiger Austausch und Community-Building und experimentieren mit verschiedenen Formen der Interaktion und der Selbstverwaltung.

Einige der Betreiber*innen von Ex Asilo Filangieri waren maßgeblich an der Gründung der Plattform Massa Critica beteiligt, die regelmäßig öffentliche Versammlungen organisiert, um dort in einem offenen, basisdemokratischen und inklusiven Prozess über die Anliegen und Zukunft der Stadt Neapel zu diskutieren und zu beraten. Damit soll nicht zuletzt Druck auf die staatlichen Instanzen und Institutionen ausgeübt werden, um stärker partizipativ ausgerichtete Entscheidungsprozesse zu initiieren, insbesondere bei Themen wie Gemeingüter, öffentliches Eigentum, Wohnen, Tourismus und öffentliche Verschuldung.

www.exasilofilangieri.it

twitter.com/lasilo

www.facebook.com/lasilo

**MADRID 129 (M129) – INTERVIEWTE PERSON:
ALEJANDRA CALVO, AKTIVISTIN**

M129 ist eine Gruppe von Aktivist*innen, die sich an der 2015 gegründeten Bürgerplattform Ahora Madrid beteiligte. Dieses Wahlbündnis schaffte es 2015, die Regierung der Stadt zu übernehmen. M129 ist eine von Bürger*innen angeführte Organisation, die tief greifende Veränderungen in der Stadt bewirken will. Ihre Mitglieder kommen aus verschiedenen sozialen Bewegungen, die mit autonomen sozialen Zentren verbunden sind.

2015 gewann die Bürgerplattform Ahora Madrid die Kommunalwahlen in der spanischen Hauptstadt und bildete mit Unterstützung der sozialdemokratischen Partido Socialista Obrero Español (PSOE) eine Minderheitsregierung. Es war ihr gelungen, nach 25 Jahren die Konservativen aus der Stadtregierung zu drängen. 2019 erhielt das Bündnis jedoch nicht genügend Stimmen, sodass seitdem die Konservativen in einer Koalition mit anderen rechten Parteien wieder die Geschicke der Stadt lenken.

<http://madrid129.net>
twitter.com/Madrid129
www.facebook.com/Madr129

**MAREA ATLÁNTICA – INTERVIEWTE PERSON:
CLAUDIA DELSO, STADTRÄTIN**

Marea Atlántica ist eine politische Plattform in der spanischen Stadt A Coruña, die sich als linke politische Bürgerbewegung versteht. Sie nutzt kollektive Intelligenz, um Menschen aus sozialen Bewegungen, politischen Parteien und bislang nicht organisierte Bürger*innen zusammenzubringen. Marea Atlántica wurde im Mai 2015 gegründet, um an den Kommunalwahlen teilzunehmen. Nachdem sie dabei 2015 in A Coruña die meisten Stimmen erhalten hatte, stellte die Plattform eine vom Galicischen Nationalistischen Block (BNG) und der PSOE unterstützte Minderheitsregierung. Auch nach den Wahlen 2019 ist Marea Atlántica weiterhin im Stadtrat vertreten, aber nun in der Opposition.

<https://mareatlantica.org>
twitter.com/mareatlantica
www.facebook.com/mareAtlantica

**MUITAS – INTERVIEWTE PERSON:
ÁUREA CAROLINA, PARLAMENTSABGEORDNETE
UND VORMALS STADTRÄTIN**

Muitas (was in etwa „Viele Frauen“ bedeutet) wurde 2015 in Belo Horizonte, der Hauptstadt des brasilianischen Bundesstaates Minas Gerais, gegründet. Das ehrgeizige Ziel des Kollektivs bestand darin, zusammen mit sozialen Bewegungen, Bürgerinitiativen, Parteien und unabhängigen Aktivist*innen die Kommunalwahlen zu gewinnen. Die Plattform vertritt eine feministische und antirassistische Politik. Zudem tritt sie für mehr Transparenz und eine radikale Demokratisierung politischer Strukturen, für die Abschaffung von Privilegien sowie für eine strikte Orientierung der Kommunalpolitik am Gemeinwohl ein. Es handelt sich um ein breites Bündnis von fortschrittlichen gesellschaftlichen Kräften und Initiativen.

