

7. September 2024

PRÄAMBEL – WARUM WIR DIE ALLIANZ BRAUCHEN

Vorwort:

Gesellschaftspolitische Rahmungen von Hochschule und Hochschulautonomie

Seit einigen Jahren beobachten wir verschiedene miteinander verbundene Entwicklungen:

- International eine zunehmende öffentliche, politische und mediale Zuspitzungen auch in Deutschland sowie in den Nachbarländern Österreich und der Schweiz
- die öffentliche und zuweilen auch innerinstitutionelle Delegitimierung von Forschungstraditionen, wie beispielsweise Gender Studies, Postkoloniale Theorien, und weitere Theorien, die sich dezidiert als herrschaftskritisch, machtkritisch und emanzipatorisch verstehen
- zunehmende staatliche Eingriffe in die Autonomie von Hochschulen, Kultureinrichtungen und weiteren gesellschaftlichen Bereichen
- zunehmende Versicherheitlichung innerhalb von Hochschulen, Einrichtung von Ordnungsausschüssen, Verschärfung von Hochschulgesetzen etc.
- zunehmend leichtfertige Kriminalisierung Studierender und Hochschulangehöriger und ihrer legitimen und friedlichen Proteste, wenn diese von politisch dominant vertretenen Meinungen und Narrativen abweichen

Diese Tendenzen lassen sich etwa am Umgang mit der Klimabewegung beobachten, der immer wieder mit massiver staatlicher Repression und Kriminalisierung der Aktivist:innen, aber auch den die Aktivist:innen unterstützenden Wissenschaftler:innen begegnet wurde. Aktuell zeigt sich das in Deutschland, Österreich und der Schweiz besonders deutlich am Beispiel der gesellschaftlichen Polarisierung angesichts des Krieges in Palästina. Damit verbunden ist ein sich verstärkender staatlicher Druck auf viele gesellschaftliche Handlungsfelder und Institutionen, darunter zentrale Kultureinrichtungen und Hochschulen. Dieser staatliche Druck auf institutionelle Praxis zeigt sich bspw. in Aktionsplänen („repressiv und präventiv“) und den daraus entstehenden politischen Richtlinien sowie in polizeilicher Zusammenarbeit. Zu beobachten ist auch die Einschüchterung und öffentliche Diffamierung von Angehörigen von Hochschulen, Forschungsinstitutionen, Kultureinrichtungen und anderen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen, wenn sie z.B. durch Kritik an der Regierung Israels oder durch die Forderung eines Waffenstillstands eine andere als die als „Staatsräson“ deklarierte politische Haltung einnehmen. Diese Praxis der öffentlichen Diffamierung wurde zuletzt besonders bei der Pressekampagne und den politischen Reaktionen auf die „Stellungnahme Berliner Lehrender“ im Mai 2024 deutlich, aus der sich ein handfester Fördermittel-skandal entwickelte. Wie es scheint beabsichtigte das Bundesministerium für Bildung und Forschung, den Unterzeichnenden die Fördermittel zu entziehen, was als Versuch gesehen werden muss, die Vergabe von Fördergeldern an die vermutete Gesinnung zu knüpfen.

Mit Blick auf den aktuellen politischen Rechtsruck will die Allianz deshalb Strukturen und Öffentlichkeiten zur Stärkung demokratischer Verfahren und Institutionen schaffen. Ein gesamtgesellschaftlich repressives Klima verengt Diskursräume und begünstigt rechte und autoritäre Narrative, die die Aushöhlung grundgesetzgestützter Freiheitsrechte, wie etwa Meinungs-, Kunst-, Wissenschaftsfreiheit, legitimieren.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen sehen wir nicht nur unsere Forschungsstandorte und das internationale Ansehen unserer Hochschulen und Forschungsinstitute als Orte des offenen und wissenschaftsbasierten Diskurses gefährdet. Wir sehen auch die Notwendigkeit, Hochschulen, Forschungs-institutionen, sowie weitere von wachsender Repression betroffene Arbeitsbereiche und öffentliche Einrichtungen als Räume so zu verteidigen, zu gestalten und zu erhalten, dass ihre gesetzlich garantierte Autonomie gewahrt wird.

Hochschulen und Universitäten begreifen wir dabei dezidiert auch als Orte, die von hierarchischen Strukturen durchzogen sind, was unterschiedlich wertgeschätzte und bezahlte Positionen mit sich bringt. Wir setzen uns dafür ein, die hierarchischen Strukturen

sichtbar und besprechbar zu machen, mit dem langfristigen Ziel, diese zu verändern und für ein solidarisches, wertschätzendes, diskriminierungskritisches Miteinander zu sorgen, um engagierte Forschung, Lehre und Praxis voranzutreiben. Dies erfordert, solidarische Beziehungen zueinander aufzubauen, die Platz lassen, alle Mitglieder der Allianz in der Heterogenität ihrer politischen und intersektionalen Positionen zu sehen und anzuerkennen. Zugleich bilden solidarische Beziehungen Grundlagen, um gemeinsam vielfältige und möglicherweise neue Wege im Umgang mit komplexen Problemen zu entwickeln. Dies bringt zwingend mit sich, höchst aufmerksam dafür zu sein, dass hierarchische Räume auch prekäre und verletzliche Positionen schaffen, die in solidarischen Allianzen berücksichtigt und unterstützt werden müssen.

