

## **Stellungnahme: Entscheidungen durch Konsent bei Chorprojekten**

In den vorausgehenden Diskussionen im Rahmen der Gruppe Horizonte haben sich folgende Aspekte herauskristallisiert. Ich habe sie ursprünglich den jeweiligen Teilnehmern der Gespräche zugeteilt, die den Aspekt besonders deutlich formuliert haben:

Prinzip **Verbundenheit**: Wenn wir uns verbunden fühlen im Chor, sollte es uns beunruhigen, wenn wir von anderen SängerInnen hören, dass sie Bedenken haben bezüglich des Projekts. Es gehört zur Solidarität, zum Gefühl der Verbundenheit - oder einfach gesagt zur Freundschaft - dazu, dass man auf einander Rücksicht nimmt, einander zuhört und also Meinungsverschiedenheiten nicht übergeht, sondern bereinigt.

Prinzip **Systemisches Denken**: Wir können nicht einzelne Personen für das Resultat - hier die Bühnenprojekte - verantwortlich machen. Dem Projekt habe alle - vielleicht etwas zu früh - zugestimmt. Deshalb gerieten wir beim Feinschliff unter Zeitdruck.

Prinzip **direkte Kommunikation**: Es ist allgemein bekannt, dass bei der menschlichen Kommunikation mehr als die Hälfte nonverbal verläuft - durch Gesten, Gesichtsausdrücke, Tonfall, Pausen, Körperhaltung, etc. Dieser Anteil ist nicht zu unterschätzen. Er ist z.B. der Grund, weshalb auch heute noch - in der Zeit der Gratis-Video-Konferenzen übers Internet - Projektleiter in der Industrie mit dem Flugzeug von Europa nach Ost-Asien fliegen. Sie wollen ihrem Verhandlungspartner direkt gegenüber sitzen. Wir sollten der direkten Kommunikation gebührend Platz einräumen, z.B. mit genügend Chorforen pro Jahr.

Prinzip **Konsent**: In unserem Alltag erleben wir immer wieder, dass unsere Vorgesetzten entscheiden, dass wir als Vorgesetzte entscheiden oder wenn eine Entscheidung in einer Gemeinschaft getroffen werden soll, dass die Mehrheit der Stimmen den Ausschlag gibt. Wir vergessen dabei oft, dass es zur Entscheidungsfindung noch andere Möglichkeiten gibt, die zu mehr Zufriedenheit und einem besseren Endresultat führen könnten. Konsent ist eine Möglichkeit dafür. Bei Konsent wird eine Lösung bestimmt, gegen die schliesslich niemand grundsätzliche Einwände hat. Um dies zu erreichen, gibt es verschiedene Methoden, Spiele oder Rituale, die vom Umgang mit Meinungsverschiedenheiten in anderen Kulturen inspiriert sind.

**Regeln und Kultur**: Aufmerksamkeit, Interesse und Respekt - die Voraussetzungen für eine angenehme und produktive Zusammenarbeit im Chor können nicht verordnet werden mit einem Reglement oder einer Struktur. Sie können aber gepflegt werden als Kultur im Chor.

**Disziplin**: In einer flachen Hierarchie ist die Selbstdisziplin eines jeden entscheidend. Es gibt niemanden, der uns fürs Zu-Spät-Kommen rügt. Trotzdem ist es angenehm und *praktisch*, sich auf eine Zeit zu einigen (z.B. 19 Uhr), an der wir die Chorprobe gemeinsam anfangen.

Es bleibt noch die Frage: Weshalb sind die Lösungen mit Konsent oft qualitativ besser als Mehrheitsentscheide. Das hat verschiedene Gründe. Einer ist, dass Personen, die sich in ein Thema vertieft haben (ich nenne sie ExpertInnen) nicht übergangen werden im Konsent. Ein anderer ist, dass die Fragen, über die entschieden wird, oft komplex sind. Wird das Wissen aller einbezogen, auch derer, die anfänglich gegen den Entscheid opponiert haben, ergibt sich ein Beschluss, der

die Realität in ihrer Komplexität besser abbildet als die oft simplen Beschlüsse mit Mehrheitsentscheid.

Ein Blick in die Geschichte oder auch in die Tageszeitung zeigt, dass es neue Gedanken oft schwer haben. In unserer Kultur werden die Fortschrittlichen oft zuerst als Störefriede abgetan. Einige im Chor können uns davon ein Lied singen! Wie wäre es, wenn wir im Chor diesen Fehler nicht begehen und die Neuerer ernst nehmen?

Jeder von uns ist ein/e ExperteIn auf einem Gebiet, es braucht keine Diplome dazu. Jeder hat spezielle Fähigkeiten, ein besonderes Wissen, das die anderen nicht haben, aufgrund seiner Lebensgeschichte oder seiner Interessen. Oft entsteht das zufällig. In der Gruppe Horizonte auf jeden Fall ist viel Interessantes zusammengekommen. Ich war von den Gesprächen überwältigt. Was wird alles entstehen, wenn wir auch im Chor jede/n mit einbeziehen?

Es folgt eine neue Fassung der Artikel der Strukturen des Chors, die das Vorgehen bei einem Projekt präziser beschreibt und die *Miteinbeziehung aller SängerInnen* mehr betont als die aktuelle Version.

Ausserdem ist es wichtig klarer auszudrücken, wie bei *Änderungen von Projekten* zu verfahren ist. Die Wendung in der Aktuellen Version "Änderungen werden im Plenum diskutiert" lässt unterschiedliche Interpretationen zu. Bedeutet es, dass das Plenum über Änderungen entscheidet oder nur, dass Änderungen im Plenum erwähnt werden, die Meinung des Chors aber nicht unbedingt zu berücksichtigen ist?

Neu (Ersetzt 1.8 und Paragraph 3: )

1.8. Das Plenum *entscheidet* über Projekte und über konzeptionelle, personelle und finanzielle *Änderungen* eines Projekts. Ziel ist es einen Konsent über das Projekt herzustellen. Konsent bedeutet, dass schliesslich niemand grundsätzlich etwas gegen das Projekt einzuwenden hat.

### **3. Projektgruppe(n)**

- 3.1. Eine Projektgruppe formiert sich ad hoc und steht jederzeit allen Mitgliedern offen.
- 3.2. Sie erarbeitet Projekte inklusive Budget und Abrechnung für Auftritte.
- 3.3. Sie informiert *mindestens einmal im Monat* über den Stand der Projektarbeit.
- 3.4. Sie stellt dem Chor ihre Protokolle zur Verfügung.
- 3.5. Sie aktiviert die Support-Gruppe (Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit, Räumlichkeiten, Organisation Chorwochenende, Flyer und Projektwerbung, Technik (Licht, Ton), Bauten, Kulissen, etc., siehe 4.7). Deren Mitglieder werden vom Plenum gewählt (siehe 1.6).

Verfasser: Donat Adams, 30.5.2018