Ausgabe 2/2020

JULIMAGAZIN

CRASHKURS:
Denken wir mal wirklich neu!
Lösungen für Menschen statt für den Arbeitskreis – Konzept und Möglichkeiten von Design Thinking

Diversity of Thought
Meinungspluralismus in Gefahr?

Warum Gentrifizierung uns rettet oder:
Wie Städte von Diversität profitieren können, ohne enteignen zu müssen

Die Anderen

Bildnachweis: stock.adobe.com © Ruslan Grumble

liberaler mittelstand
Nordrhein-Westfalen

MITTELSTAND GESTALTEN

Werde aktiv und Mitglied im Liberalen Mittelstand Nordrhein-Westfalen. Gestalte gemeinsam mit Unternehmern aus verschiedensten Branchen den deutschen Mittelstand.

Der Liberale Mittelstand ist Plattform, Netzwerk und politisches Sprachrohr für liberal gesinnte Mittelständler. Wir sind die Interessensvertretung und kompetenter Ansprechpartner von kleinen und mittelständischen Unternehmern, Freiberuflern, Selbstständigen sowie deren Mitarbeitern als selbstbestimmte Marktteilnehmer im Geiste der Aufklärung und des Liberalismus.

Unser zentrales Leitbild ist dabei Freiheit als Selbstbestimmung und Übernahme von Verantwortung für sich selbst wie auch für Unternehmen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft insgesamt. Die Zusammengehörigkeit von Verantwortung und Haftung ist für uns selbstverständlich.

FÜR SCHÜLER, STUDENTEN UND AZUBIS 60,00 EURO PRO JAHR.

Liberaler Mittelstand Nordrhein-Westfalen e.V.
Landesgeschäftsstelle
Ehrenfeldstraße 14, 44789 Bochum
Tel.: 0211. 49 70 940
Fax: 0211. 88 25 31 237
E-Mail: geschaeftsstelle@liberaler-mittelstand.nrw
Website: www.liberaler-mittelstand.nrw

Bildnachweis: stock.adobe.com @ turgayundogdu

Anne Wickborn

Chefredakteurin

Liebe JuLis,

ich war ein bisschen nervös. Bevor die ersten Einsendungen kamen und ich das erste Feedback zum Autorenaufruf bekommen habe, war ich mir unsicher. „Die anderen“ als Magazinthema? Vielleicht doch zu abstrakt, zu ungewöhnlich? Wer soll sich denn da drantrauen, wem fällt dazu schon was ein? Umso begeisterter bin ich von den Artikeln, die ich euch vorstellen darf. Während Anna Neumann und Daniel Steiner sich mit den Andersdenkenden im politischen Liberalismus beschäftigen, traut sich Isabel Lutfullin an die Frage: Warum grenzen wir uns überhaupt von Gruppen ab? Marc beschäftigt sich, ebenso wie unser Ideenwettbewerb, dessen Ergebnis ihr in diesem Magazin nachlesen könnt, mit der Verbandskultur der JuLis: Warum ist Vielfalt wichtig, warum ist sie unsere Verantwortung und was können wir konkret tun?

Tabea und Torben haben in unserer Rubrik Pro vs. Contra über das schriftliche Gendern debattiert und auch Isabel Krämer beschäftigt sich in ihrer Kolumne mit „den anderen“ als dem anderen Geschlecht. Anhand eines praktischen Beispiels verdeutlicht Katharina, wie wir von anderen lernen können, und auch Luca hat einen praktischeren Ansatz gewählt: Sie berichtet von ihren Erfahrungen mit Menschen, die teils Fremde im eigenen Land zu sein scheinen. Alexander bleibt abstrakt, dafür aber nicht weniger anschaulich. In einer kritischen Auseinandersetzung mit der Debattenkultur an deutschen Universitäten beleuchtet er das Thema „Diversity of Thought“, während Anna Hommen aus ihrem Seminar zu Diversität in Städten berichtet und so spannende theoretische Einblicke in ein Thema schafft, das die meisten von uns wohl nur aus der Praxis kennen.

Da coronabedingt sowohl das Interview als auch die Porträts entfallen, findet ihr in diesem Magazin außerdem einen Crashkurs rund um das Thema „Design Thinking“ – was hat es mit dem Modebegriff auf sich? Eignet sich der angeblich revolutionäre Denkprozess für die politische Lösungsfindung? Wie lässt er sich konkret in die Praxis übertragen? Und wie hilft er uns, die Wünsche und Lebensrealitäten der „anderen“, unserer Zielgruppen, besser zu verstehen? Um einen Überblick für die praktische Umsetzung zu geben, sind die Kernpunkte des Vier-Seiten-Crashkurses in einem Cheat Sheet für euch zusammengefasst.

Ganz am Ende des Magazins findet ihr dieses Mal eine Neuheit – um euch die Langeweile zu vertreiben und die Wartezeit bis zum nächsten JuLi-Treffen zu verkürzen, haben wir ein Spiel entworfen!

Viel Spaß bei der Lektüre, ich hoffe, ihr könnt wieder neue Impulse mitnehmen!

Eure *Anne*

INHALT

THEMEN

1. In Skills we trust
2. Mehr Diversität wagen!
3. Diversity of Thought – Meinungspluralismus in Gefahr?
4. Pro vs. Contra – Gendern in geschriebener Sprache?
5. Teuer, ineffizient und früher tot – Deutschlands Gesundheitssystem im europäischen Vergleich
6. Let’s talk about facts, Baby!
7. Der offene Verband und seine Zielgruppen
8. CRASHKURS: Denken wir mal wirklich neu! Lösungen für Menschen statt für den Arbeitskreis – Konzept und Möglichkeiten von Design Thinking
9. Warum Gentrifizierung uns rettet oder: Wie Städte von Diversität profitieren können, ohne enteignen zu müssen
10. Ideenwettbewerb
11. Parallelgesellschaften weltweit – Wenn eine Deutsche integriert wird, Einheimische aber nicht
12. Klischees, Stereotype, Schubladendenken: Wie sie unsere Psyche einschränken und warum wir von ihnen wegkommen sollten

IMPRESSUM

CHEFREDAKTION/ V.I.S.D.P.
Chefredaktion Anne Wickborn (anne.wickborn@julis.de)

REDAKTION
Isabel Krämer, Anna Neumann, Daniel Steiner, Alexander Kobuss, Tabea Gandelheidt, Torben Hundsdörfer, Katharina Abel, Marc Bauer, Anna Hommen, Isabel Lutfullin, Luca Marie Henneberger

HERAUSGEBER UND VERLAG
Junge Liberale Landesverband NRW e.V.
Sternstraße 44
40479 Düsseldorf
Telefon (0211) 4925185
julimagazin@julis-nrw.de

FOTOS
photocase.com/Adobe Stock

GESTALTUNG
BTW MARKETING Werbeagentur, www.btw-marketing.com

LEKTORAT
Angelika Lenz, www.angelika-lenz.de

DRUCK
frames GmbH, Essen

Das JULIMAGAZIN ist die Zeitschrift des Landesverbandes NRW der Jungen Liberalen. Es erscheint viermal jährlich. Für Mitglieder der Jungen Liberalen ist der Bezugspreis mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten. Die im JULIMAGAZIN abgedruckten Beiträge und Artikel geben alleine die Meinung des jeweiligen Verfassers und nicht unbedingt die der Redaktion oder der Herausgeber wieder.

In Skills we trust

1

Bildnachweis: stock.adobe.com © vadim_key

Seit Anfang des Jahres kennt die gesamte Welt nur ein Thema: das Coronavirus. Weltweit erleben wir eine Krise, wie sie seit Jahrzehnten nicht mehr vorgekommen ist. Teilt man die Meinung Angela Merkels, dann sogar seit dem Zweiten Weltkrieg. Täglich kommen neue Meldungen, zu aktuellen Fallzahlen, Todeszahlen, dem Krisenmanagement hierzulande und anderswo. Diese Pandemie wird medial – zu Recht – von allen Seiten ausgeleuchtet. Ob ein Bericht über die Situation von Restaurants in Zeiten sozialer Isolation oder eine Kolumne über Social-Media-Fauxpas von Politikerinnen und Politikern: Kein Aspekt wird ausgelassen. Auch nicht der feministische Blickwinkel auf diese Krise.

So hatte ich vor Kurzem einen Kommentar aus der „Zeit“ vor mir liegen; Titel: „Die Krise der Männer“, mit dem Fazit, dass die Covid-19-Pandemie uns zeigen würde, wie männerdominiert, gar „viril“ unsere Gesellschaft noch ist. Laut Autorin rücken die Frauen dieser Krise zwischen Christian Drosten hier und Clemens Fuest dort einfach in den Schatten. Angela wer?

Kritisiert wird dabei unter anderem das Zitat Markus Söders: „In der Krise wird oft nach dem Vater gefragt.“ – Klar, denn ginge es nach einigen konservativen Männern hierzulande, kann eine Frau außer ein paar hübsch bestickten Masken und einem netten Lächeln beim Regale-Einräumen zur Bewältigung der momentanen Krise ja auch nichts beitragen.

Während die Tatsache, dass auch im Jahr 2020 noch solche Kommentare von bundesweit bekannten Politikern getätigt werden, an sich erschreckend genug ist, fällt vielen Feministinnen, und so auch der Autorin der eben erwähnten Kolumne, jedoch nicht auf, dass ihr eigenes Frauenbild oft gar nicht so weit von dem ihrer Erzfeinde entfernt zu sein scheint. Denn eine große Gemeinsamkeit haben sie – sie beide sehen Frauen per se als schwach an, unfähig, sich selbst zu helfen, und ergo zur Seite gedrängt von den Männern. Niemand hört den Frauen zu, obwohl sie doch so viel zu sagen haben.

Über dem ganzen Echauffieren darüber, dass immer nur die Männer im Spotlight stehen, fällt vielen Feministinnen dann gar nicht auf, dass sie ja selbst die Scheinwerfer auf sie richten.

Seit Jahren ist das Credo der feministischen Bewegung, man würde als Frau in vielen Lebensbereichen schlicht übergangen werden. Angefangen von Männerrunden in Talkshows über einen Altherren-Bundestag bis hin zu Netzwerken von Männern in Nadelstreifen, in die wir Frauen ja einfach nicht hineinkommen. Wie soll man denn da als Frau etwas erreichen können?!

Daher wird jungen Frauen hierzulande, die noch am Anfang ihres beruflichen Werdegangs stehen und voller Optimismus und Schaffensdrang ihre ersten Schritte auf dem Arbeitsmarkt machen wollen, erzählt, man sollte sich bloß nicht zu viele Hoffnungen machen. Bevor keine Frauenquote kommt, bevor nicht die elendigen Männerrunden zerschlagen werden und auch der letzte Cent der Gender Wage Gap ausgeglichen ist, hat das alles eh keinen Sinn. Sieht so Female Empowerment aus?!

Die Mädchen hierzulande, die sich sehnlichst weibliche Vorbilder in der Berufswelt wünschen, um so Anhaltspunkte zu

bekommen, wohin ihre eigene Reise denn gehen kann, sind so doppelt geschlagen. Angesichts der geringen Prozentzahl von weiblichen Führungskräften bräuchten sie jemanden, der sie an die Hand nimmt und ihnen sagt, dass sie es trotzdem schaffen können. Dass sie, wenn sie sich anstrengen und Chuzpe beweisen, ebenso weit kommen können wie ihre männlichen Altersgenossen, auch wenn die Statistiken heute noch etwas anderes sagen. Diese jungen Frauen brauchen keine verbitterten Bestandsaufnahmen, oftmals geprägt von alten Zeiten, in denen Frauen tatsächlich noch doppelt so viel leisten mussten wie Männer, um auch nur in die Nähe der Positionen ihrer Mitmenschen mit Y-Chromosom zu kommen.

Zu sagen, es gäbe kein Problem in diesem Feld, ist natürlich falsch. Das zeigen allein schon die Statistiken. Während in Deutschland nur etwa 15 % der Chefsessel börsennotierter Unternehmen mit Frauen besetzt sind, sind es in den USA knapp 30 %. Und es ist wohl kaum davon auszugehen, dass amerikanische Frauen schlichtweg besser in ihren Jobs sind als deutsche.

Es ist aber genauso falsch, wenn die momentane Frauenbewegung das Problem alleine bei den Männern sucht und bei fehlenden staatlichen Maßnahmen diesbezüglich, ohne darüber zu reden, was es denn ist, das die Frauen davon abhält, die obersten Sprossen der Karriereleiter zu erklimmen.

Es ist ein Irrglaube, dass schlichte Quoten und Zwangsvorgaben gegenüber Unternehmen auch nur eine dieser Ursachen wirklich beseitigen würden. Im Gegenteil: Wie soll denn eine Zukunft aufgebaut werden, in der das Geschlecht einer Person beim beruflichen Werdegang egal ist, wenn wir heute immer noch die Fähigkeiten und Handlungen einer Person danach beurteilen, ob sie ein Mann oder eine Frau ist?

Solange wir uns noch in so einem Geschlechterkampf befinden, kann es keine Geschlechtergerechtigkeit geben.

Statt die Männer also zu verteufeln und Frauen in die unmündige Opferrolle zu drängen, sollten wir die Frauen fördern und die Männer an die Hand nehmen und diesen Weg gemeinsam gehen. Denn am Ende profitiert davon jeder: die Frauen, die nicht nur geführt werden, sondern selbst führen wollen, und die Männer, die lieber mehr Zeit mit ihren Kindern hätten. Und alle dazwischen sowieso.

Daher gilt: die jungen Frauen vorbereiten, ihnen Mut machen. Ihnen zutrauen, dass sie es schaffen können, wenn sie es wollen. Genauso wie ihre männlichen Kollegen. Auf dass in einigen Jahren wirklich die Leistung zählt und nicht das Geschlecht.