In dem Sinne strebt die Allianz eine solidarische Tradierung an, die auf diskursoffene, differenzsensible und auf Gleichstellung abzielende Hochschulen, Künste und Medien hinarbeitet. Dies in einer Gesellschaft, die sich in der historischen Verschränkung andauernder kolonialer und imperialer Formen der Herrschaft reflektiert. Die (Sprach-)Handlungen an einem Ort sind daher verflochten mit der Gegenwart an einem anderen Ort. Kriege und Genozide, die territorial nicht in Europa stattfinden, tragen oft das koloniale Vermächtnis und die daraus resultierende anhaltende Gewalt mit sich – zum Beispiel durch Waffenlieferungen, Kriegsinterventionen und menschenverachtende Migrationsregime. Diese Verflochtenheit bildet die Basis unseres politischen und akademischen Agierens.

I. WAS SIND UNSERE ZIELE

Der Verein hat das Ziel, eine Infrastruktur zu schaffen und zu erhalten, die sich für eine emanzipatorische und demokratische öffentliche Forschung und Lehre, für den Abbau von Hierarchien und Marginalisierung an Hochschulen und in der Wissenschaftspraxis einsetzt und die Beziehung zwischen Hochschulen, Kunst und Gesellschaft kritisch reflektiert und mitgestaltet.

Für die kommenden Jahrzehnte braucht es eine Infrastruktur, die angesichts der Angriffe auf demokratische Grundfreiheiten, die Freiheit der Wissenschaft, sowie die Hochschulautonomie und Kulturproduktion schützt und sichert. Im Einzelnen bedeutet diese Autonomie, dass

- kontroverse Diskussionen respektvoll geführt werden können, in denen allen Beteiligten Schutz vor struktureller Gewalt und Diskriminierung gewährt wird
- die Möglichkeit für eine herrschaftskritische, machtkritische und emanzipatorische Lehre und Forschung garantiert ist
- Protest und Ausdruck von politischem Dissens ermöglicht und gehört wird.

Die Allianz für Kritische und Solidarische Wissenschaft versteht sich vor diesem Hintergrund als ein Bündnis von Akteur:innen (vornehmlich aus Hochschulen, Forschungsinstituten und weiteren akademischen Einrichtungen, aber auch aus anderen betroffenen und verwandten Arbeitsbereichen und Einrichtungen), welches sich folgende übergreifende Ziele setzt:

- Eintreten für die Bewahrung der Hochschulautonomie
- Eintreten gegen Militarisierung von Bildungs- und Forschungseinrichtungen und für eine zivile Ausrichtung der Forschung und Lehre, die gegen Krieg und für globalen Frieden und Gerechtigkeit wirkt
- Widerstand gegen Versicherheitlichung und gegen karzerale Logiken, sowie gegen staatliche Eingriffe, welche Autonomie gefährden
- Eintreten für Forschung und Lehre im Einklang mit internationalem Recht und für konsequentes Handeln bei Nichteinhaltung desselben durch Hochschulen, Forschungsinstituten und weitere akademische Einrichtungen
- Einstehen für offene Diskursräume, Öffnen von Räumen für Proteste, kontroverse Debatten und die Anerkennung unterschiedlicher Situiertheiten und Betroffenheiten in Konflikten
- Entwicklung von solidarischen, diskriminierungskritischen Strukturen der demokratischen Selbstverwaltung an Hochschulen/Universitäten, unter

anderem durch umfassende intersektional ausgerichtete Einbindungs- und Mitwirkungsgremien aller Hochschulangehörigen und damit verbunden, die Verbreitung von diskriminierungskritischem Wissen in den Institutionen und Arbeitsbereichen

- Eintreten gegen die Ökonomisierung und Privatisierung der Wissenschaft und Lehre und für öffentliche demokratische Hochschulen
- Zusammenarbeit mit studentischer Selbstorganisation und Widerstand gegen staatliche und universitäre Taktiken der Spaltung und Kriminalisierung.

II. AKTIVITÄTEN DER ALLIANZ:

- Öffentliche Sichtbarmachung einer großen Bewegung von Akteur:innen, welche die oben formulierten, übergreifenden Ziele teilen
- Beobachtung, Aufzeichnung, Dokumentation und Analysen der aktuellen Entwicklungen
- Bündeln und zur Verfügung stellen von relevanten Informationen
- Erarbeitung und Veröffentlichung von Stellungnahmen und Empfehlungen
- Pflege des Kontakts und des Austauschs mit politischen und hochschulpolitischen Gremien, Fachgesellschaften und Verbänden
- Koordinierung von kollegialen strategischen Beratungen und Weiterbildungen wie z. B. Medientraining für Mitglieder
- Infrastruktur für Aktivitäten, Vernetzungen und Personen, die aufgrund von Vulnerabilität nicht öffentlich werden wollen oder können
- Vermittlung von Rechtsberatung und weitere Formen der Unterstützung für Mitglieder, die im Kontext der oben umrissenen Entwicklungen von Repressionen wie Benachteiligung, Bedrohung, Verleumdung etc. betroffen sind.

