

Die Zwölf Dienstgrundsätze von Al-Anon

Hinweis:

Dies ist die Übersetzung der Originalfassung der Zwölf Dienstgrundsätze für die Al-Anon Weltdienste, die aber nicht immer die deutsche Praxis widerspiegelt.

Wie das IAGSM 1986 festgelegt hat, sollte die Originalfassung beibehalten und nicht aufgrund nationaler Gegebenheiten einzelner Länder geändert werden.

Übersetzung und Nachdruck von „Al-Anon's Twelf Concepts of Service“ (P-26) © 1970, überarbeitet 1992, mit Genehmigung der Al-Anon Family Group Headquarters, Inc., 1600 Corporate Landing Parkway, Virginia Beach, VA 23454-5617, USA. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der Al-Anon Familiengruppen Interessengemeinschaft e. V., Hofweg 58, 22085 Hamburg

5. Auflage

genehmigt durch die Weltdienstkonzferenz der Al-Anon Familiengruppen

Alle Rechte vorbehalten

© 1985

Herausgeber: Al-Anon Familiengruppen

INHALTSVERZEICHNIS

DIE GESCHICHTE DER DIENSTGRUNDSÄTZE	2
EINFÜHRUNG	2
ERSTER DIENSTGRUNDSATZ	3
<i>Die letzte Verantwortung und Entscheidungsbefugnis für den Al-Anon Weltdienst liegt bei den Al-Anon Gruppen.</i>	
ZWEITER DIENSTGRUNDSATZ	4
<i>Die Al-Anon Familiengruppen haben die gesamte Vollmacht für Verwaltung und Dienstaufführung an ihre Weltdienstkonzferenz und deren Dienstorgane übertragen.</i>	
DRITTER DIENSTGRUNDSATZ	5
<i>Das Recht auf Entscheidung ermöglicht leistungsfähige Führung.</i>	
VIERTER DIENSTGRUNDSATZ	7
<i>Beteiligung ist der Schlüssel zur Harmonie.</i>	
FÜNFTER DIENSTGRUNDSATZ	8
<i>Die Rechte, Einspruch zu erheben und eine schriftliche Eingabe zu machen, schützen Minderheiten und stellen sicher, dass diese gehört werden.</i>	
SECHSTER DIENSTGRUNDSATZ	10
<i>Die Konferenz erkennt an, dass die Treuhänder die grundsätzliche Verantwortung für die Verwaltung haben.</i>	
SIEBTER DIENSTGRUNDSATZ	10
<i>Die Treuhänder haben gesetzliche Rechte, während die Rechte der Konferenz traditionell sind.</i>	
ACHTER DIENSTGRUNDSATZ	12
<i>Der Treuhänderrat delegiert die volle Entscheidungsgewalt für die Erledigung der Tagesgeschäfte des Weltdienstbüros an sein Geschäftsführendes Komitee (Executive Komitee)</i>	
NEUNTER DIENSTGRUNDSATZ	13
<i>Gutes Führungsverhalten ist auf allen Dienstebenen notwendig. Auf dem Gebiet des Weltdienstes übernimmt in erster Linie der Treuhänderrat die Leitung.</i>	
ZEHNTER DIENSTGRUNDSATZ	15
<i>Dienstverantwortung wird durch sorgfältig definierte Dienstvollmachten in ein Gleichgewicht gebracht. Es wird vermieden, für einen Verantwortungsbereich die Vollmachten zweimal zu vergeben.</i>	

ELFTER DIENSTGRUNDSATZ	18
<i>Das Weltdienstbüro setzt sich aus den ständigen Komitees, den Führungskräften und den bezahlten Mitarbeitern zusammen.</i>	
ZWÖLFTER DIENSTGRUNDSATZ	25
<i>Die geistige Grundlage für die Al-Anon Weltdienste ist in den Allgemeinen Garantien in Artikel 12 der Charta der Konferenz enthalten.</i>	
ÄNDERUNGSVERZEICHNIS	31
ANHANG	33

Die Geschichte der Dienstgrundsätze

Nach der Einrichtung des Gemeinsamen Dienstbüros (General Service Office) der Anonymen Alkoholiker (A.A.) in USA verbrachte Bill W. mehrere Jahre damit, passende Grundsätze und Richtlinien für dessen Leitung zu entwickeln. Diese sollten mit den Prinzipien und geistigen Grundlagen der Schritte und Traditionen sowie mit den Erfahrungen der A.A. übereinstimmen. Sie werden das Dritte Vermächtnis von A.A. genannt.