Isabel Kraemer ist Kreisvorsitzende der JuLis Warendorf und studiert Medizin in Düsseldorf. Im Magazin übernimmt sie unsere Kolumne. Ihr erreicht sie unter: **isabel.kraemer@julis.de**

Fakteneinstieg

Ende 2019 waren 15 % der Vorstandsmitglieder von DAX-Unternehmen weiblich (+2,6 % im Vergleich zum Vorjahr), während in den USA 27,8 % der Vorstandsmitglieder von Dow-Jones-Unternehmen weiblich sind

Bis 1977 war es Männern per Gesetz erlaubt, der Ehefrau eine berufliche Tätigkeit zu untersagen

Während 1970 nur etwa 45 % der Frauen erwerbstätig waren, sind es heute ca. 70 %

2018 waren nur 15,1 % der Start-up-Gründer weiblich, dabei können sich 32 % der Frauen im Vergleich zu 39 % der Männer vorstellen, ein eigenes Unternehmen zu gründen

2 Mehr Diversität wagen!

Die Liberalen stehen mit ihren Grundüberzeugungen wie keine andere Weltanschauung für das Konzept von Heterogenität. Für die Liberalen ist Heterogenität – im Gegensatz zu den politischen Mitbewerbern – ein zentraler Fortschrittskatalysator. Mehr noch: Er ist seine Bedingung. Ohne Heterogenität, ohne Abweichung, ohne Wettbewerb gibt es keinen Fortschritt. Wer sich dieser Grundprämisse anschließt, streitet deswegen auch immer für mehr Diversität. Ein Plädoyer für mehr Vielfalt.

Das Wort Diversität scheint für einige wie Laktose zu sein: Manche vertragen es, manche müssen sich übergeben. Oftmals wirken die Diskussionen um Diversität auch genau so: Während die eine Seite leidenschaftlich für mehr Diversität kämpft, kann die andere mit dem „Gedöns“ nicht viel anfangen, winkt genervt ab. In diesem Artikel wollen wir uns nicht mit vergangenen Kämpfen beschäftigen. Es geht vielmehr darum, die Forderung nach mehr Diversität in das Grundkonzept des Liberalismus einzuordnen.

Diversität, Wettbewerb und Individualismus

Der organisierte Liberalismus hat den Anspruch, Spiegelbild der offenen Gesellschaft zu sein. Die liberale Partei hat diesen Anspruch mehr als alle anderen, da wir als Liberale mit Offenheit und Toleranz den verschiedensten Lebensentwürfen begegnen. Für uns ist der Unterschied nicht das Problem – er ist der Antrieb unserer politischen Idee. Jede und jeder Einzelne, die oder der sich für mehr Freiheit in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft einsetzen will, ist bei Liberalen willkommen.

Umso frustrierender ist es, dass wir immer noch darüber diskutieren müssen, warum der Frauenanteil sowohl in der FDP als auch bei den JuLis bei knapp 20 Prozent stagniert. Warum wir offenbar so wenig attraktiv für Migranten, Bildungsaufsteiger und Auszubildende sind. Darüber nachzudenken hat nichts mit Identitätspolitik zu tun, sondern es offenbart sich ein prinzipielles Problem, eine Diskrepanz zwischen unserer politischen Weltanschauung und der von uns gelebten politischen Praxis: Wenn eine Partei, die Heterogenität, Abweichung und Wettbewerb in ihren Grundkonstanten bejaht, diese aber selbst innerhalb der eigenen Reihen nicht widerspiegeln kann, befindet sie sich in einem Glaubwürdigkeitsproblem. Dann ist es die Aufgabe unserer Partei und auch ihrer Jugendorganisation, sich der Problematik ehrlich und vor allem selbstkritisch zu widmen und diversitätsfeindliche Strukturen aufzudecken, zu benennen und zu bekämpfen. Uns selbst gegenüber müssen wir immer am strengsten und konsequentesten sein.

Diversität und Chancen

Eine diversere Aufstellung des Teams ist für eine liberale Partei eine enorme Chance – denn sie schafft Heterogenität der Perspektiven. Weniger Diversität mündet folglich auch immer stärker in homogenen, einfältigen Perspektiven. Oder um es mit Friedrich August von Hayek passend drastisch auszudrücken: „Die Anmaßung von Zentralpositionen korrumpiert Suchbewegungen nach neuen Lösungen.“ Wenn wir uns also darum bemühen, dass in unserer Partei endlich mehr Frauen partizipieren, tun wir das ganz sicher nicht aus dem plumpen und zirkelschlüssigen Grund, mehr Frauen in unserer Partei zu haben: Wir tun dies, um dem hohen Anspruch nach Lösungs- und Perspektivenvielfalt einer liberalen Partei gerecht werden zu können. Eine Partei, die gerade diesen Anspruch aufgibt, verliert ihren liberalen Kern letztlich aus den Augen. Wie sich Diversität in Teams praktisch auswirkt, ist wissenschaftlich erforscht und erörtert worden. Die Ergebnisse sind eindeutig: Diversität fördert Innovation und schafft neue Chancen. Diverse Teams sind gerade deswegen so erfolgreich, weil sie eine Heterogenität der Perspektiven schaffen und gerade nicht im homogenen Einheitsbrei ertrinken, so zu Lösungen gelangen, an die vorher schlicht niemand gedacht hat. Genau diese ungeahnten Lösungspotenziale müssen wir auch für politische Probleme aktivieren und nutzen, damit auch die Liberalen noch eine Chance haben und die Freiheit eine Zukunft hat.

Leistungsgerechtigkeit

Im Kern ist eine Haltung gegenüber Diversität, die diese nicht bloß als lästig abtut mit der Begründung, man könne

ja auch so wie bisher ordentliche Politik machen, eine Frage der Gerechtigkeit. Wer etwas erreichen will, wer fleißig ist, wer kreativ ist, Ideen hat, dem darf der verdiente Erfolg nicht verwehrt werden, nur weil eine kleine Clique von Personen, die sich ähnlich sind, sich gegenseitig fördern – eben weil sie sich ähnlich sind. Strukturen, die Verzerrungen und Voreingenommenheiten fortschreiben, vernichten Chancen und widersprechen deshalb unserer tiefsten Überzeugung, dass es nicht darauf ankommt, wo jemand herkommt, welche unveränderlichen Eigenschaften sie oder er aufweist, sondern dass es darauf ankommt, was jemand leistet, wo jemand hinwill.

Auch gedeihen Offenheit und Chancen niemals in einem Klima der Angst. Diese Angst bezieht sich manchmal vielleicht nur darauf, irgendwelche ungeschriebenen Gesetze zu brechen, in ein Fettnäpfchen sozialer Art zu treten, weil man sich (noch) nicht richtig im Verband auskennt. Es kann sich aber auch um Angst vor missbräuchlicher Machtausübung handeln, der man hilf- und wehrlos ausgeliefert ist. Zu Fehlverhalten in der einen oder anderen Form wird es leider immer wieder kommen, solange Menschen zusammenkommen und diskutieren, streiten, feiern. Wie ein Verband als ganzer damit allerdings umgeht, das ist eine Kulturfrage: Entweder wird Freiheit für alle in allen Bereichen umfassend gelebt oder unschöne und unangenehme Vorkommnisse werden bemäntelt mit peinlichem Schweigen und zur Seite geschoben, weil nicht sein kann, was nicht sein darf. In dieser Kulturfrage, die Diversität und lebendigen Austausch, ein offenes Aufeinanderzugehen erst ermöglicht, zeigt sich: Ist man ein Verband, der Täter schützt, oder ist man ein Verband, der Opfer, der die Schwachen schützt. Ausnahmsweise gibt es dazwischen tatsächlich nichts.

Führungsverantwortung

Eine diverse Verbandskultur und offene Strukturen lassen sich allerdings nur in engen Grenzen verordnen. Selbst die besten Satzungen, klare und rechtssichere Ordnungsverfahren, wirksame Sanktionskataloge und effiziente Schiedsgerichtsverfahren versagen, wenn sie nicht mit Leben gefüllt werden. Verantwortung, auch und gerade derjenigen Personen, die von den Mitgliedern zur Führung des Verbandes berufen sind, zeigt sich nicht in Sonntagsreden, sondern im Ernstfall.

Um einen Verband diverser aufzustellen, braucht es zunächst aber zweierlei: einerseits eine Graswurzelbewegung, welche das Fundament erarbeitet. Eine Graswurzelbewegung ist auch gerade deswegen unabdingbar, da sich an der Struktur einer Partei nur dann etwas grundlegend verändert, wenn

Anna Neumann (25) und **Daniel Steiner (35)** sind Mitglieder der Jungen Liberalen NRW. Zusammen setzen sie sich für mehr Vielfalt und Wettbewerb ein. Ihr erreicht sie unter: **anna.neumann@julis-nrw.de** und **daniel.steiner@julis.de**

sich die Mitgliederstruktur verändert. Eine reine Graswurzelbewegung reicht aber nicht aus: Eine grundlegende Kulturveränderung erfordert Sensibilität und Vorangehen von Führungspersonen – ohne Anerkennung des Problems auf Führungsebene wird es keine Veränderung geben. Sowohl in der Mitgliedschaft als auch auf Führungsebene muss klar sein:

Wenn zum Beispiel Frauen auf Partys oder anderen Veranstaltungen der liberalen Partei oder der JuLis belästigt werden, dann gibt es dafür keine Entschuldigung und keine Toleranz! Wer sich einbringen möchte, muss das können. Eine Diskussionskultur, die das „Recht des Lauteren“ impliziert, hat bei den Liberalen nichts zu suchen. Bei uns gewinnen nicht die Lautesten und Bedrohlichsten die Diskussion, sondern diejenigen mit den besten Ideen und Argumenten.

Wer kreativ, wer anders ist und fernab von bekannten Wegen denkt, muss ermutigt statt entmutigt werden. Vielfalt zu schätzen statt zu fürchten gehört zu den grundlegendsten Werten des Liberalismus.

Fazit

Die FDP, aber auch die JuLis vielfältiger zu machen ist eine besonders herausfordernde Aufgabe – jedoch eine Aufgabe, welcher wir uns unbedingt und mit Entschlossenheit stellen müssen. Es muss immer Anspruch für uns als Liberale sein, für die Prinzipien Vielfalt, Unterschied und Wettbewerb einzutreten. Für uns bedeutet Heterogenität immer Ideenvielfalt gepaart mit Lösungschancen. Es ist deswegen unser ureigenstes Anliegen, die Diversität innerhalb des organisierten Liberalismus zu fördern und auf diese Weise kontinuierlich zu steigern. Es ist an der Zeit, dies anzuerkennen und mit einem klaren Ziel voranzugehen: Mehr Diversität wagen!

Bildnachweis: stock.adobe.com © arclasavascioglullari

Diversity of Thought

Meinungspluralismus in Gefahr?

3

Diversity wird als Konzept meistens mit der Diversität von Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung assoziiert. Dabei wird der Begriff im Kontext von Repräsentation bestimmter Gruppen in Positionen gesellschaftlichen Einflusses diskutiert, die historisch gesehen gegebenenfalls unterrepräsentiert schienen. Während diese Debatte einen validen Stellenwert innerhalb des soziologischen und politischen Diskurses hat und hierbei immer wieder Gefahr läuft, in identitätspolitische Verflechtungen abzudriften, wird ein anderer Aspekt von Diversität größtenteils vernachlässigt. Diversity of Thought, also die Diversität der Gedanken oder schlicht Meinungspluralismus, ist gerade aus liberaler Perspektive ein wichtiger Bestandteil einer offenen Gesellschaft und diese Gedankenvielfalt scheint zunehmend in Gefahr, ausgerechnet besonders in den Institutionen, die sie eigentlich als höchste Verpflichtung sehen müssten.

Der Diskurs um Diversity

Sei es nun die Debatte um die Repräsentation von Frauen in Führungsebenen oder die Frage, ob jemand im persönlichen Sprachgebrauch gendern sollte – Diversity und ihre Bedeutung sind aus dem gesellschaftlichen Diskurs nicht mehr wegzudenken. Im Zuge der 68er-Bewegung und der damit verbundenen gesellschaftlichen Entwicklung ist dieser Diskurs insbesondere im Zusammenhang mit dem Feminismus in die Öffentlichkeit gerückt worden. Das Bedürfnis und die Notwendigkeit, über Dinge wie die Gleichberechtigung von Frauen zu diskutieren und den Status quo kritisch zu hinterfragen, ist vor allem vor dem Hintergrund der juristischen Ungleichbehandlung marginalisierter Gruppen gut nachzuvollziehen. Im Prozess der Emanzipation der Frau und der Gleichberechtigung aller Personen in unserer Gesellschaft waren und sind Liberale stets progressiv beteiligt gewesen. Letztlich begründet sich die Argumentation der Bürgerrechtsbewegung auf die liberale Kernerkenntnis, die der große Philosoph und Vater des klassischen Liberalismus John Locke bereits im 17. Jahrhundert erkannte und die im Jahre 1776 die amerikanische Unabhängigkeitserklärung einleitete. „We hold these truths to be self-evident, that all men are created equal, that they are endowed by their Creator with certain unalienable Rights, that among these are Life, Liberty and the pursuit of Happiness.“ Dieser historische Satz, den Thomas Jefferson und die Gründerväter der amerikanischen Revolution formulierten, definiert die liberale Überzeugung, dass jeder mit denselben, unverletzlichen Rechten geboren wird, und dies wurde im Laufe der Jahrhunderte schließlich auf immer mehr Gruppen innerhalb der Gesellschaft ausgeweitet.