Für die Arbeit aller Organe des Vereins, sowie den allgemeinen Umgang aller Mitglieder miteinander, sind die folgenden Arbeitsprinzipien einschlägig.

III. VERHALTEN: KOLLEGIAL, SOLIDARISCH, AUF VERTRAUENSBASIS

Die Allianz handelt nach einem Prinzip, das alle weiteren Arbeitsprinzipien rahmt: Eine kollegiale, solidarische, diskriminierungsbewusste und auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit. Eine kollektive Zusammenarbeit, die Konsens anstrebt und auf eine gemeinsame Meinungs- und Standpunktfindung hinwirkt. Das bedeutet, dass Prozesse und Entscheidungen in multiplen Perspektiven und der Vielheit gesellschaftlicher Positionen begründet liegen, die im respektvollen Dialog und Austausch ausgehandelt werden. Dabei ist der Anspruch auf eine herrschaftskritische Reflexion nicht nur gesellschaftlicher Verhältnisse, sondern auch des Umgangs miteinander die Voraussetzung für eine auf gegenseitige Achtung, Wahrnehmung und Behutsamkeit aufbauende Kommunikation und Interaktion. Dabei werden gesellschaftliche Positionen reflexiv mitgedacht. Ziel ist es, die Beteiligungs- und Prozessstrukturen so zugänglich wie nur möglich zu gestalten. Dies bedeutet auch, dass auf der Grundlage von Verletzlichkeit bzw. struktureller Verwundbarkeit Einzelner und von spezifischen Gruppen, eine Repräsentation nach Außen oder das öffentliche Sprechen selektiv ausgewählt oder auch verworfen wird. Andere wiederum, die hegemoniale Sprecher:innenpositionen besetzen, können diese strategisch einsetzen, um die Vielfältigkeit der Kollektivität, in der sie entstanden sind, nach außen hin zu vertreten. Das bedeutet, dass es einige Gruppen und Menschen geben wird, die nach außen hin weniger sichtbar sind, und andere, die stark sichtbar sind. Gruppen und Chats sollten im Verständnis eines „braver space“ (<https://thelivingarchives.org/en/tla/archive/braver-spaces-en/>) funktionieren, der sich an gesellschaftlichen Marginalisierungen orientiert und diese Stimmen als wichtige Ausgangspunkte betrachtet.

IV. KOLLEKTIVITÄT: IN DER GEMEINSCHAFT ARBEITEN, GEGEN KONKURRENZEN

Gedanken, Perspektiven, Texte und weitere Quellen, sollten als geistiges Eigentum derjenigen Person oder desjenigen Kollektivs betrachtet werden, welche sie eingebracht hat. Es sollte selbstverständlich sein, dass diese Autor:innen entsprechend um Erlaubnis gebeten werden, sobald etwas durch Dritte öffentlich geteilt oder für die eigene Produktion verwendet wird. Gerade auch in der Weiterverarbeitung von Gedanken und Entwicklung von Thesen ist es wichtig, auf den Lernort und die Personen in dem Bündnis zu verweisen. Damit verdeutlichen wir, dass wir nicht (nur) die autonomen Subjekte und Individuen sind, als die wir in der westlichen akademischen Tradition eingeordnet werden, sondern dass wir vor allem in kollektiven Lebenslagen organisiert sind und von und in diesen Lebenslagen lernen. Wir arbeiten in Gemeinschaft und verweisen und untergraben damit die kapitalistische Dynamik. Das gemeinsam erarbeitete Wissen wird so zum gemeinschaftlichen Wissen, zu einem, wie Gladys Tzul Tzul (2019, <https://www.revistadelauniversidad.mx/articles/7a052353-5edf-45fe-a7ab-72c6121665b4/la-forma-comunal-de-la-resistencia>) es formuliert, Ergebnis einer kommunitären Arbeit. Formen der Extraktion und Aneignung werden in der Allianz nicht gefördert. Kollaboratives Arbeiten erfordert Vertrauen, und dieses Vertrauen soll hier in dieser Allianz über die Zeit hergestellt und zum Ausgangspunkt unserer Arbeit gemacht werden.