Zwar ist unsere Gemeinschaft Al-Anon eigenständig, hat aber ihren Ursprung in der Gemeinschaft der Anonymen Alkoholiker. Durch unsere eigene Al-Anon Erfahrung erkannten wir die Notwendigkeit, die drei Vermächtnisse der A.A. für uns zu übernehmen: die Schritte, die Traditionen und schließlich die Dienstgrundsätze.

Eine Abstimmung unter den rund einhundert Gruppen, die es 1951 gab, führte dazu, dass die Zwölf Schritte als Lebensprogramm für Al-Anon Mitglieder angenommen wurden. Später stimmten die Gruppen einer angepassten Fassung der Zwölf Traditionen von A.A. zu, die als Rahmen für ihre eigene Arbeit dienen konnten.

1968 genehmigte die Al-Anon Weltdienstkonferenz einstimmig die Idee, für Al-Anon eigene Dienstgrundsätze zu entwickeln.

1969 erhielten dann die Konferenz-Delegierten Kopien eines Arbeitspapiers, in dem die Dienstgrundsätze vorgestellt wurden, die mit der Erfahrung und Struktur von Al-Anon übereinstimmten. Dieses Papier war von einem Komitee von Al-Anon Mitgliedern aus New York und Umgebung, dem Lois W. vorsah, erarbeitet worden. Außerdem wurden Kopien an einige besonders erfahrene Al-Anon Mitglieder geschickt. Diese Al-Anon Mitglieder und die Delegierten machten im Laufe des Jahres eigene Vorschläge dazu.

So wurden die Dienstgrundsätze gut durchdacht und überarbeitet, bevor sie von der Konferenz 1970 als Leitfaden für unsere Dienste bestätigt wurden.

„Erkenntnis weiterreichen“ ist das Thema, das die drei Vermächtnisse zusammenhält:

1. **Genesung** - Die Zwölf Schritte fordern jeden einzelnen auf, die Botschaft an andere weiterzugeben.
2. **Einigkeit** - Die Traditionen schützen die Gruppen vor ablenkenden oder spaltenden Einflüssen, so dass sie frei und unabhängig das Al-Anon Programm weitergeben können.
3. **Dienst** - Die Dienstgrundsätze zeigen:
 - wie Arbeit im Zwölften Schritt auf breiter Ebene geleistet werden kann;
 - wie die Mitarbeiter des Weltdienstbüros und die Gruppen in Verbindung bleiben können, um die Al-Anon Botschaft weltweit zu verbreiten;
 - wie eine Konferenz von Delegierten aus allen Teilen des Kontinentes diesen Weltdienst so überwachen kann, dass er immer im Einklang mit den Traditionen steht. 1984 beschloss die Konferenz, dass die Zwölf Dienstgrundsätze denselben Rang wie die Zwölf Schritte und die Zwölf Traditionen erhalten sollen.

Einführung

Die Al-Anon Dienstgrundsätze halten das „Warum“ unserer Dienststruktur fest, damit die wertvollen Erfahrungen der Vergangenheit und die Lehren, die daraus gezogen wurden, niemals vergessen werden oder verloren gehen können.

Jede neue Generation von Mitarbeitern Im Weltdienst¹ wird sich berechtigterweise um Verbesserungen in der Arbeit bemühen. Zum gegebenen Zeitpunkt werden vielleicht nicht vorhersehbare Fehler der gegenwärtigen Struktur sichtbar. Bedarf an weiteren Diensten sowie Schwierigkeiten können auftauchen, die Änderungen in der Struktur erfordern. Solchen Bedürfnissen sollte angemessen begegnet und entsprechende Änderungen sollten vorgenommen werden können.

¹ Mitarbeiter sind sowohl bezahlte, als auch ehrenamtlich Tätige

Wenn Änderungen der Struktur tatsächlich angezeigt erscheinen, dann brauchen Ihre Befürworter lediglich den Treuhändern² und der Weltdienstkonferenz überzeugende Argumente für deren Begutachtung vorzulegen. Das ist nicht mehr Aufwand, als für die Abwicklung irgendeines anderen Geschäftsvorganges in Al-Anon notwendig wäre.

