

Impulse der Kommission II

„Parteiorganisation + Prozesse“

Arbeitsgruppe „Kultur verändern“

Thema: Führungskultur

Wahrnehmung

- Arroganz der Macht
- Alleinherrschaftsansprüche
- Liste als „einsame Entscheidung“

Konkrete Vorschläge zur Lösung

- Personalvorschläge müssen 3 Tage bzw. 1 Woche vorher vorliegen -> in einer Satzung festschreiben
- mehr Teamarbeit auf allen Ebenen, auch bei Führungsaufgaben
- Paritätische Doppelspitzen zur Teilung von Macht, Vorstandskollektive, bewusste Zusammensetzung von Vorständen und Gremien
- Elefant im Raum benennen dürfen
- Amtszeiten begrenzen
- Rücktritte für die Sache sind kein Ehrverlust → freiwillige Abgabe des Amtes
- Darlegung, wie Beschlüsse des OV, des Kreises des Landes auf der jeweils höheren Ebene durch Führungspersonal vertreten werden > Wie sind die Erfolge? (Aktive Rückmeldung über die Beschlüsse, Rechenschaftsberichte)
- Mehr direkte Austauschmöglichkeiten der Basis mit "Machthaber*innen" → Dialogveranstaltungen

Vision/ Ziel

- Festhalten an Macht hinterfragen
- persönliche Interessen klären
- Sache steht über der Person
- Evaluation/ Bewertung von Führungspersonen
- Hierarchie-Abbau
- Führungskultur → Orientierung bieten
- Führung: Kritik aushalten und annehmen

Thema: Umgang mit Macht

Wahrnehmung

- Förderung von Personen und derer Angehörigen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen
- Eine Person, die in ihrem Wahlkreis auf Grund ihres Machtgehabes abgewählt wurde, wird wieder mit Machtpositionen versorgt
- Formulierung „...muss rein, macht seit 50 Jahren gute Arbeit“
- Fehlende Transparenz erzeugt Frust
- Hinterzimmerabsprachen, die als Tischvorlage offeriert werden

Konkrete Vorschläge zur Lösung

- SPD-Stärken nutzen → Vielfalt, als Chance und nicht als Bürde verstehen
- Parteiloffen über Personalien sprechen: Miteinander, nicht übereinander > Keine bösen Überraschungen, alle können mitsprechen
- Fristen für Personalvorschläge einführen bzw. einhalten
- Wenn neue Gesichter Posten übernehmen, dann muss es selbstverständlich werden, dass die alten Posteninhaber*innen diese unterstützen
- Wahlgänge benötigen notwendigerweise mehr als eine Kandidatur
- Diverse Führungsduos, oder - kollektive
- In den Gemeinden: Heranführen neuer interessierter (potentieller) Genoss*innen an die Arbeit durch ältere erfahrene Genoss*innen, die sich vorstellen können, weniger zu tun. Langfristig! Nicht erst kurz vor einer Wahl!!
- Qualifizierung für Nachwuchskräfte über Juso-Alter hinaus (Demographie! und außerdem spielen gemischte Teams am besten)

Vision/ Ziel

- Klarstellen: Wer wird warum gepusht?
- Übergänge organisieren, Wahlen als Chance sehen
- Transparenz und Ermutigung bei Funktionsbesetzung
- Anspruch auf Posten ist okay, nicht aber auf Kosten anderer (keine tiefen Gräben)
- "Was werden wollen" ist nichts Negatives
- Mehrere Anläufe für etwas sind nichts Schlimmes. Niemand ist "verbrannt"!
- Macht abgeben/ Übergänge schaffen
- geplant neue Kräfte aufbauen > aber transparent, nicht im Hinterzimmer ausgeklüngelt!
- Übergang von alt auf neu organisieren und begleiten
- Transparent für Mehrheiten sorgen
- Organisation von Macht
- Stille/Introvertierte ermutigen, einbinden

Thema: Feedback- und Kommunikations-Kultur

Wahrnehmung

Auf Änderungswünsche zu Besetzungslisten wird sauer reagiert, weil sich die Aufsteller doch so viel Mühe gegeben hätten, alles zu berücksichtigen

- bessere Feedbackkultur erforderlich
- Hinterfragen von Aussagen muss möglich sein
- Kritik an Personen statt an der Sache
- Abwehr-Kultur

Konkrete Vorschläge zur Lösung

- Direkte Kommunikation medial und geschütt
- Kodex?
- Moderatoren auf Online-Plattformen
- Männer-Kultur hinterfragen

- Kneipen-Klüngeleien nach der Sitzung braucht kein Mensch
- Sexistische Sprüche nerven
- Frauen* - + familienfreundliche Tagungszeiten, um Teilhabe zu ermöglichen
- Auch mal als Mann den Mund aufmachen und das "Erkämpfen" nicht nur den Frauen* überlassen
- Gespräche einfordern mit Funktionär*innen
- "Auf ein Wort mit..." , Fragen/Antworten
- Es wird zugelassen, dass Andere/ Neue anders sind und anders reagieren.
- Gastfreundlich sein
- Begrüßungskultur hinterfragen
- Foren auch online entwickeln -> Antworten sind nötig, direkter Austausch muss möglich sein, deshalb ggf. Mischformen, Plattformen.
- Leichte Sprache und generell Abbau von Barrieren als Arbeitsmittel im Landesverband fest etablieren (Beauftragte*r?)
- "handliche" Informationen (Zusammenfassungen etc.)
- Offene Diskussionsrunden mit Mitgliedern auf allen Ebenen - parteiöffentlich