2016 schloss Muitas ein Bündnis mit der Partei Sozialismus und Freiheit (PSOL) und beteiligte sich an den Kommunalwahlen. Die Spitzenkandidatin der PSOL, Áurea Carolina, wurde mit der höchsten Stimmzahl, die jemals eine Kandidatin/ein Kandidat in Belo Horizonte erhalten hat, zur Stadträtin gewählt. Seit 2018 ist Áurea Carolina Abgeordnete für Minas Gerais im Nationalkongress. Zusammen mit zwei weiteren Amtskolleg*innen vom PSOL praktizierte sie als Stadträtin ein kollektives Mandat, auch Gabinetona genannt. Gabinetona ist ein beispielloses Experiment der Bürger*innenbeteiligung. Das kollektive Mandat wurde von Dutzenden Personen wahrgenommen, die ständig mit zivilgesellschaftlichen Initiativen in Kontakt standen, um über Strategien und konkrete Maßnahmen zu beraten.

180 |

www.facebook.com/asmuitas

twitter.com/asMuitas

<https://gabinetona.org>

**NE DAVIMO BEOGRAD – INTERVIEWTE PERSON:
NATALIJA SIMOVIĆ, AKTIVISTIN**

Ne davimo Beograd ist eine in Belgrad aktive Bürgerinitiative, in der verschiedene Organisationen und Einzelpersonen zusammengeschlossen sind. Sie alle eint ihr Interesse an der Kommunal- und Kulturpolitik, an nachhaltiger Stadtentwicklung, an der fairen Nutzung gemeinsamer Ressourcen und an Verfahren für mehr Partizipation der lokalen Bevölkerung an der Entwicklung ihrer Umwelt. Es handelt sich um eine Gruppe von Menschen mit verschiedenen Überzeugungen und Standpunkten, die jedoch ein gemeinsames Ziel verfolgen: Sie wollen die Plünderung und Verschandelung Belgrads durch größenwahnsinnige Architektur- und Immobilienprojekte stoppen. Ihre Proteste richten sich vor allem gegen das Entwicklungsprojekt „Belgrade Waterfront“.

Seit ihrer Gründung im Jahr 2014 hat die Initiative etliche Proteste und Aktionen des zivilen Ungehorsams organisiert, institutionelle Mechanismen genutzt und andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt, um ihre Ziele zu verfolgen wie den Schutz des Allgemeinwohls und die Verteidigung des „Rechts auf Stadt“ der Bewohner*innen. Dafür wurden sie von verschiedenen Seiten angefeindet und erlebten eine Reihe von Tiefschlägen. Im Jahr 2018 beschloss Ne davimo Beograd zu versuchen, Veränderungen aus dem Inneren des Systems heraus zu bewirken, und beteiligte sich deswegen an den Kommunalwahlen. Sie konnten jedoch keinen Sitz im Stadtrat gewinnen. Trotzdem kämpfen die Aktivist*innen weiterhin für eine Stadt, die allen ihren Einwohner*innen gehört.

<https://nedavimobeograd.rs>

twitter.com/nedavimobgd

www.facebook.com/nedavimobeograd

**RECLAIM THE CITY –
LAND FOR PEOPLE NOT FOR PROFIT – INTERVIEWTE PERSON:
MANDISA SHANDU, AKTIVISTIN**

Reclaim the City ist eine Bewegung von Mieter*innen und Arbeiter*innen in Südafrika, die sich gegen die Verdrängung von Einkommensschwachen aus den „besseren“ Teilen der Städte wehren und für angemessenen und erschwinglichen Wohnraum eintreten. Die Aktivist*innen sind überzeugt davon, dass es an der Zeit ist, den Kampf für menschenwürdiges Wohnen ins Zentrum der städtischen Politik zu stellen und ihn zu einer Machtfrage zu erklären. Sie bemühen sich, möglichst viele Menschen in den Städten an diesem Kampf zu beteiligen. Das Land und die Häuser sollen den Menschen und nicht dem Profit dienen.

<http://reclaimthecity.org.za>

www.facebook.com/ReclaimCT

twitter.com/reclaimct

**WE BRUSSELS – INTERVIEWTE PERSON:
ANA ADZERSEN, AKTIVISTIN**

We Brussels ist eine Bürgerinitiative, die sich von radikaldemokratischen Experimenten wie denen in Barcelona und anderen Städten auf der Welt inspirieren ließ. Sie setzt sich dafür ein, dass in Brüssel die Menschen zusammenkommen und die Politik der Stadt „neu erfinden“. Sie vertritt ein munizipalistisches Politikverständnis und organisierte 2018 eine Konferenz mit dem Titel „Fearless Cities“.