Alle weitreichenden Strukturänderungen sollten eine angemessene Zeit als probeweise gekennzeichnet werden, und nach der endgültigen Zustimmung sollen solche und auch kleinere Änderungen in den Text dieses Handbuchs eingearbeitet werden. Die ursprüngliche Fassung der Zwölf Dienstgrundsätze soll hinten im Änderungsverzeichnis aufgenommen werden, damit so der Originaltext als Aufzeichnung früherer Erfahrungen erhalten bleibt. } (s. Änderung Seite 50)

In den Dienstgrundsätzen sind auch einige Prinzipien enthalten, die in unseren Diensten schon Tradition geworden, jedoch nie klar definiert und schriftlich festgehalten worden sind, zum Beispiel *räumt Das Recht auf Entscheidung* unseren leitenden Diensttuenden geeignete Entscheidungs- und Bewegungsfreiheiten ein. *Das Recht auf Beteiligung* gewährt jedem Mitarbeiter im Weltdienst entsprechend seinem Verantwortungsbereich Mitsprache- bzw. Mitbestimmungsrecht und stellt sicher, dass jedes Dienstgremium so ausgestattet wird, dass es effektiv erhalten kann. *Das Recht auf Einspruch* schützt und ermutigt Minderheiten zur eigenen Meinungsäußerung, *Das Recht auf Beschwerde* stellt sicher, dass Klagen gehört und angemessen behandelt werden. Diese allgemeinen Prinzipien können natürlich mit gutem Erfolg in unserer gesamten Struktur Anwendung finden, und zwar von der Gruppe bis hin zur Internationalen Ebene.

In den Dienstgrundsätzen sind außerdem jene wichtigen Traditionen, Gewohnheiten, Beziehungen und rechtlichen Bindungen festgehalten, die bewirken, dass der Treuhänderrat³ mit dem Geschäftsführenden Komitee⁴ (Executive Komitee), und Mitarbeitern, mit dem FORUM Komitee (die amerikanische Monatszeitschrift), sowie den übrigen Komitees des Weltdienstbüros zusammenarbeiten kann.

Es wird besonders hervorgehoben, dass erstklassige Führungseigenschaften nötig sind, dass neue Mitarbeiter sehr sorgfältig einzuarbeiten sind und dass zwischen allen, die Dienste übernehmen, das bestmögliche Verhältnis bestehen sollte. Die Dienstgrundsätze beschreiben eine Struktur, in der alle erfolgreich mit einem Minimum an Reibungspunkten zusammenarbeiten können. Erreicht wird dies durch faire und ausgewogene Beziehungen unserer Mitarbeiter zu ihrer Arbeit und zueinander.

In Dienstorganisationen besteht im allgemeinen die Wahl zwischen einer autoritären Struktur, in der eine Person oder eine Gruppe unqualifizierte Autorität besitzt, und einer demokratischen, die Überprüfung und Gegengewicht erfordert. Es liegt in der menschlichen Natur, die eigene Macht und das Prestige vergrößern zu wollen, wenn wir erst einmal im Sattel sitzen. Wenn aber ein anderer die Zügel in der Hand hat, dann leisten wir gewöhnlich einer Führung, die Druck ausübt, Widerstand. Viele von uns können diese Züge an sich selbst feststellen.

Die Dienstgrundsätze beschreiben eine Art der Zusammenarbeit, die freundlich und dennoch effektiv sein kann. Sie halten besonders den Drang in Schranken, Geld und Macht zu konzentrieren. Dieser ist häufig, wenn auch nicht immer bewusst, ein zugrundeliegendes Motiv.

Es ist zu hoffen, dass diese Zwölf Dienstgrundsätze für unsere Treuhänder, das Weltdienstbüro und die Mitglieder der Konferenz eine willkommene Schrift sind und dass sie sich in Zukunft als verlässliche Arbeitsanleitung bewähren.

ERSTER DIENSTGRUNDSATZ

Die letzte Verantwortung und Entscheidungsbefugnis für den Al-Anon Weltdienst liegt bei den Al-Anon Gruppen.

