

8. Okt. 2009

basa wird bzw. wurde 25, CONTRASTE (die Zeitschrift für Selbstverwaltung) schon 30. Aus diesem Anlass wurden etliche selbstverwaltete Betriebe angefragt, anhand einiger Fragestellungen sich selbst darzustellen. Das habe ich für basa auch gemacht, in aller Eile. Folgender Beitrag wurde veröffentlicht (mit einem Foto von uns beim Hoffest):



25 Jahre basa e.V.: Alte Schule Anspach

Partizipation und Konsenskultur

Ende 1980 wurde die Alte Schule Anspach dem Bund Deutscher Pfadfinder (BDP) für seine Bildungsarbeit von der Gemeinde Neu-Anspach per Erbbauvertrag überlassen. 1984 wurde von den dort Tätigen ein eigener Trägerverein für die Bildungsstätte gegründet - Bund Deutscher Pfadfinder Bildungsstätte Alte Schule Anspach e.V. In ihm sollten alle wichtigen Entscheidungen von den Mitarbeiter(inne)n und dem ehrenamtlichen Vorstand gemeinsam getroffen werden. An der Gründungsversammlung im Juni 1984 waren 11 Personen beteiligt.

Im Verein – der seit 2005 das seitherige Namens Kürzel als Namen trägt: basa e.V. – sind derzeit 22 Personen hauptamtlich tätig, größtenteils auf Teilzeitstellen. Wir agieren nach wie vor als gemeinnütziger e.V.

Unsere inhaltlichen Schwerpunkte sind heute neben dem Betrieb der Bildungsstätte als Tagungshaus Angebote der politischen Jugendbildung sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote aus dem Feld Jugendberufshilfe, derzeit 6 verschiedene Projekte an 4 Standorten im Hochtaunuskreis.

Selbstorganisation in der basa:

„Wir sehen uns in der Tradition der selbstverwalteten Betriebe; unsere Organisationsprinzipien beruhen auf Partizipation und Konsenskultur. Im Hinblick auf unsere innere Struktur und Verfasstheit folgt daraus eine Selbstverpflichtung aller in der basa Beschäftigten dazu,

- Verantwortung für die eigene Arbeit und für die basa insgesamt zu übernehmen,

- Sorge zu tragen für den Erhalt des Vereins und der Arbeitsplätze; darüber hinaus sind wir bemüht, alle Mitarbeiter(innen) bei der Entwicklung ihrer beruflichen Perspektiven zu unterstützen,
- unsere Diskussions- und Entscheidungskultur auf Konsens auszurichten mit dem Ziel, die Inhalte von Minderheitspositionen weiter zu berücksichtigen,
- Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe in den beruflichen Alltag zu integrieren,
- offen zu sein für neue Ideen und die Weiterentwicklung unserer Arbeit in thematischer wie organisatorischer Hinsicht.

Die genannten Prinzipien charakterisieren nicht nur unsere Organisation, sie formen darüber hinaus Ziele und Inhalte unserer Arbeit.“ [aus unserem Leitbild].

Selbstorganisation hat so 2 Momente: Ein größtmögliches Maß an Selbstbestimmung und Eigenverantwortung in der je eigenen Arbeit, gleichzeitig aber auch Mitverantwortung und Mitbestimmung in Bezug auf das Ganze des Vereins. Dies wird dadurch umgesetzt, dass jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter gleichzeitig auch Vereinsmitglied ist und als solches über die grundlegenden Vereinsfragen mitentscheidet.

Vorstandsaufgaben können nur von Menschen übernommen werden, die nicht hauptberuflich im Verein tätig sind. Ein siebenköpfiger Vorstand begleitet und führt die Arbeit des Vereins, unterstützt von bzw. vertreten durch einen Geschäftsführer sowie einen geschäftsführenden Ausschuss.

In den ersten zehn Jahren des Projekts „Bildungsstätte Alte Schule Anspach“ wurden Entscheidungen stets von allen getroffen: Die Fragen des Tagesgeschäfts gemeinsam von allen Mitarbeiter(inne)n, grundsätzlichere Fragen von der fast monatlich tagenden „Projektgruppe“ genannten Mitgliederversammlung (MV).

Als in den Neunziger Jahren der Verein auf bald 10 Mitarbeiter(innen) anwuchs, haben wir 1995 die Organisation dahingehend geändert, dass wir 4 Arbeitsfelder definiert haben, deren Belange von jeweils zuständigen Arbeitsgruppen behandelt wurden; nur grundsätzliche Fragen verblieben im Zuständigkeitsbereich der MV.

Nach dem weiteren Wachstum des Vereins wurde Ende der Neunziger Jahre die Organisation mit Hilfe externer Beratung gründlich durchleuchtet und eine neue Vereinsstruktur entwickelt, die in einer grundsätzlich überarbeiteten Geschäftsordnung abgebildet wurde.

Vorteile und Nachteile:

Was wir als Vorteile sehen: Nach wie vor den Grad an Selbstbestimmung in der eigenen Arbeit (die allerdings durch Vorgaben von Geldgebern und deren Programmen begrenzt werden), die Möglichkeiten, Ideen einzubringen und umzusetzen, die gemeinsame Verantwortung für das Ganze des Vereins, die Konsenskultur, das mit all diesem verbundene Engagement. aber was heißt Vorteile? Es ist ein Stück selbstverständlich für uns. Und Nachteile? Manche Themen brauchen vielleicht ein wenig länger, bis sie abgehakt sind. Und vielleicht ist es für manche(n) schwieriger, in unsere Strukturen hineinzuwachsen.

Die Generationenfrage...

Bis auf den Geschäftsführer und drei Vorstandsmitglieder ist kein Mensch mehr aus den Anfangsjahren dabei. Insofern hat sich der Verein immer auch erneuert. Trotzdem sind mehrere Mitarbeiter(innen) schon über 10 Jahre dabei, aber auch etliche jüngere nachgekommen. Die Vorstandsmitglieder sind zwischen 39 und 65 Jahre alt, die Mitarbeiter(innen) zwischen 27 und 58 Jahren. Wenn der jetzige Geschäftsführer dereinst geht, wird dies ein deutlicherer Bruch sein, aber auch er wird ersetzbar sein, die Kompetenzen sind im Verein vorhanden.