V. REPRÄSENTATION: MARGINALISIERTE POSITIONEN (INTERSEKTIONAL, INSTITUTIONELL) SOLLEN IN DER MEHRHEIT SEIN

Um dieses Vertrauen auch für marginalisierte Personen wieder herzustellen, braucht es eine Zentrierung dieser Stimmen und eine deutliche Bereitschaft, zuzuhören und verstehen zu wollen, warum und wie Ausschluss vonstattengeht. Es braucht die Auseinandersetzung mit Erfahrungsräumen, die nicht die gesellschaftlich zentrierten sind, sondern häufig an den Rändern von hegemonial autorisiertem akademischem, öffentlichem und medialem Wissen existieren. Denn wenn wir die Herrschaftslogik der Reproduktion gesellschaftlicher Hegemonie entlang von Klassenprivilegien, Rassismus, Kolonialität, Antisemitismus, cisheteropatriarchalen und ableistischen Dynamiken in unserem unmittelbaren Alltag durchbrechen wollen, müssen wir bei unseren alltäglichen Interaktionen und Gesten des Zusammenlebens anfangen. Sie sind für uns wichtig, weil wir nur durch sie die Technologien und Mechanismen, die Ausschluss und Negation bestimmter Bevölkerungsgruppen und Stimmen produzieren, sowie auch das autoritär werden (sein) der Demokratie verstehen können. Ähnlich wie Schwarze Feministinnen wie Saidiya Hartman (2007/2022) oder Hortense Spillers (1987) es beschrieben haben: Sie ermöglichen uns zu sehen, wo Menschen einen sozialen, gesellschaftlichen, ökonomischen und in letzter Konsequenz auch physischen Tod erleiden und zwar in einem Staat, der vorgeblich an Demokratie und Gleichheit interessiert ist. Dieses Verhältnis zwischen marginalisierten Subjektpositionen und Strukturen des Ausschlusses, zwischen Zentrum und Peripherie gilt es für die Allianzmitglieder im Bewusstsein präsent zu halten und seine Effekte zur Kenntnis zu nehmen – zum Beispiel bei gewaltvollen und entmenschlichenden Darstellungen in den Medien, wie es zum Zeitpunkt, da wir diese Grundsätze verfassen, vermehrt für Palästinenser:innen, Muslim:innen, Geflüchtete, prekäre Migrant:innen und trans* Personen der Fall ist.

Um einen Umgang miteinander zu erreichen, der an einer abolitionistischen Analyse karzeraler und nekropolitische Verhältnisse (<https://geschichtedergegenwart.ch/abolitionismus-heute/>) anknüpft und an der Abschaffung dieser interessiert ist, orientiert sich die Allianz in seinem Handeln an dekolonialen Perspektiven (<https://www.wm.edu/sites/dhp/decoloniality/>) und versucht, auf Dekolonisierung von Wissenschaft, Kunst und weitere gesellschaftliche Bereiche hinzuwirken. Dekolonisierung heißt in dem Sinne auch gegen imperiale Strukturen in Wissenschaft und Forschung hinzuarbeiten und besonders auch jene der Militarisierung im Blick zu haben. Damit stellt sich die Allianz gegen die Kriminalisierung von verschiedenen Personen(-gruppen), derzeit insbesondere von Palästinenser:innen, Geflüchteten und undokumentierten Migrant:innen und von mit ihnen solidarischen Zusammenschlüssen.

VI. ZWISCHEN TRANSPARENZ UND VERTRAULICHKEIT: OFFENLEGEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

Jedes Mitglied entscheidet, ob es öffentlich sichtbar sein oder anonym bleiben möchte; die Entscheidung kann jederzeit geändert werden. Jedes Mitglied hat ein unterschiedlich gro-

Bes Bedürfnis nach Vertraulichkeit. Prekarität, ein unsicherer Aufenthaltstitel oder Rassifizierung und weitere Formen der Marginalisierung können das Bedürfnis nach Vertraulichkeit erhöhen. Alle Mitglieder sind verpflichtet, die Entscheidung einzelner Mitglieder, nach außen anonym zu bleiben, zu respektieren und bei Arbeitsprozessen mitzudenken. Die Einhaltung dieser Vertraulichkeitsverpflichtung ist unerlässlich, um die Sicherheit und das Vertrauen unserer Mitglieder zu gewährleisten und um sicherzustellen, dass sie u.a. vor möglichen Repressionen, Verleumdungen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen geschützt sind. Für die Arbeit bedeutet dies konkret, dass u.a. keine Vervielfältigung von E-Mails oder Beiträgen in Chat-Gruppen vorgenommen werden. Nachrichten aus Chat-Gruppen dürfen nicht ohne die Zustimmung der beteiligten Personen, insbesondere der Person, die sie erstellt hat, weitergegeben werden. Einige Arbeitsgruppen der Allianz arbeiten vertraulich. Arbeitsergebnisse dieser Gruppen dürfen nicht nach außen getragen werden, außer sie werden zu einem späteren Zeitpunkt für eine Veröffentlichung vorgesehen.

Trotz der Notwendigkeit, bestimmte Informationen vertraulich zu behandeln, bleibt Transparenz ein zentraler Wert unserer Allianz. Wir verpflichten uns darauf, unsere Ziele, Strategien und Entscheidungsprozesse so offen und ehrlich wie möglich zu kommunizieren und zu gestalten. Transparenz sehen wir als Recht aller Mitglieder, nicht nur als Verpflichtung an. Eine Kultur der Transparenz trägt dazu bei, dass das Vertrauen unserer aktiven und passiven Mitglieder, die an den Arbeitsprozessen nicht aktiv teilnehmen, gestärkt wird. Wo immer es sicher und machbar ist, teilen wir wichtige Informationen über unsere Aktivitäten und Finanzen, um unsere Arbeit nachvollziehbar und vertrauenswürdig zu gestalten, ohne dabei die Sicherheit unserer Mitglieder zu gefährden. Grundsätzlich gilt ein Recht auf Informationen. Alle Mitglieder haben ein Recht darauf, über die Arbeit der Arbeitsgruppen informiert zu werden. Die Offenlegungspflicht kann nur in sehr begrenzten Fällen ausgesetzt werden; ein Beispiel sind Arbeitsgruppen, die vertraulich arbeiten.