Die Zweite Tradition lautet: „Für das Anliegen unserer Gruppe gibt es nur eine Autorität: einen liebenden Gott, wie Er sich im Gewissen der Gruppe zu erkennen geben mag. Unsere Sprecher sind dienende Vertrauensleute; sie herrschen nicht. Dies enthält eindeutig die Aussage, dass die Gruppen die letzte Autorität sein müssen und dass sie ihre Verantwortung an ihre diensttuenden Sprecher lediglich übertragen.“

Es sind die Al-Anon Gruppen, die heute die letzte Verantwortung und Entscheidungsbefugnis für unseren Weltdienst tragen. Dieser Weltdienst ist in seiner Art einmalig, denn er gewährleistet, dass unsere Gemeinschaft weltweit als Ganzes funktioniert.

² Treuhänder (Trustees) sind die Mitglieder des eingetragenen Vereins.

³ Der Treuhänderrat (Board of Trustees) besteht aus den Mitglieder unseres eingetragenen Vereins.

⁴ Da nach Empfehlung der Weltdienstkonferenz, um Verwechslungen und Fehlübersetzungen zu vermeiden, möglichst die Originalbegriffe benutzt werden sollten, wurden die ständigen Teams in den Dienstgrundsätzen „Komitees“ genannt

Der erste Schritt auf dem Weg zur Entwicklung einer Dienststruktur für Al-Anon war 1951 die Einrichtung eines zentralen Büros, des Clearing House, wie es damals genannt wurde. Dieses Clearing House sollte die besonderen Dienste für Al-Anon als Ganzes ermöglichen und durchführen, die von einzelnen Gruppen oder Regionen nicht gut geleistet werden konnten. Dazu gehört z. B.: einheitliche Literatur zu verfassen, eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit zu entwickeln und eine große Zahl von Hilferufen zu beantworten. Wir wollten ermutigen und helfen, neue Gruppen zu gründen und ihnen die Erfahrung älterer, schon erfolgreicher Gruppen zur Verfügung zu stellen. Außerdem nahmen wir an, dass Bedarf bestünde an einer monatlich erscheinenden Zeitschrift und später vielleicht an Übersetzungen unserer Literatur in andere Sprachen.

Hätte Annie S., die Frau des A.A. Dr. Bob, 1951 noch gelebt, dann hätte sie mit Sicherheit die Bemühungen, ein Dienstbüro zu eröffnen, kräftig unterstützt. Ihr Tod 1949 in Akron war für uns alle ein großer Verlust, denn Annie hatte die Botschaft zu vielen Angehörigen von Alkoholikern getragen. A.A. Familien in Akron baten sie ständig um Rat, und bei jedem gemeinsamen Besuch mit Dr. Bob bei A.A. Gruppen, erzählte sie den Ehefrauen, wie sie das A.A. Programm als Lebensweg für sich selbst übernommen hatte und ermutigte sie, dasselbe zu tun. Eine Reihe von Al-Anon Gruppen wurden auf diese Weise im mittleren Westen gegründet. Genauso war es im Osten der USA, wo die Frauen der ersten A.A. von Gruppe zu Gruppe gereist waren und über ihre Erfahrungen und Schwierigkeiten gesprochen hatten.

1950 versuchte Bill W., die Gründung einer A.A.-Delegiertenkonferenz anzuregen und besuchte daher viele Gruppen in USA und Kanada. Dabei traf er auch einige Gruppen von Ehefrauen von A.A.s, die aus sehr unterschiedlichen Gründen zusammenkamen. Bei seiner Rückkehr meinte er, dass für diese Gruppen eine Stelle nötig wäre, an die sie ihre Fragen richten könnten. Er empfahl seiner Frau Lois, ein solches Büro einzurichten.

Daraufhin gingen Lois und eine andere Anne, nämlich Anne B., in Lois' Haus in einem Vorort von New York an. Sie fragten erst einmal bei A.A. an, ob sie die Adressen von A.A. Ehefrauen Gruppen wüssten. Zu ihrer Überraschung hatten schon 87 Familien und Gruppen von Ehefrauen bei A.A. um Hilfe gebeten. Lois und Anne schrieben sie an und fünfzig meldeten sich sofort. Als die Korrespondenz wuchs, vorlegten sie das Büro nach New York City, weil dort mehr Helfer zur Verfügung standen.