Der Diskurs an den Universitäten

Nun ist die Gesellschaft in Deutschland in den letzten Jahrhunderten und insbesondere in den letzten Jahrzehnten deutlich diverser und offener für alle Menschen geworden. Zur Speerspitze des Fortschritts gehörten stets die Institutionen, die den gesellschaftlichen Diskurs kritisch und reflektiert führten, und dazu gehören vor allem die Universitäten. Doch sind dies heutzutage die Institutionen, die die Grundsätze der offenen und vielfältigen Debatte hinter sich gelassen haben. Ironischerweise zeigt sich dies am deutlichsten im Diskurs um Diversität an unseren Hochschulen. Denn längst geht es dort um andere Dinge als um einen offenen Diskurs um gesellschaftliche Gleichberechtigung. Der Diskurs um Diversity an deutschen Hochschulen ist leider oftmals das Sinnbild einer identitätspolitischen Monokultur, die unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung, das System der

Alexander Kobuss (21) studiert Lehramt für Gymnasien mit den Fächern Geschichte sowie Sozialwissenschaften im Master und ist stellvertretender Bezirksvorsitzender für Programmatik in Köln/Bonn und leitet den Bundesarbeitskreis Wirtschaft/Energie/Finanzen. Ihr erreicht ihn unter: **kobuss@julis.de**

Marktwirtschaft und ihrer Errungenschaften verneint und ablehnt. Denn die radikalen linken Studenten der 68er-Bewegung füllen heute Lehrstühle und Professuren im Bereich der Geisteswissenschaften. Gerade in den universitären Disziplinen, wo der gesellschaftliche Diskurs und der Austausch von vielfältigen Meinungen besonders intensiv geführt werden sollte, sind speziell in den Fächern der Philosophie, Soziologie, der Politikwissenschaften und weiteren geisteswissenschaftlichen Bereichen längst vulgärmarxistische Leitlinien eines verzerrten und illiberalen Gesellschaftsbildes zur ideologischen Schule geworden.

Toleranz und Meinungsvielfalt

Während dieselben Kräfte die intellektuelle Gleichschaltung der Geisteswissenschaften institutionalisieren, verlieren abweichende Meinungen an den Universitäten zunehmend an Gehör. Den Gipfel der Perfidität bildet die im gleichen Atemzug geäußerte Forderung nach Toleranz und Diversität von jenen Professoren, die ihre eigenen Studenten mit ihrer Ideologie indoktrinieren. Wenn die Studenten nicht unpolitisch diese Indoktrinierung über sich ergehen lassen, fühlen sie sich mit ihren divergierenden Meinungen oftmals nicht ernst genommen oder haben sogar Angst vor Repression und nicht wenige wenden sich politischen Strömungen anderer Extreme zu. Der Liberalismus findet inmitten dieser Entwicklungen an den Universitäten keinen wirklichen Anschluss. Jedoch ist der Liberalismus die politische Philosophie, die diese Gefahr für Meinungsvielfalt und echte Toleranz an den Universitäten benennen und bekämpfen muss. Wie ein anderer großer Liberaler, Karl Popper, im 20. Jahrhundert bereits erkannte, ist die Toleranz einer der zentralen Grundpfeiler einer offenen Gesellschaft. Toleranz heißt die Duldung anderer Lebensentwürfe und Meinungen, vor allem derjenigen, die man selbst nicht teilt. Gerade deswegen hat der Liberalismus in diesen Zeiten eine besondere Pflicht, Meinungsvielfalt als Wert zu verteidigen. Daher ein Appell an alle Liberale, gerade an diejenigen, die an Universitäten eingeschrieben sind: Sucht den offenen Diskurs, hört anderen Menschen zu und zeigt, dass es eine Alternative zur ideologischen Monokultur vieler Universitäten gibt. Verteidigt Freiheit, Toleranz und die Meinungsvielfalt! Denn Freiheit muss gelebt werden, um sie zu erhalten.

Bildnachweis: stock.adobe.com © alexskopje

Pro vs. Contra – Gendern in geschriebener Sprache?

Frauen ansprechen geht nicht nur auf der LaKo-Party!

Geschlechtergerechte Sprache ist ein Thema, das viel zu emotional debattiert wird. Wenn wir einen sachlichen Blick darauf werfen, stellen wir fest, dass sie nicht den Untergang des Abendlandes bedeutet. Sie kastriert den Anwender auch nicht, sie bildet gesellschaftlich Vielfalt ab, ohne jemanden in seinen oder ihren Rechten zu beschneiden.

Seien wir mal ehrlich, das Gendersternchen* ist hässlich. Und lenkt ab. Genauso wie Sexismus und Scheindebatten, ob Frauen im generischen Maskulinum mitgemeint werden oder nicht. „Ich hab's ja nicht so gemeint" ist seit jeher eine schlechte Ausrede und in der politischen Meinungsverschiedenheit ist eine präzise Wortwahl wichtig. Aus gutem Grund nenne ich den Rundfunk-Zwangsbeitrag nicht „Demokratieabgabe" und Schwangerschaftsabbruch nicht „Embryomord". Und aus guten Gründen versuche ich mittlerweile das generische Maskulinum seltener zu verwenden.

Aber das grammatikalische ist doch vom natürlichen Geschlecht unabhängig!

Springen wir ein wenig, hin zu einer Geschichte: Bei einem Autounfall werden zwei Personen schwer verletzt, der Vater verstirbt noch am Unfallort. Der Sohn wird mit dem Rettungshubschrauber in das nächstgelegene Krankenhaus gebracht, um dort operiert zu werden, doch beim Anblick des Patienten sagt der leitende Operateur: „Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn!" – Wenn du an dieser Stelle kurz stutzig wurdest, weil der Vater bei dem Autounfall verstarb und unmöglich im OP stehen kann, oder du automatisch von homosexuellen Eltern ausgegangen bist, keine Sorge, das liegt nicht an deiner JuLi-Sozialisierung! Der Grund ist das generische Maskulinum, durch das man keine Unfallchirurgin vor Augen hat, wenn man die Geschichte das erste Mal liest. Und das, obwohl bereits seit Jahrzehnten mehr als die Hälfte der Medizinabsolvent:innen weiblich ist. Und die Medizin ist kein Einzelfall – wenn ich „der Erzieher", „der Ingenieur", „der Kosmetiker" oder „der Richter" schreibe, was haben die meisten da vor Augen? Richtig, Männer, und das unabhängig von Berufsstereotypen und tatsächlichem Männeranteil in diesen Berufsgruppen. Dazu gibt es mittlerweile unzählige Studien in der Sprachpsychologie, teilweise älter als ich selbst.

Aber damit erzeugt man doch nur mehr Ablehnung gegenüber Gleichstellungsthemen!

Möglich. Aber seien wir doch mal ehrlich, seit wann schrecken wir JuLis davor zurück, unbequeme Positionen einzunehmen, nur weil es Menschen gibt, die die Gegenposition vertreten? Mit diesen Vertreterinnen diskutiere ich immer gerne, da man schnell sieht, woher die Ablehnung stammt. Ist meine Diskussionspartnerin überhaupt am Thema Gleichstellung interessiert oder liegt die Ablehnung in einer ideologischen Grundhaltung? Denn die Konservative werde ich nie von meinem Anliegen überzeugen können, warum die falsche Zurückhaltung? Wenn meine Gesprächspartnerin jedoch offen für die Diskussion ist, kann geschlechtergerechte Sprache auch ein guter Anlass sein, ins Gespräch zu kommen.

Aber das ist doch nicht liberal, Leuten vorzuschreiben, wie sie sprechen und schreiben!

Jo, das ist korrekt. Will ich auch gar nicht. Ich möchte, dass jede r so schreiben und reden kann, wie er oder sie das für richtig hält. Staatlichen Zwang lehne ich nicht nur an dieser Stelle ab. Was mich jedoch stört, ist, wenn ich gefragt werde: „Aber Tabea, du bist doch eigentlich liberal und warst gegen die Frauenquote, warum genderst du?" Ich bin auch uneigentlich liberal und weiterhin gegen Quoten jeder Art. Sich der Macht der Sprache bewusst zu sein, hat aus meiner Sicht etwas mit Verantwortung zu tun. Wer es ernst mit dem Liberalismus meint, meint es ernst mit dem Individuum. Sexismus als Unterform des Kollektivismus gilt es genauso zu bekämpfen wie andere Ideologien der Vereinheitlichung. Also lasst uns mutig sein und die Vielfalt der Individuen auch sprachlich wertschätzen!

*und kommt darum in diesem Text auch nicht vor. Stattdessen findest du Doppelnennungen, geschlechtsneutrale Formulierungen, Gender Gap und das generische Femininum. Falls du Letzteres nicht ansprechend finden solltest, mach dir nichts draus, du warst ja mitgemeint!

Tabea Gandelheidt (22) leitet den Bundesarbeitskreis Gesundheit und Innovation, ist Vorsitzende des Bundesverbandes Liberaler Hochschulgruppen und wünscht sich mehr Mitstreiterinnen für die liberale Sache. Wenn du wissen willst, wie sie Quotenhass und Feminismus unter einen Hut bekommt, schreib ihr unter: **gandelheidt@julis.de**

PRO

Bildnachweis: stock.adobe.com © Artram

Gendern – Nein danke!

Ich bin männlich, ignorant, erzkonservativ, anti-feministisch und habe von der Gleichstellung sowieso keine Ahnung. Außerdem ist sie mir völlig egal. So sehen mich vermeintlich einige „Gender-Befürworter“, denn ich gendere nicht und wehre mich gegen eine zwanghafte Veränderung der Sprache.

In George Orwells Buch „1984“, das das Bild eines totalitären Staates zeichnet, arbeitet die Hauptfigur im Ministerium für Wahrheit, das die Sprache „Neusprech“ entwickeln soll, um den Bürgern eine eigene Sprache des Staates aufzuzwingen, durch die sie kontrolliert und manipuliert werden können. In Orwells Werk fungiert die Sprache als eine Säule der Diktatur.

Sprache regelt der Markt

Sprache sollte allerdings nichts sein, worüber der Staat, das Kollektiv, oder einzelne Minderheiten entscheiden. Sprache muss immer durch ihre Verwender gestaltet werden. Neue Worte und Redewendungen werden durch die Individuen in freiwilliger Benutzung eingebürgert und finden den Weg in den alltäglichen Sprachgebrauch. Sprache regelt der Markt, nicht die Professoren der Gender Studies.

Gendern ist keine Gleichstellung

Das „Gendern“, das die Diskriminierung aller Geschlechter – abgesehen vom Mann – ein für alle Mal beenden soll, bringt allerdings nicht, was es verspricht. Durch das generische Maskulinum wird niemand diskriminiert. Dieser Ansicht folgt auch der Bundesgerichtshof in einer Entscheidung. So entschied der BGH 2018 gegen eine Sparkassenkundin, die sich durch die Grußformel „Sehr geehrter Kunde“ nicht angesprochen fühlte. Begründet wurde das Urteil damit, dass die „grammatisch männlichen Personenbezeichnungen jedes natürliche Geschlecht umfassen“.

Mich stört an vielen Befürwortern der geschlechtergerechten Sprache das aggressive, elitäre, paternalistische und teils arrogante Auftreten. Oder das Gendern aus Opportunismus und Anpassung. Man denke hier an Aktivisten und Nervensägen wie Anne Wizorek. Wer gendert, hat das Problem unserer Gesellschaft verstanden, hat den Weitblick, bezieht alle mit ein, handelt moralisch überlegen. Wer noch nicht gendert, ist hintendran, ignorant und vielleicht sogar ein Rechter. Je nachdem, mit wem man gerade spricht. Eine Entmoralisierung würde der Debatte sicherlich guttun.

Gibt es geschlechtergerechte Sprache überhaupt?

Selbst die Befürworter der angeblich gendergerechten Sprache sind sich nicht einig, was überhaupt gerecht sein soll. Reicht der Unterstrich, das Binnen-I, das Gendersternchen, oder braucht man nur noch Partizipialformen, die gegen die grammatikalischen Normen sprechen? Scheinbar spielt Grammatik aber keine Rolle mehr, sofern es um die gute Sache geht. Oder soll man grammatikalische Geschlechter gleich streichen und durch neutrale Endungen ersetzen wie ein „X“? Diese Liste wäre beliebig fortzusetzen, ein „gerechtes“ Ende ist jedoch nicht in Sicht.

Gendergerechte Sprache ist meist schlicht unverständlich und unästhetisch. Vielen Leuten, die sowieso schon Leseprobleme haben, wird so das Lesen und Verstehen weiter erschwert. Man denke sich, allgemein abstrakt formulierte Texte, wie Gesetze, seien umfassend gegendert – inklusive der Pronomina. Das Erschließen dieser Texte wird so um ein Vielfaches umständlicher. Das Grundprinzip der Grammatik, nämlich die Fähigkeit der Abstraktion, geht verloren. Und die Schönheit der deutschen Sprache.

Gendersprache ist teuer

Die Umbenennung der Studentenwerke in Berlin zu „Studierendenwerke“ hat Berlin – beziehungsweise Bayern – 800 000 Euro gekostet. Gleichstellung muss uns das wert sein, mögen manche sagen. Doch wie sieht seit dieser Umbenennung die Geschlechterquote aus? Haben wir genauso viele Frauen wie Männer dort? Ich habe da meine Zweifel. Das Ende von Diskriminierung und echte Gleichstellung findet in konkretem Handeln statt, nicht durch das Einfügen eines Gendersternchens in Gesetzestexte.

Ich verbiete das Gendern niemandem, denn ich bin für die Freiheit in der Sprache. Doppelnennungen von zum Beispiel Schülerinnen und Schülern halte ich oft für durchaus sinnvoll, allein der Höflichkeit wegen. Diese Freiheit heißt, dass mir niemals jemand vorschreibt, wie ich ein Binnen-I und Gendersternchen zu benutzen habe. Das heißt, dass der Staat sich aus der Sprache raushält, dass er selbst nicht gendert und den Schülern und Studenten in Schule und Universität nicht sagt, sie haben zu gendern. Vielleicht wandelt sich unsere Sprache mal so, dass wir alle gendern. Bis dieser freiwillige Wandel nicht stattgefunden hat, werde ich weiterhin dagegen sein.