182 |

Die Initiative will von unten nach oben stadtweite Debatten befördern und gemeinsam Ideen für die Stadt und ihre Nachbarschaften entwickeln. 2018 und 2019 trat sie bei Wahlen an. Aktuell besteht das Ziel darin, eine neue politische Plattform aufzubauen, die es über eine erfolgreiche Beteiligung an den Kommunalwahlen schafft, das politische System von innen heraus zu verändern und seine Entscheidungsstrukturen demokratischer zu machen. Die Stimmen der Bürger*innen müssen stärker gehört und einbezogen werden. Nur so können Alternativen, Ideen und Lösungen für die Zukunft gefunden werden.

www.webrussels.org

www.facebook.com/webrussels

**ZAGREB JE NAŠ! – INTERVIEWTE PERSON:
IVA IVŠIĆ, STADTRÄTIN**

Zagreb je NAŠ! ist eine Plattform, die sich in Zagreb an Kommunalwahlen beteiligt und das Ziel verfolgt, die Politik wieder in die Hände der Bürger*innen zu legen. Sie setzt sich aus politischen Aktivist*innen, Wissenschaftler*innen, Lehrer*innen, Kulturschaffenden, Gewerkschafter*innen, Rentner*innen, Sozialunternehmer*innen sowie Menschen aus Nachbarschaftsinitiativen zusammen, die echte Veränderungen suchen und die Dinge in die eigene Hand nehmen wollen. Ziel der Plattform ist es, den „Umgang mit Politik“ zu ändern. Zentrale Grundlagen der Politik sind für Zagreb je NAŠ! Partizipation, Inklusion, Transparenz und Offenheit. Sie treten für das Recht aller Bewohner*innen der Stadt ein, die Probleme, die ihr tägliches Leben bestimmen, selbst anzugehen und an Entscheidungen über die Verteilung der Ressourcen der Stadt beteiligt zu werden. Das gilt von der Nachbarschaftsebene bis hin zur Stadtverordnetenversammlung im Rathaus.

2017 begann Zagreb je NAŠ! damit, sich stärker auf institutionelle Politik einzulassen, nachdem die Organisation 15 Jahre lang alle möglichen Formen der Kommunikation mit der Stadtverwaltung erkundet hatte. Die Plattform versteht sich als eine kulturelle Initiative und als eine offene Bürgerbewegung, die auch im Bündnis mit anderen Parteien an Kommunalwahlen teilnimmt. Bei den letzten Kommunalwahlen erhielt sie zusammen mit ihren Partnerorganisationen vier Sitze in der Stadtverordnetenversammlung.

www.zagrebjenas.hr

twitter.com/ZagrebJeNas

www.facebook.com/ZagrebJeNAS

2 FRAGEBOGEN ZUR SELBSTBEWERTUNG: LEIDEICH AN AKTIVIST*INNEN-BURNOUT?

Angelehnt an den Fragebogen der Organisation FRIDA.

Siehe: <https://youngfeministfund.org/careispolitical> (05.03.2020).

BITTE BEACHTET! Dies ist kein präzises Messinstrument. Offensichtlich ist, dass diejenigen, die viele Fragen mit Ja beantworten, mehr auf sich achten sollten. Die hier aufgelisteten Fragen dienen jedoch nicht nur der individuellen Reflexion, sondern auch der kollektiven Betrachtung. Teilt die Ergebnisse also auch mit euren Mitstreiter*innen und Kolleg*innen sowie anderen Personen eures Vertrauens. Denkt allein und mit anderen darüber nach, was nachhaltige Lösungen sein könnten. Die spanische Feministin Amaia Pérez Orozco plädiert dafür, sich nicht an dem Spruch „Ohne Fleiß kein Preis“ zu orientieren. Unser Motto sollte vielmehr sein: „Ohne Freude und Muße kein Gelingen!“