Das Vermeiden von Interessenkonflikten ist entscheidend, um die Integrität unserer Arbeit sicherzustellen. Alle Mitglieder sind aufgefordert, mögliche Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche, berufliche oder finanzielle Interessen die Unabhängigkeit und Objektivität der Allianzarbeit beeinträchtigen könnten. Durch die Offenlegung solcher Konflikte und deren Beilegung stellen wir sicher, dass die Unparteilichkeit und Glaubwürdigkeit unseres Engagements gewahrt bleibt.

VII. SHARED ACCOUNTABILITY: VERANTWORTLICHKEIT UND DAMIT EINHERGEHENDE SORGFALT

In unserer Allianz legen wir großen Wert auf gemeinsame als auch persönliche Verantwortlichkeit. Jedes Mitglied trägt zur Erreichung unserer Ziele und zur Integrität unserer Arbeit bei, indem es Verantwortung für seine Handlungen und deren Konsequenzen übernimmt. Mit Fehlern und Fehlritten gehen wir offen um. Wir pflegen eine konstruktive, keine strafende Fehlerkultur.

VIIa. ONBOARDING FÜR NEUE MITGLIEDER: BUDDY SYSTEM

Jedes neue Mitglied wird beim Eintritt von einem Mitglied begrüßt, in die Arbeitsprinzipien eingeführt und die erste Zeit begleitet – idealerweise ist das eine der Personen, die das neue Mitglied eingeladen hat, es kann aber auch eine Person aus dem Mitgliederausschuss sein. Sie unterstützt das neue Mitglied beim Ankommen in der Allianz, stellt die Arbeitsstruktur vor und gibt einen Einblick in die verschiedenen Arbeitsgremien, AG, AK etc. Sie achtet darauf, dass sich das neue Mitglied mit den Arbeitsprinzipien vertraut macht und sie anwendet und steht bei Fragen zur Verfügung.

VIIb. DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE KOMMUNIKATION MITEINANDER

In unserer Allianz ist eine bewusste Verteilung von Redeanteilen ein zentraler Grundsatz. Wir sind uns bewusst, dass Sprechmacht ungleich verteilt sein kann. Jedes Mitglied sollte nach Möglichkeit die Gelegenheit bekommen, sich aktiv in Diskussionen einzubringen. Um dies zu erreichen, achten wir bei unseren Treffen und in unseren Diskussionen darauf, dass einzelne Personen oder Gruppen das Gespräch nicht dominieren. Moderationstechniken helfen uns, eine ausgewogene und inklusive Gesprächskultur zu fördern. So stellen wir sicher, dass verschiedene Perspektiven und Meinungen in unsere Entscheidungen einfließen und die Vielfalt unseres Vereins angemessen repräsentiert wird. Je nach Thema sind verschiedene

Mitglieder unterschiedlich stark persönlich betroffen; eine solche persönliche Betroffenheit sehen wir als Grund an, der betreffenden Person in diesem Falle mehr Raum zuzugestehen. Wir denken mit, dass persönliche Betroffenheit auch zu emotionalen und gereizten Reaktionen führen kann. Statt Mitglieder zu ermahnen oder zu maßregeln, gehen wir offen damit um. Wir gehen positiv in jeden Austausch, mit dem Anspruch Dinge auf der Sach-, nicht auf der persönlichen Ebene zu klären. Grundsätzlich nehmen wir an, dass unser Gegenüber uns wohlwollend gegenübersteht.

Während wir miteinander sprechen, benutzen und erweitern wir im gemeinsamen Lernen unser herrschaftskritisches Vokabular. Zum Beispiel benutzen wir Selbstbezeichnungen aus den Bewegungen von intersektional marginalisierten Gruppen (z.B. Schwarz; Sprechen des Gender-Gap) und bemühen uns um die gegenseitige korrekte Aussprache unserer Namen. Grundsätzlich gilt die Forderung der sozialen Bewegungen: "Nothing about us without us" – nicht über Menschen sprechen, sondern mit ihnen. Wenn wir über Aspekte diskriminierungskritischen Sprechens unsicher sind, nehmen wir uns die Zeit zu recherchieren. Wir setzen uns als Sprechende mit anderen in Beziehung und begreifen uns gegenseitig als intersektional unterschiedlich positionierte Lernende.