Torben Hundsdörfer (16) besucht die 10. Klasse eines Gymnasiums in OWL und ist Stellvertreter im KV der JuLis Lippe. Außerdem studiert er Jura im Frühstudium an der Uni Bielefeld. Ihr erreicht ihn unter: **torbenhundsdoerfer@julis.de**

Teuer, ineffizient und früher tot – Deutschlands Gesundheitssystem im europäischen Vergleich

Bildnachweis: stock.adobe.com © Ivan Kruk

Sich von fremden Lösungen inspirieren zu lassen gilt vielerorts noch immer als plumpe Imitation mangels eigener Kreativität. Aber manchmal löst der Blick auf die Ideen der anderen nationale Probleme besser, als sich um die bloße Optimierung der bestehenden eigenen Prozesse zu bemühen. Wer den Kopf hebt und über den Tellerrand blickt, kann einen Vorteil gewinnen – ein Beispiel.

Vielerorts wird die deutsche Haushaltsführung kritisiert, und das trotz großer Bemühungen hinsichtlich der Haushaltskonsolidierung. In Bezug auf das Gesundheitssystem ist dies sicherlich berechtigt. Der beträchtliche Anteil von 11,5 Prozent des BIP (2017) ist höher als in den meisten europäischen Ländern, wobei die Tendenz weiter steigend ist. Der zu erwartende deutliche Unterschied in der Qualität der Versorgung bleibt aber leider aus. Die Ergebnisse sind eher durchschnittlich. Bei Betrachtung der mittleren Lebenserwartung belegte Deutschland nur den 17. Platz, wobei die Hauptursachen für die Sterbefälle Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Krebs sind.

Scheinbar finden andere mit weniger Mitteln bessere Wege – was können wir also lernen? Der Blick auf unterschiedliche Herangehensweisen gibt neue Anstöße.

Deutlich besser schneiden zum Beispiel die Niederlande ab. Das Konzept unterscheidet sich dadurch, dass es keine Unterscheidung zwischen privater und gesetzlicher Krankenversicherung gibt. Die Versicherungen bieten stattdessen über den Mindestschutz hinausgehend individuelle Zusatzversicherungen an. Somit gibt es einen Pauschalbetrag, welcher vom Versicherten selbst getragen wird und eine „Notfallversorgung“ absichert. Zusätzlich gibt es einen einkommensabhängig gestaffelten Betrag, welchen der Arbeitgeber abführt. Für zusätzliche Leistungen können je nach Bedarf private Zusatzversicherungen für beispielsweise Zahnersatz oder Logopädie abgeschlossen werden. Etwa 95 Prozent der Niederländer nutzen dieses Angebot der privaten Zusatzversicherungen. Durch den geschaffenen Wettbewerb der Versicherer gibt es die Möglichkeit für mehr Effizienz und Transparenz im Gesundheitssektor, für den Versicherten besteht gleichzeitig die Möglichkeit der individuellen Auswahl von Leistungen und dementsprechend auch der Kostenbelastung.

Ein weiterer Verfechter dieses Modells einer Grundversicherung mit unterschiedlichen Zusatzversicherungen ist die Schweiz. Zwar ist das System nur bedingt günstiger, aber die Versorgungsqualität definitiv höher. Außerdem gibt es eine Pro-Kopf-Pauschale, die monatlich gezahlt wird, und eine Selbstbeteiligung an den entstehenden Kosten. Somit ist das Konzept insgesamt flexibler als das deutsche und die Bedürfnisse und Kosten können selbst bestimmt werden durch die Wahl des Versicherers.

Ein weiterer Vorteil der angesprochenen Kopfpauschale besteht darin, dass der Arbeitgeberanteil wegfällt. Dadurch ist das System unabhängiger von der Konjunktur und insgesamt stabiler.

Der Vergleich zeigt: Das deutsche Gesundheitssystem hat definitiv Potenzial für Verbesserungen. Dafür müssen wir jedoch keinesfalls das Rad neu erfinden, ein Blick auf die Lösungen anderer kann ausreichen. Die Wahl einer obligatorischen Grundabsicherung und Zusatzoptionen, die sich am persönlichen Bedarf und Budget messen, sind eine Möglichkeit, um die Staatskosten zu sparen und auch die Versorgung individueller und effizienter zu gestalten. Auch die Aufteilung der Krankenkassen in gesetzliche und private ist vor allem hinsichtlich des eingeschränkten Wettbewerbs zu hinterfragen.

Katharina Abel ist 20 Jahre alt und studiert in Münster Zahnmedizin. Ihre Leidenschaften neben der Politik sind Sport und Kaffee. Ihr erreicht sie unter: **katharina_abel@gmx.de**

LET'S TALK ABOUT 6 FACT'S BABY!

Bildnachweis: stock.adobe.com © Chris Titze Imaging

Gesamtsumme der von der Polizeistatistik des Bundeskriminalamts erfassten Straftaten gegen LGBT*s in Deutschland im Jahr ...

2014 – 184

2016 – 316

2018 – 351

Stand 2020

Anteil der Mittelständler, die angeben, dass Vielfalt in der Belegschaft die Produktivität positiv beeinflusst hat: 72 %

Anteil der Mittelständler, die durch Diversity ihre Mitarbeiterzufriedenheit steigern könnten: 68 %

Absolute Zahl der gestellten Asylanträge in Deutschland

Im Jahr 2009:	33.033
Im Jahr 2016:	745.545
Im Jahr 2019:	165.938

Anteil der Start-ups, die angeben, dass sie vor dem bürokratischen Aufwand bei einer Beschäftigung eines Mitarbeiters mit Migrationshintergrund zurückschrecken – **32 %**

Anteil der Start-ups, die angeben, dass sie vor der Sprachbarriere zurückschrecken – **28 %**

Öffentliche Nettoinvestition für ausländische Studenten – **27 Millionen Euro**

Prozentsatz an ausländischen Studenten, die nach ihrem Studium eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufnehmen müssten, um die Nettoinvestitionen vollständig zu decken **2 %**

Tatsächlicher Prozentsatz ausländischer Studenten, die nach ihrem Studium eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufnehmen: **ca. 25 %**

Dadurch entstehender, positiver Gesamtsaldo für den öffentlichen Haushalt: **zwischen 181 und 245 Millionen Euro**

Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung ...

Bei den obersten Bundesbehörden 7,9 %

Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales 11 %

In der Privatwirtschaft 3,7 %

Bildnachweis: stock.adobe.com © RANA

Der offene Verband und seine Zielgruppen

Der Liberalismus bietet jedem Individuum die Chance, sich größtmöglich nach seiner Façon entfalten zu können. Er ist offen für alle Menschen, er weigert sich, sie in Klassen, Gruppen und Schubladen einzuordnen. In der Wirklichkeit allerdings variiert die Anziehungskraft der Jungen Liberalen doch je nach Zielgruppe. Die Freien Demokraten kämpfen bis heute mit dem einst selbst gewählten Etikett der „Partei der Besserverdienenden", die JuLis gelten oft als akademisch und elitär. Wie attraktiv sind wir als Verband für Auszubildende, für junge Arbeitnehmer, für Menschen, die als Erste in ihrer Familie das Abitur geschafft haben? Schaffen wir es auch, introvertierte Persönlichkeitstypen anzusprechen?

Gemeinsamkeiten ziehen sich an

Soziale Gruppen erneuern und vergrößern sich oft nach dem Prinzip der „homosozialen Kooptation": Menschen suchen (durchaus unbewusst) ihnen ähnliche Menschen aus; Menschen treten dort bei, wo sie sich unter Gleichen wähnen. Deutlich wird das, wenn aktive Mitglieder nach und nach ihren Freundeskreis zur Mitgliedschaft überreden. Die Zusammensetzung eines Verbandes kann so längerfristig stabil bleiben – die Hemmschwelle für Außenstehende steigt, es kommt zu einem Teufelskreis. Diese Effekte sind intuitiv nachvollziehbar. Natürlich beginnt man schneller und flüssiger ein Gespräch, wenn man viele Gemeinsamkeiten hat, an die man anknüpfen kann. Wer als Jurist zu den JuLis kommt, wird sich stundenlang mit anderen Mitgliedern gut übers Studium unterhalten können; wer gerne feiert und Abende an der Bar verbringt, wird schnell Anschluss finden. Das ist auch nichts Verwerfliches, sondern im Gegenteil gerade einer jener Mechanismen, die einen Verband wie die JuLis zu einem Ort machen, wo man sich wohlfühlt und gerne Zeit verbringt.

Solche Gruppenbildungsprozesse müssen aber offener gestaltet werden. Hier ist jedes Mitglied gefragt, aber im Besonderen der Vorstand. Gute Mitgliederbetreuung ist nämlich nicht nur für den Verband generell essenziell, sondern fördert auch im Besonderen die Heterogenität. Denn der Einstieg fällt schwerer, wenn man nicht schon Freunde bei den Liberalen hat – Freundeskreise aber sind häufig eher homogen. Sich proaktiv einzubringen fällt auch introvertierten Charakteren schwerer. Und Menschen, welchen aus ihrem sozialen Milieu heraus die oft akademisch-formalisierten Kongresse fremd sind. Oder die eben die Einzigen sind, die eine Ausbildung machen. Die etwas anderes als Jura oder BWL studieren. Die Schwierigkeiten haben, ihr Studium zu finanzieren. Für die der Besuch eines Kongresses oder eines Seminarwochenendes nicht nur eine Termin-, sondern auch eine Geldfrage ist. Gefragt sind Offenheit, Respekt und Interesse für andere Lebensrealitäten.

Sensibilität

Für eine erfolgreiche Ansprache aller Mitglieder braucht es ein gewisses Fingerspitzengefühl. Wenn Neumitglieder teils nachfragen, ob ein Anzug zum Dresscode bei Veranstaltungen gehört, läuft etwas in der Außendarstellung schief. Die JuLis sind ein offener und moderner Jugendverband, nicht ein Spin-off von Suits. Es sollte darauf geachtet werden, dass der Auftritt nicht abgehoben und elitär erscheint oder gar Mitglieder den Eindruck bekommen, sie müssten sich schämen, nicht aus reichem Elternhaus zu kommen. „Was studierst du?", sollte nicht die Standardfrage sein, die alles andere zur rechtfertigungsbedürftigen Ausnahme stempelt. Interesse und eine gewisse Rücksicht darauf, keine ausschließenden Themen in den Vordergrund zu rücken, helfen.

Wichtig ist deshalb zum Beispiel, die finanzielle Unterstützung für Mitglieder für Veranstaltungen bekannter zu machen und zu enttabuisieren. Wer sich den Kongress oder das Seminar nicht allein leisten kann, der kann sich vertrauensvoll an den Landesvorsitzenden oder die Bundesvorsitzende wenden – und das sollte auch genutzt werden, wenn Bedarf besteht! Die gemeinsame Organisation von Anreise und Unterkunft spart viel Geld und schweißt oft auch zusätzlich zusammen.

Maßgeschneiderte Mitgliederbetreuung

Die liberale Familie ist für Neue oft verwirrend. Sie werden mit einer unerschöpflichen Vielzahl von Abkürzungen und Veranstaltungsformaten konfrontiert, mit oft hochgradig durch informelle Konventionen geprägten Entscheidungsprozessen, mit Verflechtungen zwischen mehreren Organisationen und ihren föderalen Ebenen. Viele verlaufen sich in diesem liberalen Labyrinth. Hier fängt gute Vorstandsarbeit an: die Neuen willkommen zu heißen, ihnen Orientierung zu geben. Ich selbst hatte, als ich mit der LHG Köln meinen ersten Berührungspunkt zum organisierten Liberalismus hatte, einen ausgezeichneten Vorsitzenden, der erst mal mit jedem Neumitglied einen Kaffee trank und mich von Anfang an mitnahm und motivierte, Verantwortung zu übernehmen. Interessen abfragen, gezielt Angebote machen, einbinden, die informellen Prozesse erklären, das hilft vielen über die Schwelle zum aktiven Engagement. Natürlich ist das nicht bei jedem Mitglied nötig – viele lesen sich direkt in die Verbandsstrukturen ein, nehmen jede Partizipationsmöglichkeit wahr. Solche Persönlichkeitstypen melden sich auch bereitwillig, wenn Vorstandsämter zu vergeben sind. Und nach den Gesetzen der homosozialen Kooptation werden sie auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit berücksichtigt. Aber es gibt eben auch jene, welche nicht zu 150 % von den eigenen Fähigkeiten überzeugt sind und die sich unwohl dabei fühlen, sich selbst darzustellen und zu vermarkten. Meine Erfahrung ist, dass diese Mitglieder aber keineswegs schlechtere Arbeit leisten, wenn sie dann die Chance zur Mitarbeit bekommen. Hier kann ein sensibilisierter JuLi viel dazu beitragen, auch die stilleren Talente im Verband zu mobilisieren.

Aufstiegsversprechen leben

So richtig die Hinwendung der Liberalen zum sozialen Aufstiegsversprechen ist, so klar muss sein, dass dies auch glaubwürdig gelebt werden muss. Veranstaltungsformate und -zeiten müssen auch die Lebensrealität von Auszubildenden und Arbeitnehmern im Blick haben. Die Auswahl der Veranstaltungsorte muss unter dem Aspekt der Kostenbewusstheit geschehen. Besonders in die FDP muss das getragen werden: Veranstaltungen, die für Mitglieder mit immensen Teilnahmegebühren verbunden sind, wirken nicht nur schnell spießig und antiquiert, sondern auch ausgrenzend. Statt Stammtischmentalität braucht es mehr Offenheit auf Orts- und Kreisebene.

Wer selbst Bildungsaufsteiger ist – aller Selektivität des Bildungssystems zum Trotz –, der ist oft geprägt von der Erfahrung, dass Erfolg im Leben nicht vom Staat oder der Familie in die Wiege gelegt wird, sondern hart erarbeitet werden muss. Leistungsgerechtigkeit ist für ihn ein entscheidender Wert, Chancengerechtigkeit eine fundamentale Voraussetzung. Den Sozialstaat sieht er nicht nur wegen seiner Größe und des Umfangs der ihn finanzierenden Sozialabgaben kritisch, sondern auch wegen seines grundsätzlichen Konstruktionsfehlers: Nicht Armut verwalten, sondern Aufstieg verwirklichen, nicht Menschen bloß alimentieren, sondern aktivieren, das müssen die Leitlinien für eine liberale Sozialpolitik sein.