- > Schaut ihr sofort nach dem Aufstehen auf euer Handy?
- > Überprüft ihr euer Handy (insbesondere Telegram- bzw. WhatsApp-Nachrichten oder E-Mail-Eingänge) als Letztes, bevor ihr ins Bett geht?
- > Vermeidet ihr es zu essen, während ihr für eure politische Organisation tätig seid?
- > Haben ihr Schwierigkeiten, eure Arbeit oder euer persönliches/politisches Leben in Einklang zu bringen?
- > Habt ihr jemals persönliche Termine oder Aktivitäten mit eurer Familie abgesagt, nur um einer politischen Verpflichtung nachzukommen? Wenn ja, wie habt ihr euch dabei gefühlt?
- > Schlaft ihr in etwa acht Stunden pro Nacht? Wie oft schlaft ihr kürzer oder länger?
- > Verschiebt ihr hin und wieder Arztbesuche, weil ihr hierfür nicht genug Zeit habt?
- > Wendet ihr regelmäßig Zeit für mindestens eine Aktivität oder ein Hobby außerhalb der politischen Arbeit auf, die euch dabei hilft, zu entspannen?
- > Betrachtet ihr eure politische Arbeit als euer zentrales Hobby?
- > Könnt ihr in eurer Organisation Müdigkeit oder Erschöpfung zum Ausdruck bringen, ohne befürchten zu müssen, negativ beurteilt zu werden?
- > Habt ihr Freund*innen außerhalb eurer politischen Organisation?

3 FRAGEBOGEN ZUM THEMA CARE: KÜMMERT SICH MEINE ORGANISATION UM CARE?

Angelehnt an den Fragebogen der Organisation FRIDA.

Siehe: <https://youngfeministfund.org/careispolitical> (05.03.2020).

- > Gibt es in eurer Organisation einen geschützten Bereich, in dem ihr Gefühle ausdrücken und Konflikte verarbeiten könnt, die sich aus eurer politischen Arbeit ergeben? Könnt ihr auf Unterstützung bei der Bewältigung sekundärer Traumata rechnen?
- > Verfügt eure Organisation über eine klare Haltung und kontinuierliche Politik zum Thema Care?
- > Achtet eure Organisation auf die Einhaltung aller Arbeitnehmer*innenrechte wie geregelte Arbeitszeiten und eine faire Bezahlung, wenn sie Menschen einstellt oder beschäftigt?
- > Setzt sich eure Organisation mit internen Machtverhältnissen und Privilegien bestimmter Gruppen auseinander und ergreift die erforderlichen Maßnahmen, um bei Bedarf etwas daran zu ändern?
- > Verfügt eure Organisation über ein festgelegtes Verfahren zum Umgang mit Belästigungen, Einschüchterungsversuchen und Gewalt gegen Frauen? Trifft dies auch auf Phänomene wie Trolling oder „Hate Speech“ im Internet zu?
- > Wendet eure Organisation umweltfreundliche Maßnahmen oder Regeln an (z. B. zur Senkung von CO₂-Emissionen bei Reisen oder dem Verbrauch von Papier)?
- > Könnt ihr in eurer Organisation Müdigkeit oder Erschöpfung zum Ausdruck bringen, ohne befürchten zu müssen, negativ beurteilt zu werden?
- > Habt ihr den Eindruck, dass sich alle in eurer Organisation, sollten sie Opfer von Gewalt oder Belästigung werden, sicher genug fühlen, um diese Vorfälle öffentlich zu machen?

4 DIGITALE TOOLS FÜR DIE DEMOKRATISIERUNG VON ORGANISATIONEN UND FÜR KOOPERATIVES HANDELN

Die auf der folgenden Website zu findende Liste wurde im Medialab Prado von der Arbeitsgruppe Co-Incidimos erstellt.

Siehe: <https://minim-municipalism.org/db/digital-tools-for-democracy> (05.03.2020).

Weitere Informationen zu Co-Incidimos findet ihr auf der Website von Medialab Prado.

Siehe: www.medialab-prado.es/proyectos/40058/documentacion (05.03.2020).