Als solche pflegen wir eine hohe Aufmerksamkeit für die Dynamiken sozialer Medien die mit Festschreibungen, Polemik, Verkürzungen, Beschimpfungen, Abwertungen und Falschinformationen die Weisen des öffentlichen Umgangs stark bestimmen. Wenn wir den Eindruck gewinnen, dass sich diese Dynamiken in Kommunikationen im Netzwerk reproduzieren, unterbrechen wir sie, halten inne, machen darauf aufmerksam und schlagen eine andere Umgangsweise vor. Die jeweils betroffenen Personen erhalten von einem oder mehreren Mitgliedern eine persönliche Anfrage danach, wie es ihnen geht. Wir bemühen uns um regelmäßige persönliche Begegnungen im digitalen und analogen Raum, um den dehumanisierenden Tendenzen der textbasierten digitalen Kommunikation entgegenzuwirken.

Wir bemühen uns, Räume zu öffnen, in der mehrere Sprachen im gleichen Raum praktiziert werden können. Das Kommunizieren in einer Sprache, die jemand nicht kennt, sollte nicht als Ausschluss gewertet werden. Der Inhalt kann dann kurz in lingua franca übersetzt werden. Dies ermöglicht die Kommunikation in mehreren Sprachen und nicht nur in den hegemonialen Sprachen des Netzwerks: Deutsch/Englisch.

VIIc. AUFMERKSAMKEIT FÜR ZENTRUM-PERIPHERIE-DYNAMIKEN

Hierarchien zwischen Zentrum und Peripherie (global genauso wie regional) und weitere Effekte epistemischer Gewalt sollen in der Allianz nicht reproduziert werden. Wir setzen uns dafür ein, inklusive Entscheidungsprozesse zu fördern. Die Anerkennung der Expertise und der einzigartigen Erfahrungen von Mitgliedern verschiedenster Herkunft und Werdegänge ist für uns von großer Bedeutung. Sie macht unsere Arbeit besser und selbstreflektierter. Dies bedeutet, dass wir auch darauf achten, Kommunikations- und Beteiligungsstrukturen zu schaffen, die es allen Mitgliedern ermöglichen, unabhängig von ihrem geografischen Standort, ihre Perspektiven einzubringen. Dazu gehören regelmäßige virtuelle Treffen, wechselnde Veranstaltungsorte und, nach Möglichkeit, die Bereitstellung von Ressourcen, um die persönliche Teilnahme an den Jahresversammlungen für alle zu erleichtern.

VIII. WIE WIR MIT KONFLIKTEN UMGEHEN

VIIIa. UMGANG MIT ALLIANZINTERNEN KONFLIKTEN

Die Mitglieder der Allianz eint die Selbstverpflichtung, die Existenz intersektionaler Diskriminierungsachsen anzuerkennen und entsprechend darauf zu achten, dass in den Interaktionen der Allianz keine proaktive Diskriminierung entlang dieser Achsen stattfindet. Auch herrscht Einigkeit darüber, dass intersektionale Diskriminierungsachsen strukturell sind und ihre Wirkmächtigkeit daher das intentionale Handeln Einzelner übersteigt. Eine Handlung oder ein Verhalten kann daher diskriminierend sein, auch wenn dies keine Absicht war. In diesem Sinne strebt die Allianz an, sich orientiert an den Leitlinien einer „Community of Care“, wie sie aus dem Schwarzen Feminismus heraus vorgeschlagen werden (Aisha K. Finch 2022, <https://muse.jhu.edu/pub/163/article/857840/pdf>), zu entwickeln. Wenn Diskriminierungen wahrgenommen werden, verpflichtet sich die Allianz, sich darum zu kümmern – zum Beispiel in dem innegehalten und sich Zeit genommen wird, bspw. im Rahmen eines Workshops, bei Bedarf auch mit externer Begleitung, den jeweiligen Vorfall zu analysieren und

aufzuarbeiten. Ein Leitmotiv der Allianz im Umgang mit Konflikten ist es, Ambiguitätstoleranz zu entwickeln und sich widersprüchliche Grenzziehungen immer wieder ins Bewusstsein zu rufen und gemeinsam genau zu bedenken.

Ein aus intersektional mehrfach diskriminierten Mitgliedern bestehendes Awarenesssteam bietet eine Anlaufstelle für Mitglieder, die innerhalb der Allianz Diskriminierung erfahren. Das Awarenesssteam hört der/dem/den Betroffenen zu und entwickelt gemeinsam mit ihnen für die Situation angemessene Handlungsvorschläge, die dann in die Allianz hineingetragen und umgesetzt werden.

Darüber hinaus existiert für Konflikte, eine durch intersektional erfahrene Mitglieder besetzte Ombudsstelle, die gemeinsam mit den Betroffenen um Lösungsfindung und Ausgleich bemüht ist. Neben der Ombudsstelle werden Räume (in Präsenz und digital) eröffnet, in denen Konflikte kollektiv besprochen werden können. Jedes Mitglied kann sich jederzeit mit der Bitte um ein Treffen an die Ombudsstelle oder an das Awarenesssteam wenden, die das Treffen einberufen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei Zeit: Zeit innezuhalten, sich zu treffen und sich zu begegnen (in Präsenz oder digital).