Vielfalt lässt sich nicht per Verordnung einführen oder durch Zielvereinbarungen erzwingen. Vielfalt beginnt im Kopf und entsteht im Handeln. Es ist unsere eigene Verantwortung, sie in unserem Verbandsleben noch stärker zur Geltung zu bringen.

Marc Bauer (25) ist Jurist und Mitglied des Bundesvorstandes. Ihr erreicht ihn unter: **marc.bauer@julis.de**

Denken wir mal wirklich neu!

Lösungen für Menschen statt für den Arbeitskreis – Konzept und Möglichkeiten von Design Thinking

Bildnachweis: stock.adobe.com © Kenishirotie

Was will der Bürger eigentlich? Ganze Wochenenden verbringen wir damit, Antworten auf diese Frage zu finden. Die Zielgruppe ist nicht immer einfach greifbar, zu unterschiedlich ihre Lebensrealität, zu unklar ihre Ziele. Wollen Senioren Teil der Digitalisierung sein? Macht Homeoffice Alleinerziehenden das Leben leichter – oder würde eine flexible Kinderbetreuung viel weiterhelfen? Was wertet den Pflegeberuf auf, wie begeistern wir neue Menschen dafür?

Diskussion, Brainstorming, Ideen-Pitches – um unsere Produktivität und Kreativität auf der Suche nach Antworten zu steigern, probieren wir in LAKs, BAKs oder programmatischen Veranstaltungen vor Ort immer mal wieder ein neues Format aus. Es sollen sich möglichst alle beteiligen, die Ideen sollen kreativ sein und am Ende sollen Lösungen stehen, die das Leben der Menschen verbessern. So zumindest die Theorie. Immer wieder jedoch verfahren wir uns dabei auch in Diskussionen, die Debatte dreht sich im Kreis oder die Lösungen, die wir erarbeiten, sind praxisfern und werden schnell wieder verworfen.

Geht das nicht besser? Wie kommen wir zu Lösungen, die sich an der Lebenswirklichkeit der Betroffenen orientieren? Die kreativ sind, praktikabel und innovativ?

Der Prozess des Design Thinking geht auf die Design- und Innovationsagentur IDEO zurück, die schon vor der Jahrhundertwende unter dem Titel „Design Thinking Research Symposia“ Vorträge hielt. Was verbirgt sich hinter dem mittlerweile geläufigen Ausdruck? Eine echte Chance auf neue Denkprozesse oder heiße Luft, die teure Strategieseminare rechtfertigt, ohne Lösungen und Ergebnisse zu produzieren?

Im klassischen Prozess gliedert sich die Strategie in fünf Schritte oder Phasen – Verstehen, Beobachten, Sichtweise definieren, Ideen finden, Prototypen entwickeln, Testen. Von diesem existieren jedoch zahlreiche Abweichungen und Modifikationen, die sich zum Teil intuitiver erschließen lassen und einfacher zu erfassen sind. Die IBM (International Business Machines Corporation) stellt in ihrem Konzept eine Abwandlung des Modells dar, das sich in nur vier Kernpunkte gliedern lässt – grob orientiert an den ursprünglichen Phasen.

1. Understand – Hier steht das Verständnis der späteren Zielgruppe im Vordergrund. Eine Empathie für Probleme und Anforderungen der betreffenden Personen wird gefordert – um ein Produkt oder eine Lösung zu entwickeln, die hilft und verbessert, sollen die Grundgegebenheiten verstanden werden. Methoden hierfür sind Statistiken ebenso wie ein persönliches Gespräch oder das Sammeln von Daten und Fakten über die Ausgangslage. Am Ende haben die Beteiligten im Idealfall ein konkretes Bild von der Personengruppe vor Augen, für die die Lösung entwickelt wird – ein Bild, auf dem sie aufbauen können.

Hieraus ergeben sich in der Regel klare Anforderungen, die gerne einfach ausformuliert werden dürfen. Welche Probleme sollen genau gelöst werden, wo soll die Lösung ansetzen? Drei bis vier Anforderungen lassen sich gut überschauen und

Anna Wickborn (19) ist Medizinstudentin an der Universität Düsseldorf, Mitglied des Bezirksvorstandes Aachen und stv. Landesarbeitskreisleiterin für die Bereiche Arbeit/Soziales. Ihr erreicht Sie unter: **anne.wickborn@julis.de**

verhindern eine unangebrachte Simplifizierung des Sachverhalts. Diese legen das Fundament für die folgenden Schritte.

2. Explore – Erst jetzt setzt das typische Brainstorming ein, mit dem sonst gerne direkt in die Lösungsfindung gestartet wird. Im Fokus stehen hier möglichst viele, unterschiedliche Ideen. Praktikabilität, Realismus oder Umsetzbarkeit der einzelnen Idee dürfen vorerst vernachlässigt werden; Ziel ist eine möglichst breite Palette an Ideen und Vorschlägen, die nachfolgend erst zur Diskussion gestellt werden. Um Kreativität zu fördern und die Angst vor falschen oder unerwünschten Ideen zu nehmen, bietet es sich hier an, jeden Teilnehmer aufzufordern, fünf oder zehn Vorschläge zu notieren und anzubringen. Diese können in gemeinsamer Diskussion anschließend visualisiert, strukturiert und überarbeitet werden.

Leitfrage und Kriterium sollten hierbei die im ersten Schritt entwickelten Kriterien sein – inwieweit erfüllen die Kriterien die Probleme, wie würden sie bei den Zielgruppen ankommen? Welche der vier Anforderungen sind erfüllt?

Genauso relevant sind hier aber auch Umsetzbarkeit und ein Kostenfaktor.

3. Prototype – Nachdem im letzten Schritt die Ideen geordnet und auf einige wenige eingegrenzt wurden, wird die angestrebte Lösung jetzt konkreter. Es werden „Prototypen“ erstellt – stichpunktartige Konzepte der letztendlichen Lösung. Hier soll ein Augenmerk darauf liegen, dass die Lösungsoptionen schnell und grob entwickelt werden. Wortklauberei und Detailfragen spielen keine Rolle, vielmehr soll grade genug Substanz geschaffen werden, um Feedback der potenziellen Zielgruppe einzuholen. Wer jetzt schon zu viel Energie und Zeit in die Ausgestaltung der Prototypen investiert, legt sich fest und beschränkt die Möglichkeit zur späteren Weiterentwicklung. Niemand würde sich Gedanken über die exakte, farbliche Gestaltung eines Handys machen, von dem er nicht weiß, ob es jemals produziert wird.

4. Evaluate – In diesem Abschnitt werden die erarbeiteten Prototypen dann abschließend bewertet. Dafür ist es essenziell, nicht in einem Raum voller Juristen und BWLer über Reformen für das Handwerk nachzudenken. Das Feedback von potenziell Betroffenen und Zielgruppen ist von unschätzbarem Wert – schließlich entwirft man nicht für sich selbst, sondern für eine vorher definierte Zielgruppe, der man selber nicht zwingend angehört. Hier gilt: Je mehr unterschiedliche Meinungen gehört werden können, desto besser. Die exemplarisch angesprochenen Handwerksreformen betreffen nicht nur einen „stereotypen Handwerker“, sondern vom Kunden über Lehrling, Gesellen über Meister verschiedene Gruppen, die branchen-, geschlechts- oder altersspezifische Unterschiede in ihrer Beurteilung der vorgelegten Prototypen aufweisen können. Je nach Prototyp bieten sich auch Umfragen oder offene Diskussionen in Gruppen an. In dieser Phase wird eine Entscheidung getroffen – erfüllt einer der Prototypen die Ansprüche, wird er verfeinert, ausgebaut und die Arbeit an den Details kann losgehen. Ist dies nicht der Fall, kehrt man zurück zu Schritt eins, zwei oder drei. Fragen, die hier gestellt werden müssen, sind unter anderem: Haben wir die Wünsche und Bedürfnisse der Zielgruppe richtig eingeschätzt und ein Verständnis für ihre Lebensrealität entwickelt? Waren unsere formulierten Anforderungen zielführend, zu konkret oder zu schwammig? Gingen die Ideen in die richtige Richtung oder fehlte uns ein entscheidender Punkt? Und nicht zuletzt – sind unsere Prototypen sinnvoll oder haben wir die falschen Ideen vorschnell ausgewählt und weiterentwickelt?

Hier wird auch deutlich, wie die Prototypen in Schritt drei schnell und ohne viel Aufwand erstellt werden sollten – wer in Phase vier einen Prototyp beurteilt, in dem bereits mehrere Stunden Arbeit stecken, wird weniger gewillt sein, diesen wieder zu verwerfen, selbst wenn er den Anforderungen nicht entspricht.

Design Thinking

Kreatives Potenzial für politische Lösungen

Bildnachweis: stock.adobe.com © Kenishirotie

Dem aufmerksamen Leser mag aufgefallen sein, wie stark sich das vorgestellte Modell an wirtschaftlichen Herausforderungen orientiert. Sicherlich kann nicht jede der Phasen immer in einem klassischen Arbeitskreis durchlaufen werden. Nichtsdestotrotz lohnt sich eine genauere Betrachtung der Praktikabilität für politische Fragestellungen.

Zielgruppenoptimierung

Die starke Orientierung an einem Kunden, einem Endnutzer oder – politischer – dem betroffenen Bürger birgt zweifelsohne nicht nur im wirtschaftlichen Kontext große Vorteile. Durch einen frühen, offenen Dialog können nicht nur neue Ideen und Impulse entstehen, sondern kann auch die Außenwirkung der angedachten Maßnahmen überprüft werden. Eigentlich erscheint es einleuchtend – wer Lösungen für eine flexiblere Kinderbetreuung in einem Raum voller kinderloser Studenten erfragt, wird vielleicht Antworten bekommen; aber nicht zwingend solche, die einer alleinerziehenden Mutter das Leben leichter machen. Nicht nur die direkte Kommunikation mit Betroffenen, sondern auch das gezielte Nachdenken und Beschäftigen mit einer Lebenswirklichkeit, die von der eigenen teils stark abweicht, ermöglichen uns, passendere Lösungen zu finden.

Gruppengröße

Fünf bis sieben Leute als ideale Gruppengröße – das ist um einiges weniger, als an einem Samstag auf dem LPPW für gewöhnlich zusammenkommen. Natürlich ist es denkbar, dass politische Diskussionen von einer möglichst großen Zahl von unterschiedlichen Meinungen profitieren, die gleichzeitig eingebracht werden sollten. Auf der anderen Seite sei die Frage erlaubt – wer von euch hat einen Arbeitskreis erlebt, in dem alle fünfzehn bis zwanzig Teilnehmer gleichberechtigt und aktiv an der Diskussion beteiligt waren? Vorübergehende Brainstorming- und Diskussionsphasen in kleineren Gruppen mit anschließender Ergebnispräsentation im Plenum können hier beispielsweise einen Mittelweg ermöglichen.

Fehlerkultur

Wer sich nicht an den verunsichernden ersten Arbeitskreis erinnert, in dem er ständig darauf vorbereitet war, etwas grundlegend Falsches zu sagen, lügt oder hat seine Zeit als Neumitglied verdrängt. Besonders für Interessenten und Neumitglieder kann die Hemmschwelle zum Einbringen eigener Ideen hoch sein – eine positive, offene Fehlerkultur, in der auch unschlüssige oder nicht praktikable Ideen akzeptiert werden, kann nicht nur neue Ideen fördern, sondern auch unsere Attraktivität als Verband steigern und Neumitglieder besser einbinden.

Prototypen

Wer kennt sie nicht – endlose Anträge, die scheinbar aus nichts als Prosa bestehen und ihre Kernpunkte zwischen paragrafenweise Lippenbekenntnissen streuen. Wer seine Antragsidee zu Beginn des Prozesses auf wenige, relevante Punkte herunterbrechen kann, verliert sich später eher weniger in einer liberalen Kurzgeschichte. Die Kernpunkte bleiben in der Regel auch nach einer Ausgestaltung mit Blick auf die Details erkennbar und können bei Bedarf pointiert wiedergegeben werden – etwa wenn kurz vor dem Kongress noch geworben werden soll oder der Antrag als knapper Pitch im Vorfeld vorgestellt und andiskutiert wird.

Der vorgestellte Prozess ist zumindest im politischen Umfeld neu. Er erfordert eine gewisse Umstellung, eine Offenheit für neue Herangehensweisen und ein mitunter unbequemes Maß an geistiger Flexibilität. Trotzdem kann, wie oben aufgeführt, viel gewonnen werden – einen Versuch ist es also definitiv wert. Packen wir es an!

Design Thinking – Cheat Sheet

Rahmenbedingungen

- Gruppengröße: 5–7, maximal 9
- Möglichst heterogene Zusammensetzung
- Räumlichkeit mit Whiteboard / Smartboard / Flipchart zur Ergebnissicherung
- Positive Fehlerkultur

Phase 1: Understand

- Für wen wollen wir eine Lösung erreichen?
- Was treibt die Menschen an, wie sieht ihre Lebensrealität aus?
- Worin unterscheiden sich die Betroffenen?
- Methoden:
  persönliches Gespräch, Umfragen, Statistiken, Berichte ...
- **Erarbeiten von drei bis vier konkreten Anforderungen an eine mögliche Lösung**

Phase 2: Explore

- Möglichst freies Brainstorming
- Kreative, unterschiedliche Ideen
- Bewerten und Strukturieren anhand der vorher festgestellten Anforderungen
- Methoden:
  Post-its am Flipchart / Mindmap (auch digital möglich, bspw. auf mindmeister.com)
- **Festlegen auf die besten Ideen**

Phase 3: Prototype

- Schnelles, grobes Entwerfen von Prototypen für die letztendliche Lösung
- Keine Detailfragen!
- Prototyp soll genug Inhalt für Feedback und Diskussion bieten, mehr nicht!
- Methoden:
  Stichpunkte!
- **Erstellen von vorläufigen Prototypen auf Phase-zwei-Ideen**

Phase 4: Evaluate

- Abschließendes Bewerten der Prototypen
- Hier: Einbezug von Zielgruppe!
- Bei Erfüllung der Anforderungen aus Phase eins: Übergang zur Detailarbeit
- Methoden:
  Diskussion im Team, Diskussion mit Zielgruppe, Umfragen ...
- **Festlegen auf einen Prototypen für die weitere Arbeit oder Rückkehr in eine der vorherigen Phasen**

Warum Gentrifizierung uns rettet oder: Wie Städte von Diversität profitieren können, ohne enteignen zu müssen

Ich sitze in meinem Seminar. Diversität in Städten ist das Thema – eigentlich spannend und wichtig. Während Kommilitonen und Prof sich gegenseitig zustimmen und in faszinierender Einigkeit schwelgen, vergrabe ich den Kopf in den Händen und seufze. Aber von vorn:

Gentrifizierung – wirklich so schlimm, wie alle sagen?