Zunächst befragte das Clearing House die Gruppen nach den wichtigsten Dingen: wie sollte die Gemeinschaft heißen, welchen Zweck sollte sie haben und wie konnte das Clearing House die Gemeinschaft unterstützen. Auch ließ es die Gruppen abstimmen, so dass die Zwölf Schritte und die Zwölf Traditionen von A.A. in leichter Abänderung übernommen werden konnten.

1954 wurde das Clearing House unter dem Namen Al-Anon Family Group Headquarters, Inc. als gemeinnütziger Verein eingetragen, der von einem Treuhänderrat aus ehrenamtlichen Al-Anon Mitgliedern geführt wurde.⁵

Bereits bis 1960 hatten sich viele unserer Träume vom Weltdienst verwirklicht. In nur neun Jahren war die Zahl der Al-Anon Gruppen von 50 auf beinahe 1.500 gewachsen. An die Stelle der früheren Vielfalt der Gruppen war nun eine einheitliche Ausrichtung getreten. „A.A.-Helfergruppen“ und Kaffeekränzchen waren verschwunden oder hatten sich in „richtige“ Al-Anon Gruppen verwandelt. Das gleiche galt für viele der frühen Gruppen von Ehefrauen der A.A.s. Die Gegebenheiten für eine Gruppenzugehörigkeit waren vielfältiger geworden: in vielen Gruppen stammten die Hälfte der Teilnehmenden aus Familien mit Alkoholikern, die nicht zu A.A. gehörten und vielleicht auch nie gehören würden. Die Öffentlichkeitsarbeit hatte Hunderte von Betroffenen angezogen, die keinen Kontakt zu A.A. hatten. Al-Anon Mitglieder fanden sich vertrauensvoll zusammen in der Absicht, sich selbst zu helfen, um anderen und indirekt auch dem Alkoholiker helfen zu können, indem sie die Zwölf Schritte und die Zwölf Traditionen anwandten.

Im zweiten Jahrzehnt des Bestehens von Al-Anon wurde die Abstimmung der Gruppen über wichtige Fragen zu umständlich. Das Verfahren war langwierig und zäh; da viele Gruppen auf Briefe nicht antworteten, brachten die Abstimmungen keine oder manchmal ungenaue Ergebnisse. Es gab außerdem immer wieder Fragen zu Grundsätzen, die einfach nicht abstimmbar waren und bei denen falsche Entscheidungen verheerende Folgen gehabt hätten. Hier musste das Gruppengewissen eine Lösung finden.

Um dieser neuen Situation gerecht zu werden, stimmten die Al-Anon Gruppen 1960 für die Einrichtung der Al-Anon Weltdienstkonferenz.

ZWEITER DIENSTGRUNDSATZ

Die Al-Anon Familiengruppen haben die gesamte Vollmacht für Verwaltung und Dienstaufführung an ihre Weltdienstkonferenz und deren Dienstorgane übertragen.

Die vielen Al-Anon Gruppen in der ganzen Welt verkörpern das Gruppengewissen.

⁵ s. die Struktur des Weltdienstbüros, Elfter Dienstgrundsatz

Um wirksam handeln zu können, ist es jedoch offensichtlich, dass die Gruppen die eigentliche Handlungsvollmacht an gewählte Dienstrepräsentanten auf Zeit übertragen müssen, die ermächtigt sind, im Namen der Gruppen zu sprechen und zu handeln. Wenn wir nicht einer eigens gewählten Konferenz das Vertrauen geben würden, in den meisten Angelegenheiten des Weltdienstes für das Al-Anon Gruppengewissen zu sprechen, wäre dieses nicht vernehmbar. Daher muss das Prinzip, Vollmacht und Verantwortung an unsere betrauten Diener zu delegieren, unsere aktive Dienststruktur auf allen Ebenen wie ein roter Faden durchziehen.

Unser Weltdienstbüro hat eine zentrale Bedeutung für die Zukunft von Al-Anon eingenommen. Wenn dieses lebenswichtige Zentrum einmal zusammenbrechen oder handlungsunfähig werden sollte, dann würde das einen ernsthaften und vielleicht nicht wiedergutzumachenden Schaden für unsere Einigkeit bedeuten. Aber auch die Verbreitung unserer Botschaft an ungezählte noch Leidende außerhalb der Gemeinschaft würde stark beeinflusst. Waren wir wie A.A. bereit, als Vorsichtsmaßnahme und um Schaden zu vermeiden, eine Konferenz von Al-Anon Delegierten einzurichten, denen unser Weltdienstbüro verantwortlich sein würde?