Während der jährlichen Mitgliederversammlung, die als lebendiger und vertraulicher Austausch stattfinden soll, gibt es einen festen Slot, in dem reflektiert wird, ob die Allianz die Arbeitsprinzipien umsetzt, ob sie so funktionieren oder ob es eine Überarbeitung der hier dargelegten Arbeitsprinzipien braucht, die als „living document“ verstanden werden. Mitglieder berichten von möglichen Konflikten oder Reibungen und Erfahrungen innerhalb ihrer allianzinternen Arbeitsstrukturen und können Vorschläge für die Überarbeitung der Arbeitsprinzipien einbringen. Bei Bedarf kann ein solches Reflexionstreffen jederzeit von der Ombudsstelle oder dem Awarenesssteam einberufen werden.

VIIIb. UMGANG MIT POLITISCHEM UND STRATEGISCHEN DISSENS INNERHALB DER ALLIANZ

Als Allianz, die in einem besonders schwierigen politischen Umfeld in Deutschland entsteht, müssen wir damit rechnen, dass es zu Meinungsverschiedenheiten in wichtigen politischen Fragen kommen wird, die das öffentliche Erscheinungsbild dieser Vereinigung, ihre gemeinsame politische Linie und Entscheidungen darüber betreffen, mit wem wir uns zusammenschließen oder zusammenarbeiten. Diese Spannungen werden auch unvermeidlich auftreten, wenn die persönlichen, beruflichen oder finanziellen Interessen Einzelner den theoretischen Grundsätzen und praktischen Entscheidungen der Vereinigung widersprechen. Politischer und strategischer Dissens kann nicht in die Zuständigkeit des Ombudsteams gelegt werden, da dies die Gefahr birgt, dass eine Schlüsselkapazität der Vereinigung überlastet wird und zudem Probleme in der falschen Größenordnung angegangen werden. Anstelle der wiederherstellenden Gerechtigkeit und der Mediation, die geeignete Instrumente für die Lösung von Konflikten zwischen den Mitgliedern sind, muss der politische Dissens und sein Ausdruck eine kollektive Form finden, um wirksam in die strukturellen Probleme einzugreifen, auf die er reagiert. Debatten über das verbandspolitische Profil und strategische Entscheidungen müssen möglichst viele Mitglieder einbeziehen, mit Hilfe einer Moderation ablaufen und ein Klima der Neugierde schaffen. Die Förderung von Formaten für solche Diskussionen sollte durch Verfahren ergänzt werden, wie man sich besser in Konflikten verhält, wie man politische Argumente vorbringt, die durch Fakten untermauert sind, und wie man darüber nachdenkt, ob mehrheitsgeführte Strategieabstimmungen auf Dauer das gewünschte Ergebnis bringen. Auf diese Weise wird die Allianz auch als Raum für politische Bildung und Lernen für seine Mitglieder dienen und ihnen gleichzeitig einen Rahmen bieten, in dem sie sich organisieren können.

VIIIc. HANDHABUNG UND UMGANG MIT KONFLIKTEN ZWISCHEN MITGLIEDERN

Die Tendenz, Konflikte zu vermeiden, führt oft zu mehr Konflikten. Da sich die Allianz in der Aufbauphase befindet, kann es derzeit nicht garantieren, dass das Ombudsteam vom ersten Tag an arbeitsfähig ist, und gleichzeitig sind Konflikte innerhalb der internen Dynamik unvermeidlich. Das Fehlen eines formellen Verfahrens für den Konfliktfall birgt die Gefahr, dass sich die Mitglieder entfremden oder die Arbeitsgruppen zum Stillstand kommen, weil sich ungelöste Spannungen aufbauen. Wir können dies vorhersehen und versuchen, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, die die Schlichtung zu einer Gruppenaufgabe machen. Der erste Schritt ist nicht die Lösung, sondern die Schaffung eines Umfelds, in dem sich die Menschen wohl fühlen, wenn sie anerkennen, dass es Spannungen oder Konflikte gibt, die angesprochen

werden müssen. Dies ist ein häufiges Problem, vor allem in einer neuen Vereinigung mit einer (noch) nicht definierten Struktur der Rollen- und Verantwortungsverteilung. Dies hat zur Folge, dass sich Macht und Informationen bei der Person ansammeln, die am ehesten verfügbar ist, was es schwierig macht, deren informelle Führung einer Arbeitsgruppe oder eines Verbandes in Frage zu stellen: „Ihre Macht wurde ihnen nicht gegeben; sie kann ihnen nicht genommen werden“ (Jo Freeman, 2012: 3, <https://coco-net.org/wp-content/uploads/2012/08/tyranny.pdf>). In jungen Verbänden mit einem begrenzten Pool aktiver Mitglieder sollten sich die Arbeitsgruppen darauf konzentrieren, neue Personen über ein Rotationssystem anzuwerben und zu schulen. Dies kann optional durch die Kombination von Mitgliedschaft und ehrenamtlicher Arbeit in mindestens einer Arbeitsgruppe weiter gefördert werden. Wenn es zu Konflikten kommt, werden die Mitglieder ermutigt, sich auf die folgenden Schlichtungsrichtlinien zu beziehen:

1. Weisen Sie jeder am Konflikt beteiligten Person zwei Kontaktpersonen zu, um den Kontakt zwischen ihnen außerhalb einer Mediation zu minimieren.
2. Beurteilen Sie die Rollen und Verantwortlichkeiten der betroffenen Personen als Gruppe und bestimmen Sie, ob jemand ihre Arbeit übernehmen muss oder ob es möglich ist, parallel zur Konfliktlösung weiterzuarbeiten.
3. Jede Arbeitsgruppe wird ermutigt, künftige Konflikte zu antizipieren und ein Gespräch über Bewusstsein und Lösung zu führen, damit im Falle eines tatsächlichen Konflikts die Leitlinien nicht von Grund auf neu geschrieben werden müssen, was eine Gruppe belasten würde, deren Mitglieder bereits vor kurzem inaktiv geworden sind.
4. Bei Bedarf kann spontan eine Mediationsgruppe auf der Grundlage von Freiwilligenarbeit gebildet werden. Dies sollte jedoch in dem Bewusstsein geschehen, dass, sobald eine Situation so weit eskaliert, dass sich die Freiwilligen nicht mehr in der Lage fühlen, sie zu lösen, ein:e Experte/Expertin hinzugezogen werden sollte, die/der bei der Deeskalation und Lösung der Situation hilft.
5. Die Arbeit der Mediation hört nicht mit der Lösung auf, sondern muss einen Reflexionsprozess beinhalten, der auf Gruppenebene fortgesetzt wird. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um verlorenes Vertrauen oder das Gefühl der Sicherheit unter den betroffenen Mitgliedern wiederherzustellen.

VIIIId. SOLIDARITÄT MIT ALLIANZMITGLIEDERN BEI ANGRIFFEN VON AUSSEN

Werden Mitglieder der Allianz aufgrund von Tätigkeiten und Positionierungen, die mit der Allianz verbunden sind oder mit seinen Zielen und Arbeitsprinzipien korrespondieren, angegriffen, bemüht sich die Allianz um maximal mögliche Unterstützung. Dazu gehören je nach vorhandenen Ressourcen die Organisation von Rechtshilfe, die Durchführung von kollegialer Beratung, das Verstärken von Stimmen durch das Nutzen sozialer Medien und durch Lobbyarbeit in verschiedene gesellschaftliche Sphären wie Presse, Politik, Institutionen, Verbände oder Basisorganisationen.

IX. ARBEIT AN DEN ARBEITSPRINZIPIEN

Da die Arbeitsprinzipien, wie auch die Geschäftsordnung als „Living Document“ immer erweitert werden können, nachdem sie reflektiert wurden und durch Konflikte, Zwischenfälle oder generelle Anmerkungen festgestellt wurde, dass sie erweitert oder umgeschrieben werden müssen; geben wir uns selbst ein Verfahren, wie und wann das Dokument erweitert/verändert/überarbeitet werden kann. Dieses Verfahren erläutern wir in unserer Geschäftsordnung.

- Durch eine Reflexion auf der Mitgliederversammlung wollen wir immer wieder festhalten, ob wir uns an die Arbeitsprinzipien halten. Innerhalb der Mitgliederversammlung soll es dann auch die Möglichkeit geben, Änderungsvorschläge einzureichen. Änderungen sollten mit einem Datum versehen werden, damit wir nachvollziehen können, wann eine Änderung eingefügt wurde. Zusätzlich können Impulse für Änderungen aus dem Sprecher:innenkreis, dem Mitgliederausschuss, dem Ombudsteam, dem Awarenesssteam oder den Arbeitsgruppen kommen.
- Zunächst müssen die Arbeitsprinzipien nach der Gründung der Allianz erst einmal erprobt werden und sollten für die ersten Monate nicht überarbeitet werden.

Literatur

Finch, Aisha K. 2022. Black Feminism and the Practice of Care. In *Palimpsest: A Journal on Women, Gender, and the Black International* State University of New York Press, Volume 11, Issue 1, 2022, pp. 1–41.

Freeman, Jo. 1996. The Tyranny of Structurelessness. <https://coco-net.org/wp-content/uploads/2012/08/tyranny.pdf>

Tzul Tzul, Gladys. 2018. *Gobierno Comunal Indígena y Estado Guatemalteco*. Guatemala: Ediciones Bizarrras.

Miñoso, Yuderkys Espinosa, Bruna Barros, and Jess Oliveira 2021. “And the One Doesn’t Stir without the Other: Decoloniality, Anti-Racism, and Feminism.” *Women’s Studies Quarterly* 49: 100–116. <https://www.jstor.org/stable/27083253>.

Hartman, Saidiya V. (2019): *Wayward Lives, Beautiful Experiments: Intimate Histories of Riotous Black Girls, Troublesome Women, and Queer Radicals*. New York: W. W. Norton & Company.

Hartman, Saidiya V. (2007): *Lose your mother: a journey along the Atlantic slave route*. 1. ed. New York: Farrar, Straus and Giroux.

Spillers, Hortense J. (1987): *Mama’s Baby, Papa’s Maybe: An American Grammar Book*. In: *Diacritics* 17/2, 65–81.