Man findet es in nahezu jeder Stadt. Man hört immer wieder Berichte über Kriminalität, den steigenden Anteil von migrantischen Mitbürgern oder Empfängern von Sozialhilfe. Die Rede ist vom Problemviertel. Eine große Rolle spielt die Segregation.

Unter Segregation wird verstanden, dass sich Bevölkerungsgruppen, welche ein gemeinsames Merkmal aufweisen, räumlich konzentrieren. Menschen mit Migrationshintergrund ziehen tendenziell eher in einen Stadtteil, in dem sie bereits Leute kennen – Menschen mit geringem Einkommen können unter Umständen bei der Wahl ihres Wohnsitzes nicht zwischen allen Vierteln der Stadt entscheiden, da die Mietpreise dies nicht zulassen. Es gibt diese Konfliktpotenziale, da die Kommunikation mit anderen Bevölkerungsgruppen durch räumliche Konzentration eingeschränkt wird. Hinzu kommt, dass die Vielfalt durch die Globalisierung und die daraus resultierende Migration zugenommen hat. Es gibt viele Ansätze, Begegnung zu erreichen. Einer fehlerhafter als der andere, alle ideologisch geprägt. Die Aufgabe von Liberalen ist es, sich mit den Prozessen auseinanderzusetzen und nicht den einseitigen, populistischen Begründungen Glauben zu schenken.

In meinem Seminar vergrabe ich also den Kopf in meinen Händen, denn die Lösung meiner Kommilitonen heißt „Enteignen!“. Klar, liegt ja auf der Hand. – Ein Stadtteil hat nicht genug soziale Durchmischung? Enteignen wir einfach ein paar Menschen aus wohlhabenderen Stadtteilen und lassen dort sozial schwächere Mitbürger einziehen. Die wohlhabenden Menschen können in die frei werdende Wohnung desjenigen einziehen, der ihr Haus bekommen hat. Am besten schreiben wir jedem, der umziehen möchte, auch noch vor, in welchen Stadtteil der Umzug führt, damit er der bestmöglichen sozialen Mischung dient. Wieso auch nicht – individuelle Entscheidungsfreiheit wird ja völlig überbewertet, der Staat weiß besser als ich, wo ich den größten Beitrag zur sozialen Durchmischung leisten kann, wo ich hingehöre.

Während alle anderen Studierenden und der Dozent mit dieser Lösung einverstanden zu sein scheinen, kann ich das nicht akzeptieren. Genauso wenig kann ich den Aufschrei von Bürgerinitiativen nachvollziehen, die sich beschweren, wenn in ihrem Viertel ein neues Bauprojekt mit hochwertigen Wohneinheiten realisiert wird. Durch eben solche Bauprojekte kann die einkommensstärkere Bevölkerung in sozial benachteiligte Stadtteile gelockt, der Ruf des Viertels verbessert und können die gewünschten Effekte der Durchmischung erreicht werden. Stattdessen verhindern Städte diesen Prozess aktiv, um die Mieten im entsprechenden Stadtteil gering zu halten. Denn dieser Prozess heißt Gentrifizierung und wird von Demonstranten immer wieder in ein besonders schlechtes Licht gerückt.

Gentrifizierung ist ein natürlicher Prozess, der einige Zeit in Anspruch nimmt. Er bezeichnet die bauliche, soziale, funktionale und symbolische Aufwertung durch eine Investitionstätigkeit von Bevölkerungsgruppen, die alte und abgewohnte Stadtteile oder Baulichkeiten als wertvoll einstufen.

Die sogenannten „Gentrifier“ ziehen nicht einfach in ein Problemviertel. Sie ziehen dorthin, wenn es durch Studierende, Künstler usw. attraktiv gemacht wurde. Gentrifier ziehen auch nicht ein und verdrängen die ursprünglichen Anwohner komplett, das Resultat ist eher eine Mischung der verschiedenen Gruppen. Genau das, was zu Beginn erreicht werden sollte! Die Vorteile liegen auf der Hand. Besserverdienende Bevölkerungsschichten ziehen in das Viertel, gestalten dort ihr soziales Leben, nutzen die lokale Wirtschaft, verschiedene Bevölkerungsgruppen begegnen einander – aber dadurch steigen die Mieten.

An diesem Punkt wollen meine Kommilitonen keine soziale Mischung mehr. Denn die Bewohner werden in ihrem vorherigen sozialen Gefüge gestört und so wichtig ist Kommunikation dann doch nicht. Der Kapitalismus ist schuld, die Stadtverwaltung „neoliberal“.

Bildnachweis: stock.adobe.com © Carsten Kattau

Anna Hommen (20) studiert Geographie und Städtebau in Köln. Sie ist stellvertretende Leiterin des BAK Umwelt, Verkehr und Bau und vertritt die JuLis im BFA Wohnen und Bau. Erreichen könnt sie unter: **anna.marie.hommen@gmail.com**

Orte der Begegnung schaffen

Öffentliche Plätze, Parks und Events sind Möglichkeiten, verschiedenste Menschen anzutreffen. Deswegen müssen wir diese dazu einladen, sich dort aufzuhalten. Aber sowohl Räume als auch die sich dort aufhaltenden Menschen werden stigmatisiert und infolge dessen wird über Verbote geredet. Ob es Musik ab einer bestimmten Uhrzeit, Sperrzeiten, Skate-, Verzehr- oder Trinkverbote sind, sie laden nicht zum sorglosen Aufenthalt ein, bei dem man mit seinen Mitbürgern ins Gespräch kommt, sondern drängen unerwünschte Gruppen aus der Stadt hinaus. Aber gerade in den Stadtzentren brauchen wir solche Flächen, da diese für alle Einwohner der Stadt erreichbar sind.

Leider ist das einfacher gesagt als getan. Zum einen werden meine Kommilitonen einen Vortrag halten, dass sich die Aufwertung des Stadtbildes negativ auf die Mietpreise auswirkt und optisch auch nicht alle Einwohner anspricht, zum anderen gibt es viele Bürger, die Begegnungsstätten in der Stadt gerne sehen wollen, nur nicht vor ihrer Haustür. Wir brauchen also eine sozialverträgliche Lösung, die die Anwohner nicht zu stark belastet, aber auch niemanden durch Verbote einschränkt. Im besten Fall verteilen sich die betroffenen Menschen auf verschiedenen Plätzen, es sind also mehr Bewohner belastet, diese aber deutlich weniger. Dafür müssen bereits bestehende Raumverbote aufgehoben werden und der Eindruck vermittelt werden, dass Begegnung erwünscht ist.

Diversität ist wertvoll

An dieser Stelle sind die meisten sich wieder einig. Durch Diversität entstehen Chancen, neue Ideen und Ansätze. Hier spreche ich stellvertretend ein wirtschaftliches Konzept an. Als „migrantische Ökonomie“ werden alle Unternehmen bezeichnet, deren Inhaber einen Migrationshintergrund haben. Es ist zu beobachten, dass in diesen Unternehmen vermehrt sozial benachteilige Menschen, so zum Beispiel Arbeitslose und andere Migranten, angestellt werden. Die wirtschaftliche Situation dieser Menschen wird individuell gestärkt, was die Vulnerabilität der Personen verringert. Sie können freier agieren und eher den sozialen Aufstieg schaffen – und dies selbstständig.

Vielfalt kann sich in Städten also auch ökonomisch auswirken. Das ist in den letzten Jahren auch in der Stadtplanung angekommen. Neue Arbeitsplätze, eine Ausweitung der Nahversorgung, zum Beispiel durch ethnische Supermärkte, und Steuereinnahmen freuen die Stadtplaner. Die Vielfalt lässt sich zudem gut vermarkten, was den globalen Ruf der Stadt verbessert, Touristen oder Unternehmen anlockt und so die Wirtschaft weiter fördert.

Um die „migrantische Ökonomie“ zu unterstützen, braucht es vor allem einfach zugängliche Formulare in den Behörden. Sprachbarrieren sollen nicht dafür sorgen, dass Migranten kein Unternehmen führen können und wir die sozialen, ökonomischen und kulturellen Chancen von Diversität in unseren Städten nicht nutzen können.

Ich verlasse mein Seminar gemeinsam mit den begeisterten Befürwortern der Enteignung und bin froh, die einseitige Diskussion zumindest zeitweise hinter mir zu lassen. Eins steht fest – Ansätze zu Diversität in Städten sind genauso divers wie die Städte selbst. Unsere Aufgabe ist es, Diversität zu ermöglichen und hinter die kurzfristigen Effekte zu blicken. Als Liberale haben wir es in der Stadtentwicklung nicht einfach, weil die einfachen, kurzfristigen Lösungen, wie „Enteignen!“, nicht unseren Prinzipen entsprechen, sondern eher die weniger beliebten, manchmal komplexen, langfristigen Ansätze. Trotzdem können und müssen wir uns dafür einsetzen, um Akzeptanz, Vielfalt und Begegnung in unseren Städten zu fördern.

Ideenwettbewerb

Wir haben euch gefragt, wie wir als Verband mehr unterschiedliche Menschen ansprechen können – und ihr hattet Ideen! Vielen Dank für die Einsendungen, hier ist jetzt das Resultat. Vielleicht ist ja auch was für euren Kreisverband dabei?

- Öffentlich für Beschlusslage werben, die nicht stereotyp ist
- „10 Beschlüsse, mit denen ihr nicht gerechnet hättet …“
- In Mitgliedervorstellungen auch bei den JuLis unterrepräsentierte Gruppen sichtbar machen
- „Was heißt liberal?“ Grundlagenbriefing für Interessenten und Neumitglieder
- Unterschiede zwischen JuLis & FDP inklusive von den JuLis in der FDP eingebrachte Beschlusslage aufzeigen

Luca Marie Henneberger

Über psychische Erkrankungen reden – eine Aktion zum Weltautismustag wär zum Beispiel sinnvoll! Diversity heißt nicht nur Weltfrauentag und CSD.

Marc Bauer

Auseinandersetzung mit und Bekenntnis zum liberalen Feminismus als der Befreiung des Individuums und aller Geschlechter aus Klischees und verkrusteten Strukturen

Paavo Czwikla

Neumitglieder ermutigen und einbinden – wir sind kein elitärer Club, sondern ein partizipativer Verein. Wer Interessenten mit Fremdwörtern überschüttet, schießt sich ins eigene Bein.

Alexander Kobuss

Barrierefreiheit mitdenken! Für Gehbehinderte funktioniert das stellenweise schon – aber die Website zum Beispiel könnte für Menschen mit Sehbehinderung optimiert werden.

Anna Hommen

Um mehr unterschiedliche Menschen anzuziehen, brauchen wir eine Kultur und ein Selbstbewusstsein der Toleranz, des Respekts und der Offenheit – das ist aktuell nicht überall der Fall.

Daniel Böhler

Öffnung des Antragsrechts für alle!

Elias Sentob

Veranstaltungsidee: Dem Liberalismus endlich seine Street Credibility geben

Als JuLis erarbeiten wir unsere Inhalte sehr intensiv: Landeskongresse, LPPWs und andere inhaltliche Veranstaltungen sind unsere Ideenlabore. Unsere Beschlusslage wird kontinuierlich erweitert. Was uns an der ein oder anderen Stelle jedoch öfter fehlt: die erarbeiteten Inhalte „auf die Straße zu bringen“ und unsere Überzeugungen somit in der Vorgesellschaft zu verankern. Sowohl die politische Linke als auch die politische Rechte schafft das deutlich besser. Vor allem auch, weil der Organisationsgrad für öffentliche Veranstaltungen dort deutlich höher ist.
Als JuLis müssen wir unsere Mitglieder deswegen für die Erarbeitung solcher Veranstaltungen schulen: von der konkreten Idee bis hin zu den kleinsten organisatorischen Details, die für den Erfolg einer Veranstaltung unter freiem Himmel wichtig sind.
Ich bin überzeugt: Der vorpolitische Raum sollte nicht nur den Linken und Rechten überlassen werden. Lasst uns aktiv in diesen Raum vordringen, Demonstrationen, Aktionen und Veranstaltungen organisieren und den Liberalismus so aktiv in die Vorgesellschaft tragen!

Du möchtest wissen, wie du deine Idee für eine Veranstaltung unter freiem Himmel am besten umsetzt? Dann kontaktier Anna unter: **anna.neumann@julis-nrw.de**

Wir müssen weg vom Altherrenstammtisch donnerstags um 18:00 Uhr und neue Veranstaltungsformate etablieren, idealerweise mit einem festen Endzeitpunkt! Die Corona-Krise sollten wir langfristig nutzen und unsere digitalen Formate beibehalten.

Laura Litzius

11 Parallelgesellschaften weltweit – Wenn eine Deutsche integriert wird, Einheimische aber nicht

Wäre Corona nicht gewesen, wäre ich noch bis zum Anfang des Wintersemesters auf der anderen Erdhalbkugel in Australien. Dort habe ich auch schon die letzten sechs Monate gelebt, bis der Aufruf kam, dass Deutsche im Ausland zurückkehren sollen. Schon auf dem Rückflug hat mich einiges von dem, was ich dort erlebt hatte, ernsthaft zum Nachdenken gebracht. Im Zentrum dessen stehen meine Begegnungen und Unterhaltungen mit dort lebenden Australiern und ihre Sicht auf „die anderen".