Vision/ Ziel

- Streitkultur wertschätzen
- Wertschätzung, denn es gibt ein gemeinsames Ziel
- Wir sind eine Partei/solidarischer Umgang miteinander
- Innerparteilich: Respekt und Toleranz
- Offenheit in Gesprächen, reflektiert, vernünftig, respektvoll
- Wertschätzen des Individuums
- Andere Sichtweisen intern akzeptieren
- Andere Meinungen wertschätzen
- Missionarszwang abschaffen > wir müssen nicht alle einer Meinung sein
- Weg mit der „Schuldsoße“
- Mitglieder auch annehmen und auf sie zugehen
- Stärkung des Parteidialogs
- Es werden offene Netzwerke angeboten
- Durchlässige Kommunikation zu den Ebenen

- Strategien der Landesebene (LTW2017) funktionieren nicht, wenn Basis nicht mitgenommen wird
- Weniger einander bekehren, mehr einander zuhören
- Kein „ja, aber...“
- Zuhören statt nur reden
- Verständliche Sprache
- leichte Sprache
- finanzielle Barrieren abbauen
- Knackige Infos für Leute, die keine Zeit für 120-Seiten nebenbei haben
- Mehr Anerkennung für Engagement
- Spaß im Ehrenamt
- Mehr Lob, weniger Kampf
- Es wird offen agiert
- Misstrauen vs. Transparenz
- Den Elefanten im Raum benennen
- Ehrlichkeit
- Umgang mit Konkurrenz
- Auf Besserwisserei wird verzichtet
- Auf Animositäten wird verzichtet
- Fehlentscheidungen werden zugelassen

Thema: Parteikultur - Wer sind wir und wer wollen wir sein?

Wahrnehmung

- In den sozialen Netzwerken agieren GenossInnen z.T. gegen die eigene Partei
- Forderungen nach paritätischer Besetzung von Gremien werden trotz Beschlüsse der Parteiebenen nicht umgesetzt, da keine gesetzliche Notwendigkeit besteht
- Wir erreichen Zielgruppen nicht bzw. andere Parteien fischen unsere vormaligen Zielgruppen ab

Konkrete Vorschläge zur Lösung

- Offensiv vertreten: Wir sind viele! Nicht eine*r allein hat Recht → Öffentlichkeitsarbeit

- Frauen nicht in Posten drängen, sondern kontinuierlich aufbauen → z.B. für Aufsichtsräte
- Beschlüsse ernstnehmen (Kaputter Reißverschluss beim Listenparteitag 2017 war eigentlich juristisch anfechtbar. Wenn wir uns nicht ernstnehmen, wer dann?)
- Bei Kandidaturen: Nicht nur (im übertragenen Sinne) "Mein Haus, mein Auto, mein Boot", sondern Rechenschaft: Wie habe ich in konkreten Fällen abgestimmt?

Vision/ Ziel

- Blick nicht nur auf das jetzt Mögliche > Perspektiven und Visionen
- Konflikt Bundesebene vs. Basis auflösen
- Schluss mit dem Schönreden
- Aufhören mit Jammern
- Positives besser vermarkten
- Erfolge benennen und wertschätzen
- Gegenseitige Stärkung der Ebenen → Gemeinsames Anliegen
- Unterschiedliche Meinungen machen die SPD erst zur SPD Geschlossenheit bei der Durchsetzung demokratisch getroffener Entscheidungen als Markenzeichen und Stärke der SPD konsequent leben
- → Was ist unsere Haltung? Was ist der Minimalkonsens?
- rechtzeitig für Vielfalt sorgen → Selbstverständnis
- Die SPD hat das Frauenwahlrecht erkämpft → Wir sind die Partei für Frauenrechte!
- Paritätische Besetzung der Macht ist unser politische Wille und unsere Stärke

Thema: Bild nach außen

Wahrnehmung

- Außenwirkung zu wenig im Blick
- Parteiflügel nach außen nicht vermittelbar
- Zu wenige „Köpfe“

Konkrete Vorschläge zur Lösung

- Durchmischung der Gremien nach Geschlechter und Alter proaktiv vorantreiben
- Aktionen der Ortsvereine in den Kommunen

- OVe dabei unterstützen → Schnittmenge mit Gruppe "Orga stärken" der Kommission II, wird dort bearbeitet
- Schulungen für Interessierte OVe/KVe, was heißt Diversität und wer ist damit gemeint?

Vision/ Ziel

- Diversität muss gelebt werden, nicht fix herbeigesucht, wenn es um Wahlen geht
- selbstgewählte Ziel stecken, unterstützt vom Landesverband
- Raus aus der Blase, rein in Vereine und Verbände

Thema: Parteiliche Spielregeln

Wahrnehmung

- Missbrauch von Redezeit als Machtinstrument

Konkrete Vorschläge zur Lösung

- Satzungsänderungen zur Parität
- Änderungen in Geschäftsordnungen
- Redezeiten begrenzen (eventuell auf Antrag verlängern?)
- Staffelung z.B. Einstiegsreferate 10 bzw. 20 min, Antragsteller 4 min und Erwiderungen 2 min
- doppelt quotierte Rednerliste
- Jeder darf nur zweimal zum selben Thema sprechen.
- Die RednerInnenliste wird geschlossen, wenn keine Wortmeldungen nach dem Reißverschluss mehr vorliegen.
- Es wird sich an die Beschlüsse gehalten
- Sanktionen bei Fehlverhalten