5 DEKALOG DER ORGANISATION MAREA ATLÁNTICA MIT BEST PRACTICES FÜR TREFFEN UND VERSAMMLUNGEN

DEKALOG – VERSAMMLUNGEN OHNE MACHOVERHALTEN

Dieser Dekalog basiert auf Beobachtungen in unseren Versammlungen, Treffen und Besprechungen. Wie verlaufen diese, wie verhalten wir uns dort? Versammlungen sind in der Regel öffentliche Veranstaltungen, an denen idealerweise alle, die dies wünschen, teilnehmen können. Sie sollen sich dort frei austauschen können. Selbst wenn ihr euch einbildet, auf alles bereits Antworten zu haben, solltet ihr anderen ausreichend Raum und Zeit geben, ihre eigenen Antworten zu formulieren. Ihr solltet alles vermeiden, um Diskussionen auf Versammlungen zu monopolisieren. Es gibt gute Gründe dafür, Moderator*innen einzusetzen. Sie sollen dafür sorgen, dass niemand ein Treffen oder eine Besprechung dominiert, selbst wenn das dort verhandelte Thema eine besondere Bedeutung für bestimmte Personen hat. Zur Aufgabe von Moderator*innen gehört es zu vermitteln, sodass auch andere Stimmen und Perspektiven Gehör finden, bevor ein Beschluss gefällt wird. Sie helfen uns dabei, über den eigenen Standpunkt hinauszuschauen. Dies ist ihre Funktion und wir sollten ihnen zuhören und sie respektieren.

1. Wenn ihr zu einer Versammlung geht, bemüht euch darum, nicht immer ganz vorn oder auf den am besten sichtbaren Plätzen zu sitzen.
2. Selbst wenn Menschen dazu neigen, die Nähe zu Gleichgesinnten zu suchen, solltet ihr euch bewusst zu Personen und Gruppen setzen, denen ihr nicht so nahesteht, vorzugsweise zu Frauen.
3. Reagiert nicht sofort, wenn ihr als Teilnehmer*innen einer Versammlung von der Moderation oder Leitung dazu aufgefordert werdet, eure Meinung kundzutun. Seid nicht die erste Person, die spricht. Es ist viel gewonnen, wenn wir Menschen, die weniger geübt darin sind, ihre Gedanken vor anderen zu äußern, öfters den Vortritt lassen.
4. Achtet bei Aussprachen und Debatten darauf, ob das, was ihr sagen wollt, bereits gesagt wurde. Fragt euch, ob euer Beitrag der Diskussion wirklich etwas Neues hinzufügen würde. Wenn ihr dieser Meinung seid, bezieht euch positiv auf diejenigen, deren Argumente ihr unterstützenswert findet, und konzentriert euch auf das Neue.
5. Versucht niemals, das, was eine andere Person gesagt hat, zu übersetzen, zu erklären oder zu interpretieren, insbesondere dann nicht, wenn es sich um eine Frau handelt. Wenn etwas nicht ganz verständlich war, bittet die betreffende Rednerin/den betreffenden Redner, es noch einmal zu erklären, oder stellt Fragen.
6. Wenn ihr in einer Debatte etwas wiederholen wollt, um dessen Bedeutung zu betonen, versucht, zwischen euren Beiträgen einige Zeit verstreichen zu lassen.
7. Achtet immer darauf, ob sich in etwa genauso so viele Frauen wie Männer an euren Diskussionen beteiligen.
8. Findet heraus, wie lange eure weiblichen und männlichen Mitstreiter*innen im Durchschnitt sprechen, und passt die Dauer eurer eigenen Beiträge daran an.
9. Achtet auf eure nonverbale Kommunikation, auf eure Gesten, auf eure Körperhaltung und auf eure Sitzweise.
10. Achtet auf euren Tonfall. Eure Meinung bekommt nicht mehr Gewicht, wenn ihr laut oder aggressiv werdet.

6 MUSTER FÜR EINEN VERHALTENSKODEX ZUM SCHUTZ VOR GEWALT

Unter der folgenden Adresse findet ihr ein Beispiel dafür, wie ein Verhaltenskodex in politischen Organisationen zum Schutz vor Belästigungen oder Gewalt aussehen kann. Das Hauptaugenmerk liegt hier auf Prävention und Lernen. Wir halten den Leitfaden für einen guten Ausgangspunkt, den ihr an die Arbeitsbedingungen und Bedürfnisse eurer Organisation anpassen könnt. Der Leitfaden stammt von Irene Zugasti und Alejandra Baciero.

Siehe: <https://minim-municipalism.org/db/model-code-of-conduct> (05.03.2020).

Der Leitfaden von Ciudad Futura gegen patriarchale Gewalt (nur auf Spanisch verfügbar) steht für einen außergewöhnlichen Ansatz, der sich bei der Bekämpfung von Gewalt nicht auf repressive Maßnahmen konzentriert. Die Arbeit, die die Mitglieder von Ciudad Futura zu diesem Thema geleistet haben, ist wirklich beeindruckend.