Zu den Fakten.

Australien gehört zu den reichsten Ländern der Welt. Der Großteil der Haushalte ist einkommenstechnisch solide aufgestellt, das Bildungssystem ist modern, genauso wie das Gesundheitswesen. Die gesetzliche Krankenversicherung (Medicare) ist eine der weltbesten, ebenso das kapitalgedeckte Rentensystem. Australien hat eine starke Mittelschicht. Und die besteht zum größten Teil aus (ehemaligen) Migranten. Als DAS Einwanderungsland schlechthin sind auch die meisten Australier Ausländern gegenüber, insbesondere Deutschen, von dem, was ich mitbekommen habe, sehr offen und liberal eingestellt. Wer also sind „die anderen"?

Die anderen.

Wenn es nicht die Europäer sind, die fürs Work & Travel nach Australien reisen, und auch nicht Asiaten und asiatische Muslime, von denen ich auch einige kennengelernt habe – um welche Gruppe geht es dann, die bei vielen Negativkennzeichen besonders hervorsticht und nicht vom Wohlstand des Landes profitieren kann? Es geht um die, die bereits da waren, bevor die Europäer kamen. Die Aborigines sind die indigenen Völker Australiens. Zusammengesetzt bilden sie über 250 Sprachen und Nationen ab und damit die älteste kontinuierlich existierende Kultur der Welt. Zur Erzählung vom reichen Land gehören sie trotzdem nicht. Im Schnitt sind 28 Prozent der Gefängnisinsassen Aborigines, dabei machen sie nur 3 Prozent der Bevölkerung aus. Auch treten häusliche Gewalt, Alkoholkrankheit und Drogenkonsum sehr viel häufiger auf als bei nichtindigenen Australiern. Darüber hinaus sind Gemeinden der Aborigines medizinisch deutlich schlechter versorgt, ebenso mit sauberem Wasser, Elektrizität, Wohnungen und Schulen. Die Aborigines gehören zum ärmsten Teil der Bevölkerung, die Arbeitslosenquote ist bei über 20 % und somit dreimal so hoch wie die der Gesamtbevölkerung. Auch die Lebenserwartung liegt zehn Jahre unter der der weißen Bevölkerung. Die Kindersterblichkeit ist sogar doppelt so hoch. Je abgelegener die Gemeinschaft, desto kritischer die Situation.

Das Ausmaß war mir nicht bewusst.

Natürlich kannte ich die Situation der Aborigines schon aus der Schulzeit. Das Ausmaß ihres Elends und ihrer Abgeschiedenheit von der Gesellschaft war mir jedoch nicht bewusst. So konnte mir so gut wie jeder Australier eine Geschichte über eine unschöne Begegnung mit dieser anderen Kultur erzählen. Über den ganzen Kontinent verteilt, wie z. B. in Cairns in Queensland im Norden Australiens,

Bildnachweis: stock.adobe.com © MMphotos

gibt es viele Übergriffe und Diebstähle ausgehend von Aborigines. Viele Einheimische sowie einige Touristen fühlen sich nachts unwohl, da sie Angst um ihre Autos und Handtaschen haben. Diebstähle in Supermärkten gehören hier leider auch für Touristen zum Alltag.

Es lässt sich eindeutig von einer Parallelgesellschaft sprechen.

Auf der australischen Insel Fraser Island, die definitiv als eins der Highlights an der Ostküste gilt, da sie die größte Sandinsel der Welt ist, gibt es eindeutig eine Parallelgesellschaft. Die auf der Insel lebenden Mitglieder des Butchulla-Stamms der Aborigines versuchen neben dem Massentourismus ihre Kultur ungestört auszuleben. Fraser Island ist nur ein einziger Ort von vielen, jedoch einer, an dem die Kultur des Stammes gut geschützt und bewahrt wird, trotz der vielen internationalen Besucher. Ein paar der Aborigines sind zusätzlich beruflich als Ranger auf der Insel tätig, da der Schutz und Einklang mit der Natur tief in ihrer Kultur verankert ist. Hier findet oftmals die einzige Begegnung der zwei Gesellschaften statt, wenn die Aborigines mit anderen Rangern vom Festland oder anderen Kollegen wie z. B. der Inselpolizei oder den Piloten zusammenarbeiten müssen. Ein Ranger der Butchulla, mit dem ich sprechen konnte, hat selbst sieben Söhne, von denen fünf im Gefängnis sitzen. Für ihn liegt das ausschließlich daran, dass sie Aborigines seien. Jedoch haben seine Söhne mehrfach Diebstähle begangen und mit Drogen, insbesondere Crystal Meth, gehandelt.

Wie es dazu kommen konnte.

Die Regierung begründet die ungleichen Verhältnisse damit, dass die Aborigines keine funktionierenden Sozialstrukturen haben, sowie der generellen schlechten Versorgung in ländlicheren Gebieten. Als weiteren Grund sieht der australische Staat die wesentliche Rolle des Vaterlandes, dessen geografische Trennung für viele Aborigines unvorstellbar ist. Solche, die weit entfernt vom Land ihrer Vorväter leben, sind statistisch signifikant anfälliger für Drogen- und Alkoholkonsum. Außerdem macht er die Vorgänge im Rahmen der „Stolen Generation“ für die Umstände verantwortlich. Bis in die Mitte der 50er-Jahre des letzten Jahrhunderts wurden Aborigine-Kinder und -Jugendliche durch Zwangsadoption ihren Familien weggenommen, um das „Aborigine-Gen auszurotten“. Diejenigen, die noch von dieser Praxis betroffen sind, werden doppelt so häufig wie ihre Altersgenossen auffällig.

Das unternahm die australische Regierung.

In den Gebieten, in denen es viele Aborigines gibt, ist die Polizeipräsenz erhöht, auch mehr Lehrer, Polizisten und Sozialarbeiter werden in die Gebiete geschickt, um bei der Integration zu helfen. Außerdem ist es für die Aborigines leichter, an Sozialhilfe zu kommen, diese können sie auch in Form von Lebensmittelgutscheinen bekommen. Zudem gilt ein Verbot von Alkohol und Pornografie in den Aborigine-Gesellschaften. Die Kinder müssen sich regelmäßigen medizinischen Reihenuntersuchungen unterziehen. Das Ganze wird logistisch vom australischen Militär unterstützt. Jedoch haben durch diese Maßnahmen viele Gemeinschaften ihre Selbstverwaltung verloren. Auch in der australischen Gesellschaft ist die Meinung zu diesen Maßnahmen eher gespalten. Die Familie, bei der ich zu Beginn war, fand es zum Beispiel gut, dass der Staat überhaupt etwas unternehme, während andere finden, dass die Maßnahmen rassistisch seien und den Aborigines dadurch das Recht zur Selbstbestimmung entzogen werde, da auch die Aborigines, die nicht strafrechtlich auffällig waren, streng kontrolliert werden. Hinzu komme, dass diese Interventionen ohne Rücksprache mit den Betroffenen erfolge und die Kultur der Indigenen nur noch weiter zerstöre.

Luca Marie, 18 Jahre, ist Beisitzerin der JuLis im Kreis Wesel, Bezirk Niederrhein. Sie kommt grade vom Work & Travel in Australien zurück. Ihr erreicht sie unter: **lucahenneberger@gmx.de**

Werden Aborigines heute noch diskriminiert?

Seit Februar 2013 ist die ,,Aboriginal and Torres Strait Islander Peoples Recognition Bill“ in Kraft, ein Gesetz, das sie als erste Bewohner Australiens anerkennt. Jedoch mussten sie für diese Anerkennung fast 200 Jahre lang kämpfen. Mittlerweile sind 1,1 Millionen Quadratmeter Land den Aborigines zugesprochen worden, das sind etwa 15 % des Kontinents. Darüber hinaus leben 464.000 Aborigines in Städten und haben sich zum Teil integriert. Dies wurde im Wesentlichen durch die Assimilationspolitik erreicht, die das Land jahrzehntelang betrieb. Trotz der neuen Gesetze fühlen sich noch immer viele Aborigines diskriminiert. Sie machen noch immer einen großen Teil der Erwerbslosen aus und leiden unter Vorurteilen bei der Jobsuche und bei Verträgen. Hinzu kommt der für mich wesentliche Faktor, der den Aborigines das Leben erschwert: Sie wollen gar kein Teil der Gesellschaft sein. Sie wollen in den Stämmen leben, in ihrer eigenen Parallelgesellschaft.

Klischees, Stereotype, Schubladendenken:

Wie sie unsere Psyche einschränken und warum wir von ihnen wegkommen sollten

Bildnachweis: stock.adobe.com © vartzbed

Die Polen klauen. Die Juden sind alle im Bankwesen tätig. Blondinen sind blöd. Männer sind aggressiv und impulsiv. Der Streber hat keine Freunde und ist sozial isoliert. – Die bösen Vorurteile sorgen dafür, dass wir mit Scheuklappen vor den Augen durch die Gegend laufen. Ob gewollt oder nicht, jeder kennt sie. Habt ihr euch auch gefragt, wie viel wirklich dran ist, warum sie entstehen und was sie bewirken?

Das im Englischen als Othering beschriebene Phänomen beschreibt einen aktiven Prozess des Andersmachens und kann in allen Teilen unserer Gesellschaft beobachtet werden. Ob es die Klassifizierung nach Sexualität, äußerlichen Merkmalen, sozialer Schicht, Ethnizität, Glaubensvorstellung oder Nationalität ist, die Liste ist unendlich lang. Denn individuell sind wir alle. Niemand gleicht dem anderen. Und das ist auch gut so, doch zeigt dieses Konstruieren von Gruppen die Distanzierung innerhalb unserer Gesellschaft. Denn viele meiden den Kontakt zu dem Fremden. Nach dem Motto: Kennt man einen, kennt man alle. Oft werden Menschen verfrüht dämonisiert.

Und unser Bedürfnis nach sozialer Interaktion wird durch Zugehörigkeitsempfinden befriedigt. Logisch, dass ich mich mit dem Kommilitonen, der zudem noch die gleichen Hobbys und Interessen hat wie ich, besser verstehe als mit dem obdachlosen Alkoholiker. Warum dann noch den Kontakt suchen? Schließlich ist meine Gruppe seiner Gruppe doch übergeordnet.

Woher kommt dieses Denkmuster? Natürlich muss die Frage multifaktoriell beantwortet werden. Ein wichtiger Aspekt ist allerdings ein mangelndes Selbstwertgefühl und die Flucht in die Erhöhung des persönlichen Ranges. Das Beispiel mag provozieren. Was ist aber mit der Lehrer-Schüler-Beziehung? Jeder hat sich in seiner Schullaufbahn minderwertig gefühlt, weil der Lehrer ihn abwertend behandelt hat. Auch hier möchte ich die Lehrer nicht unter Generalverdacht stellen, ihre Machtposition bewusst auszunutzen. Dies sind aber nur kleine negative Folgen. Schlimmeres konnten wir in der Geschichte beobachten. Othering wird als Legitimation für Zivilisierungsmissionen im Imperialismus und Kolonialismus, bei den Kreuzzügen und der Missionierung zum Christentum sowie bei der Vernichtung der nichtarischen Rasse im Nationalsozialismus benutzt. Diese grauenvollen Taten spiegeln ein grauenvolles Selbstbild wider.

Als Folge können wir den sogenannten „In-Group/Out-Group-Effekt“ beobachten.

Das Begünstigen der Ingroup führt dazu, dass wir unbewusst mit Menschen und Dingen sympathisieren, die uns ähnlich sind oder mit uns gewisse Eigenschaften teilen. So haben Studien einige interessante Dinge festgestellt: Frauen heiraten eher Männer, deren Nachname mit dem gleichen Buchstaben wie der Mädchenname der Frau beginnt. Menschen, die Louis heißen, leben wahrscheinlicher in St. Louis, Menschen mit dem Namen Paul leben eher in St. Paul. Bei Spendenaktionen empfiehlt sich die Technik, den Adressaten zuerst auf eine Gemeinsamkeit hinzuweisen. So ist er oder sie eher bereit, auf deine Bitte einzugehen. Diese Assoziationen lösen positive Gefühle aus und führen zu einer Favorisierung. Doch was löst es bei den Menschen aus, die ständig mit diesen Stereotypen konfrontiert werden? Sie fangen an, diese zu glauben und zu übernehmen – und das, obwohl sie meistens gar nicht der Realität entsprechen. Dieses Phänomen wird als „Stereotype Threat“ bezeichnet und ebenfalls anhand von Experimenten belegt: Eine Untersuchung dazu fand heraus, dass auf ihre Ethnizität aufmerksam gemachte asiatische Frauen viel besser im Mathematiktest abschnitten (in Übereinstimmung mit dem Stereotyp, dass Menschen aus Asien gut in Mathematik sind), dass sie aber schlechter wurden, wenn sie auf ihre Geschlechtszugehörigkeit aufmerksam gemacht wurden.