Viele von uns meinten, wir seien dazu bereit. Wir stellten zugleich fest, dass viele Al-Anon Mitglieder sich nur um das Gruppengeschehen und ihre persönliche Arbeit im Zwölften Schritt kümmerten und wenig - wenn überhaupt - etwas über die weltweiten Aktivitäten von Al-Anon wussten. Nur wenige Al-Anon Mitglieder machten sich klar, wie sehr ihre Gruppenzugehörigkeit und die Einigkeit in der Gemeinschaft den kaum beachteten Tätigkeiten unseres Weltdienstbüros zu verdanken waren.

Einige im Weltdienstbüro sahen in den Veränderungsplänen einen Mangel an Vertrauen in Al-Anon. Sie sagten: „Warum sollen wir etwas ändern? Es läuft doch alles gut. Zu jeder wichtigen Frage stimmen wir die Meinung der Gruppen aufeinander ab. Delegierte überall im Land bedeuten zusätzliche Kosten und Bürokratismus. Beides wollen wir nicht; lasst es uns nicht kompliziert machen.“

Die Entscheidung fiel allerdings durch die Gruppen. 1960 trafen sich Al-Anon Mitglieder auf dem internationalen A.A. Treffen in Long Beach zu einem Arbeitskreis, in dem diese Angelegenheit diskutiert wurde. Zu dem A.A. Treffen waren Al-Anon Mitglieder von überall her aus den USA und Kanada gekommen. Ihre Entscheidung zu dieser Frage würde einen Querschnitt der Meinungen für Al-Anon darstellen. Die Anwesenden waren einstimmig für die Einrichtung einer jährlichen Delegiertenkonferenz auf drei Jahre zur Probe. Die Gruppen bestätigten später dieses Vorgehen durch Abstimmung.

Als einige Jahre später die Konferenz eine dauerhafte Grundlage für den Al-Anon Weltdienst geworden war, stellten sich unsere Ängste als weitgehend unbegründet heraus. Der Erfolg der Konferenz überstieg unsere höchsten Erwartungen. Er bewies, dass die Al-Anon Gruppen die letzte Verantwortung für ihren Weltdienst übernehmen können und wollen.

Unsere Weltdienstkonferenz ist die lebendige Stimme und das wirksame Gruppengewissen unserer Gemeinschaft in Angelegenheiten von weltweiter Bedeutung.

Wir glauben, dass Al-Anon eine spirituelle Gemeinschaft ist, die genug Einsicht, Verantwortungsgefühl und Liebe zu Gott und den Menschen besitzt, um unter allen Umständen die demokratische Arbeitsweise der Weltdienste zu sichern. Wir vertrauen auf die Zweite Tradition, das Gruppengewissen und unsere dienenden Vertrauensleute. So können wir „alten Hasen“ sicher sein, dass die Al-Anon Weltdienstkonferenz die ihr verliehene Vollmacht dazu benutzen wird, der von Gott für uns vorgesehenen Bestimmung Gestalt zu geben.

DRITTER DIENSTGRUNDSATZ

Das Recht auf Entscheidung ermöglicht leistungsfähige Führung.

Innerhalb des Rahmens ihrer allgemeinen Verantwortlichkeit, egal ob diese durch Charta, Beschluss oder Gewohnheit definiert sind, sollte es für alle Weltdienstausschüsse, Komitees und verantwortliche Diensttuenden traditionell sein, zu entscheiden, welche Angelegenheiten sie selbst erledigen wollen, und bei welchen sie Mitteilung machen und/oder Rat und spezielle Anweisungen einholen möchten. Unsere dienenden Vertrauensleute sollten diese Entscheidungsfreiheit besitzen, sonst ist eine wirksame Führung nicht möglich. Wir wollen darüber nachdenken, warum das Recht auf Entscheidung für unsere Diensttuenden so notwendig ist. Wir wollen dieses Prinzip in seiner praktischen Anwendung auf allen Ebenen unserer Weltdienststruktur untersuchen.