Siehe: <https://minim-municipalism.org/protocolo-de-actuacion-ante-practicas-y-situaciones-de-vi-olencia-machist> (05.03.2020).

7 SELBSTEINSCHÄTZUNG ZUM STAND DER FEMINISIERUNG Eurer ORGANISATION UND POLITIK

1. Was bedeutet eurer Meinung nach Feminisierung von Politik? Was heißt das konkret für eure Organisation?
2. Vor welchen besonderen Herausforderungen steht ihr bei der Übernahme von feministischen Prinzipien in die Praxis eurer Organisation?
3. Was habt ihr bisher getan, um die Politik eurer Organisation einer Feminisierung zu unterziehen?
4. Wie würdet ihr die Fortschritte eurer Bewegung definieren in Bezug auf
 - a) die Vermittlung feministischer Grundsätze und Politikvorstellungen an eure Mitglieder;
 - b) die Umgestaltung eurer internen Strukturen nach feministischen Prinzipien und deren Einfluss auf die Aktivitäten eurer Organisation und
 - c) die Inhalte und Ausrichtung der Politik und Forderungen eurer Bewegung?
5. Erläutert, ob und wie die Politik, die Forderungen und die Praktiken eurer Bewegung eine allgemeine Feminisierung der Politik unterstützen oder behindern.
6. Wie würdet ihr eure Feminisierungsbemühungen gegenüber a) einzelnen Mitgliedern und b) der gesamten Bewegung einschätzen? Gibt es Spannungen zwischen diesen beiden Ebenen? Wenn ja, welche? Wenn nicht, warum ist dies eurer Meinung nach der Fall?
7. Wie lassen sich die Auswirkungen eurer Bemühungen, Politik feministischer zu gestalten, beschreiben?

NOTIZEN

NOTIZEN

ROSA-LUXEMBURG-STIFTUNG

Die Rosa-Luxemburg-Stiftung ist eine international tätige, linke, nicht profitorientierte Organisation für politische Bildung und steht der deutschen Partei „Die Linke“ nahe. Seit 1990 widmet sich die Stiftung der Untersuchung sozialer und politischer Prozesse und Entwicklungen weltweit. Wir arbeiten im Kontext der wachsenden mannigfaltigen Krise unseres gegenwärtigen politischen und wirtschaftlichen Systems. In Zusammenarbeit mit anderen progressiven Organisationen aus allen Teilen der Welt setzen wir uns für demokratische und soziale Teilhabe, Empowerment benachteiligter Gruppen und eine alternative wirtschaftliche und soziale Entwicklung ein. Durch unsere internationalen Aktivitäten wollen wir politische Bildungsarbeit durch wissenschaftliche Analysen, öffentliche Programme und gemeinsame Projekte mit unseren Partnerorganisationen leisten. Wir arbeiten für eine gerechtere Welt auf der Grundlage internationaler Solidarität.

Rosa-Luxemburg-Stiftung, Verbindungsbüro Madrid

www.rosalux.eu/es

V.i.S.d.P.,

Büroleiter RLS Brüssel

Andreas Thomsen

Redaktion

Vera Bartolomé (RLS Madrid)

Ada Regelmann (RLS Brüssel)

Amelia Martínez-Lobo (RLS Madrid)

Alexandra Spaeth (RLS Brüssel)

Übersetzung

José Luis Martínez Redondo

Lektorat

Britta Grell, Text-Arbeit Berlin

Madrid / Brüssel 2020

Fotos

© Alvaro Minguito (El Salto) Umschlag, S. 78

flickr/Marianne Fenon [CC BY-ND 2.0], S. 2

flickr/H Flannery [CC BY-NC-SA 2.0], S. 20

flickr/Adolfo Lujan [CC BY-NC-ND] 2.0], S. 40, S. 58, S. 130

flickr/lthmus [CC BY 2.0], S. 49, S. 80, S. 109, S. 133, S. 153, S. 157, S. 173

flickr/Jeanne Menjoulet [CC BY 2.0], S. 67

flickr/Gustave Deghilage [CC BY-NC-ND 2.0], S. 100, S. 170

© David Fernandez, S. 150

Illustrationen & grafische Adaptationen

Artberg

Produktion **HDMH sprl**

Gedruckt in Belgien

Diese Veröffentlichung wurde gefördert aus Mitteln des
Auswärtigen Amtes der Bundesrepublik Deutschland.