12

Vielleicht sollten wir also weniger davon reden, wie wir Frauen in MINT-Berufen fördern, sondern sie einfach machen lassen und von diesem Stereotyp wegkommen. Auch ich habe dieses Gefühl empfunden: als ein Mensch mit „Migrationshintergrund“. Zuerst mal vorweg: Ja, es gibt Akademiker in anderen Ländern. Sei es in Afrika, Asien, Osteuropa: Es gibt Universitäten und ein strukturiertes Bildungssystem. Nehmt also bitte nicht an, dass alle Migranten erst noch eine Ausbildung in Deutschland „genießen“ müssen. Auch könnt ihr damit rechnen, dass einige von ihnen einen Deutschkurs besucht haben und bereits der deutschen Sprache mächtig sind. Viele meinen es nur gut und wollen helfen und merken dabei nicht, dass sie zum Schubladendenken neigen. Nehmt uns nicht an die Hand und versucht nicht mit uns so zu reden wie mit einem Baby (hier ergibt die Babysprache wiederum Sinn, weil sie physiologisch begründet ist). Normale Redegeschwindigkeit verstehen wir meistens. So muss man sich nicht wundern, wenn Ausländer in Deutschland von einem Unwohlsein berichten oder sich nicht richtig angekommen fühlen. Weitere Studien sind zu interessanten Ergebnissen gekommen: Weiße FernsehzuschauerInnen, die stereotype Zeichentrickfilme über Schwarze anschauen, befinden danach schwarze Angeklagte eher einer Anklage auf Körperverletzung schuldig (Ford, 1997). Männer, die Filmausschnitte anschauen, in denen Frauen als Objekte dargestellt werden, glauben danach häufiger, dass ein Vergewaltigungsopfer Genuss erlebte und „das bekam, was sie wollte“ (Milburn, Mather, & Conrad, 2000). Dies zeigt, dass wir ein Umdenken in unserer Gesellschaft brauchen. Auch die Medien machen keinen Halt vor Stereotypisierung, sie liefern eher Brennholz, um diese weiter anzukurbeln.

Wir müssen offener auftreten, den Austausch suchen und jedem Einzelnen die Chance geben, sich so zu zeigen, wie er oder sie ist. Denn wir sind alle anders. Suchen wir die Interaktion: Wie wäre es mit einem gemeinsamen kulturellen Abend, wo jeder etwas aus seiner Heimat präsentiert? Hast du Lust auf einen Austausch der einzelnen Studiengänge, um die Interessen und zukünftigen Berufe der jungen Menschen aus deiner Stadt kennenzulernen? Wie wäre es mit einer Speed-Dating-Aktion, wo jeder sich ein Outfit anzieht, von dem er oder sie findet, es zeige seinen Charakter am besten? Wolltest du auch schon mal eine Moschee/Kirche/Synagoge besuchen? Was hindert dich daran? Warum reist du nicht selber nach Russland, Bulgarien, Polen oder wohin auch immer und machst dir dein eigenes Bild von der Lage dort. Wir können viel voneinander lernen, also traut euch raus aus „eurer“ Gruppe und sucht einen offenen Austausch mit den „anderen“.

Isabel Lutfullin (18) studiert Humanmedizin an der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster und ist stellvertretende Landesvorsitzende der Liberalen Hochschulgruppe NRW. Ihr erreicht sie unter: **isabel.lutfullin@gmx.de**

THEODOR HEUSS AKADEMIE
Friedrich Naumann Stiftung
Für die Freiheit.

Willkommen auf dem #zauberberg

Veranstaltungsprogramm 2020

Wie entwickle ich meine Meinung?
Fachpolitische Seminare und Kongresse

Wie entwickle ich die richtige Strategie?
Workshops für politische Teams als Bestsellseminar

Wie vertrete ich meine Meinung?
Einsteiger- und Profitrainings für Meinungsbildner/innen: Rhetorik, politische Kommunikation und politisches Management

Was gibt es Neues auf dem #zauberberg?
Newsletter unter: **freiheit.org** abonieren!

Jetzt anmelden unter: tha.freiheit.org

Ansprechpartner: Herr Michael Postel
Theodor-Heuss-Akademie
Telefon +49 2261 3002-113
E-Mail michael.postel@freiheit.org

freiheit.org

Activity

Habt ihr auch schon wieder Sehnsucht nach dem nächsten Kongress, dem nächsten LPPW oder dem nächsten Stammtisch? Unser JuLi-Activity vertreibt die Zeit, bis wir uns wiedersehen. Völlig egal ob per Skype mit deinen Lieblings-JuLis oder im Wohnzimmer mit der ganzen Familie: einfach die Karten ausschneiden, verdeckt auf den Tisch legen und spielen!

Rules

1. Zu Beginn des Spiels werden alle Karten gemischt und auf einem Stapel verdeckt auf den Tisch gelegt.

2. Gespielt wird, wenn möglich, in Teams oder Gruppen.

3. Stift, Papier und eine Stoppuhr (alternativ ein Handy, wenn ihr in diesem Jahrhundert lebt) bereitlegen

4. Der jüngste Spieler beginnt und zieht eine Karte. Je nach Aktivität auf der Rückseite stellt er den Begriff pantomimisch dar, zeichnet ihn oder erklärt ihn, ohne die angegebenen Wörter zu verwenden. Sein Teampartner versucht, den Begriff zu erraten.

5. Er hat eine Minute Zeit. Jede erratene Tabu-Karte bedeutet einen Punkt, jede erratene Pantomime- oder Zeichnen-Karte zwei.

6. Nach fünfzehn Sekunden vergeblichen Ratens darf ein Begriff übersprungen werden.

7. Gewonnen hat das Team, das zuerst 30 Punkte gesammelt hat. (Bei mehr als drei Teams muss die Punktegrenze angepasst werden.)

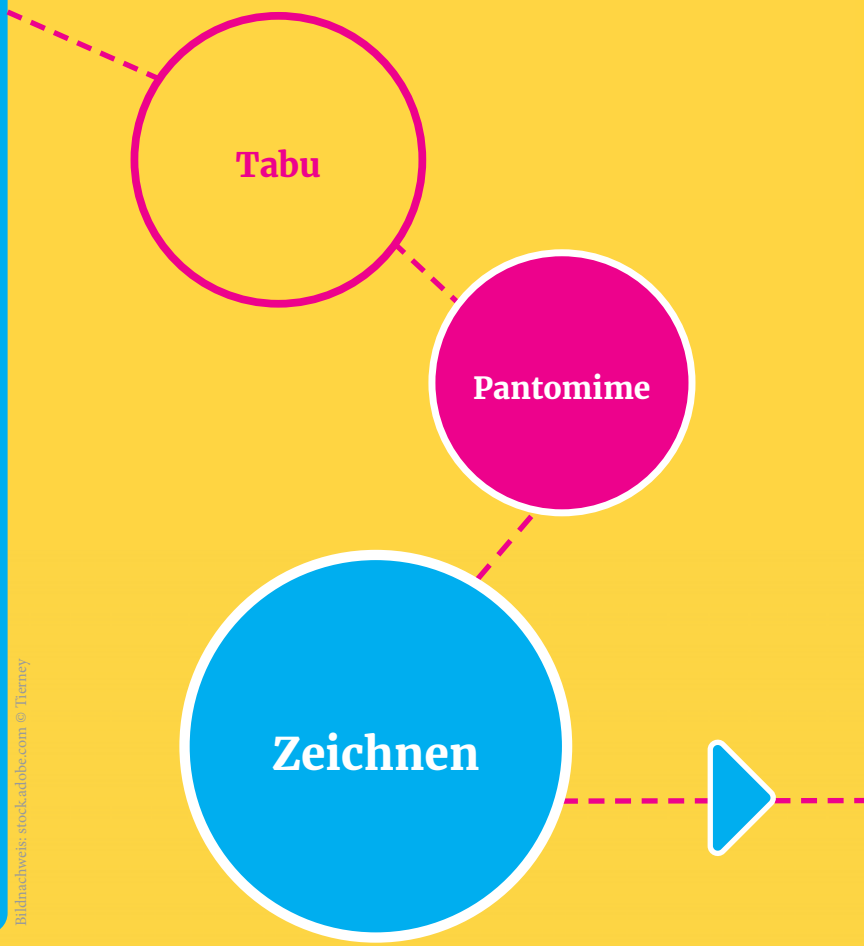
8. Beim Erklären von Worten werden keine Namen von Personen genannt.

9. Beim pantomimischen Darstellen ist ein wie auch immer geartetes Buchstabieren verboten.

10. Beim Zeichnen wird natürlich keine Schrift verwendet! (Die Hälfte der Regeln ist zwar selbstverständlich, aber ich sehe mich schon mit irgendjemandem von euch beim LPPW drüber streiten, deswegen stehen sie hier verbindlich.)

Have Fun!

Bildnachweis: stock.adobe.com © Tierney



Bundeskongress – Debatten, Wahlen, Programmatik

Rednerpult – Kongress, reden, ablegen

Flat Tax – Steuern, Raub, Prozentsatz

Steuern – Staat, Raub, enteignen, Zwangsarbeit, Arbeit

Bürgerrechte – Einwohner, Schutz, Überwachung, Privatsphäre, Grundrechte

Tempolimit – Auto, fahren, Geschwindigkeit, Begrenzung, frei

Jamaika – Koalition, Schwarz-Gelb-Grün, regieren, FDP, CDU

Argrarsubventionen – Landwirtschaft, Geld, Staat, Bauern, Traktor

Mövenpick-Steuer – Hotels, Übernachtungen, Wachstumsbeschleunigungsgesetz, Westerwelle, 2009

Erbschaftssteuer – erben, Geld, sterben, alle Verwandtschaftsbeziehungen, Familie

Christian Lindner – Schwarz-Weiß, Vorsitzender, sexy, heiß, Rhetorik

Stimmzählkommission – Kongress, vorschlagen, Präsidium, Wahl, Roman

Antrag – Programmatik, stellen, einbringen, Idee, Diskussion

Ombudsperson – vertrauen, Problem, Streit, Party, Handynummer

Schiedsgericht – Urteil, innenverbandlich, Satzung, tagen, Gremium

Debatte – Diskussion, Themen, Anträge, Gespräch, Argumente

GO-Antrag – Kongress, Debatte, Präsidium, stellen, sofortige Abstimmungen

Zwischenfrage – stellen, Präsidium, Stimmst du mir zu, dass ..., Verständnis, zulassen

Karaoke – PPW, Bochum, singen, Abend, Mikro

Kachel – Veranstaltungen, Facebook, Social Media, Instagram, Bild

Tagesordnung – Programm, Inhalt, Sitzung, Kongress, Uhrzeiten

Grußworte – langweilig, Kongress, MdB, MdL, Essen

Stammtisch – Treffen, Bar, abends, Kreisverband, Bier

Änderungsantrag – stellen, anders, streichen, ersetzen, einfügen

Kandidatur – Amt, bewerben, posten, Kongress, Wahl

Antragsbuch – Sammlung, Ideen, Anträge, drucken, Kongress

Kassenprüfer – Finanzen, Beiträge, Geld, Konto, Schatzmeister

Friedrich Naumann Stiftung – Stipendium, Gummersbach, PPW, links, Akademie

Zimmerparty – Kongress, vortrinken, Party, Hotel, Alkohol

LPPW – Wochenende, Jugendherberge, Arbeitskreise, Programmatik, Anträge

IMAGAZIN JULIMAGAZIN
ZIN JULIMAGAZIN JULIM
IMAGAZIN JULIMAGAZIN
ZIN JULIMAGAZIN JULIM
IMAGAZIN JULIMAGAZIN
ZIN JULIMAGAZIN JULIM
IMAGAZIN JULIMAGAZIN
ZIN JULIMAGAZIN JULIM
IMAGAZIN JULIMAGAZIN
ZIN JULIMAGAZIN JULIM
IMAGAZIN JULIMAGAZIN
ZIN JULIMAGAZIN JULIM
IMAGAZIN JULIMAGAZIN
ZIN JULIMAGAZIN JULIM
IMAGAZIN JULIMAGAZIN
ZIN JULIMAGAZIN JULIM
IMAGAZIN JULIMAGAZIN
ZIN JULIMAGAZIN JULIM
IMAGAZIN JULIMAGAZIN

Rednerpult

Erstredner

Präsidium

Vorsitzender

Ordnungsruf

BuKo-Party

Social Media

Steuern

Jens Teutrine

Online-Stammtisch

Wahlen

Stimmrecht

Neumitglied

Sonntagmorgens-BuKo-Debatte

Fahrgemeinschaft

JuLi-Hymne

Protokollführer

Heimreise

Ersatzdelegierter

Antifa

JU

Digitalisierung

Zwischenruf

Pro-Contra-Rednerliste

Redezeit-begrenzung

Rednerliste

Kultursubvention

JULIMAGAZIN

Freibier

Kampfkandidatur

JULIMAGAZIN

NRW

Landes-programmatiker

2. Lesung

Erstredner-geschenk

Podiums-diskussion

Wacholderstube

Neumitglieder-seminar

Liberale Schüler

Landesarbeitskreis

Klüngelei

Kreisvorsitzender

Steuersenkung

Lobbyismus

Dieselskandal

Subventionen

Mehrwertsteuer

Kubicki

Bundes-kongresshalle

Fahrtkosten-erstattung

Get-Out-The-Vote

Kommunal-wahlkampf

Dreikönigs-treffen

Politischer Aschermittwoch

Stichwahl

Kabelbinder

Stellvertreter für Organisation

Stellvertreter für Programmatik

Jugendherberge

Arbeitskreis

Zwangsarbeit

DKV

Mein Gesundheitstipp:

Vorteile clever kombinieren. Gesetzlich versichert – privat behandelt.

BestMed Kombitarife zur GKV.
Zusatzversicherung für gesetzlich Versicherte.

Einfach anrufen:
0179 4691889

Alle DKV-Produkte gibt es auch bei:
Sebastian T. Stachelhaus
www.ergo-stachelhaus.de
0179 4691889
Alte Rather Str. 108, 47802 Krefeld

Der Gesundheitsversicherer der ERGO

Ich vertrau der DKV

renew europe.

EUROPA
WIR MÜSSEN REDEN!

Moritz Körner

Ich freue mich, wenn du in meinen Podcast „Europa, wir müssen reden“ reinhörst. Du findest ihn auf Spotify, Apple Podcast und auch auf YouTube. Für die verschiedenen Portale scann einfach einen der QR-Codes hier unten!

Ich wünsche dir viel Spaß beim Hören!

Moritz

Moritz Körner MdEP
Mitglied im Präsidium der FDP

Innen- und haushaltpolitischer Sprecher der FDP
im Europäischen Parlament

Apple

Spotify

Youtube

@ Renew Europe 2020