Die Charta der Konferenz und die Satzung des Vereins „Al Anon Family Group Headquarters“ legen im großen Rahmen die Verantwortung der Konferenz fest, im Namen von Al-Anon als Ganzem zu handeln. In diesen beiden Dokumenten ist ein weites Feld übertragener Dienstvollmacht und Verantwortung abgesteckt. Die beiden Texte beschreiben die Beziehungen zwischen den Gruppen, der Konferenz, den Treuhändern und den aktiven Diensttuenden. Diese weitgefassten Festlegungen und Beschreibungen sind als Rahmen unverzichtbar; ohne sie können wir nicht funktionieren.

Trotzdem ist längst offensichtlich, dass Charta und Satzung - so wichtig sie auch sind - nicht von allein reibungsloses Funktionieren und positives Führungsverhalten auf den verschiedenen Dienstebenen garantieren können. Beispielsweise könnten die Gruppen in dem Bewusstsein, die letzte Vollmacht zu haben, versuchen, ihren Delegierten genaue Anweisungen zur Abstimmung zu geben. Zweifellos haben die AI-Anon Gruppen das Recht dazu. Zu jeder, aber auch wirklich jeder AI-Anon Angelegenheit können sie ihren Delegierten Weisungen mitgeben.

Aber gutes Management bedeutet selten das volle Ausschöpfen aller Rechte. Wenn wir als Gruppe das Anweisen unserer Delegierten bis zum Äußersten treiben, dann würden wir von der falschen Voraussetzung ausgehen, dass die Meinung einer einzelnen Gruppe wichtiger ist als die der Konferenz. Das ist praktisch nie der Fall. Wie könnten jemals Delegierte „unter Weisungszwang“ so gut entscheiden wie solche Konferenzmitglieder, die frei in voller Kenntnis der Fakten handeln? Selbstverständlich ist die Berichterstattung über die Entscheidungen der Konferenz immer wünschenswert. Das gilt genauso für die gründliche Beratung mit den Gruppenrepräsentanten. Ein Delegierter „unter Weisungszwang“, der bei einer abschließenden Konferenzabstimmung nicht nach dem eigenen Gewissen handeln kann, wäre kein „betrauter Diener“, sondern ein Bote.

Die Konferenz-Charta löst solche typischen Probleme nicht wirklich. Sie ist ein weitgefasstes Dokument, das vielfältig ausgelegt werden kann. Nach der einen Auslegung können die Gruppen den Delegierten so viele Weisungen erteilen wie sie wollen. Nach einer anderen können die Delegierten und die Treuhänder sich gegen solche Weisungen entscheiden, und zwar immer dann, wenn eine neue Information ihnen Anlass gibt, ihre Ansicht zu ändern.

Wir wollen ein anderes Beispiel betrachten: *In Angelegenheiten, die Prinzipien, Grundsätze und Programmfragen betreffen, hat die Konferenz praktisch die letzte Vollmacht über die Treuhänder. Das steht mit den individuellen gesetzlichen Verpflichtungen der Treuhänder und des Treuhänderrates bezüglich der Geschäftsführung des Vereins durchaus im Einklang.*⁶ Es wäre sicher von Nachteil, wenn die Konferenz den Treuhändern übereilte und unklare Anweisungen in Angelegenheiten geben würde, in denen die Treuhänder viel mehr Kenntnisse als die Delegierten besitzen.

In ähnlicher Weise belastet werden könnten die Beziehungen zwischen den Treuhändern des Geschäftsführenden Komitees (Executive Komitee) und den Ständigen Komitees, deren Sprecher Nicht-Treuhänder sind, und den bezahlten Mitarbeitern. *Der Treuhänder hat selbstverständlich die Vollmacht, diese Dienste zu kontrollieren; seine Vollmacht ist endgültig.*⁷ Wenn nun die Treuhänder ständig ihre absolute Vollmacht ausüben und versuchen würden, diese Dienste bis ins Detail zu gängeln, dann würden die ehrenamtlichen und die bezahlten Mitarbeiter schnell demoralisiert sein; sie wären auf die Rolle von Marionetten und Mitläufern reduziert. Ihre einzige Alternative wäre, sich aufzulehnen und aufzugeben oder sich zu unterwerfen und zu schmollen.

Deshalb muss ein überliefertes und bewährtes Prinzip angewandt werden, das auf allen Ebenen immer die Beziehungen zwischen letzter Entscheidungsbefugnis und übertragener Verantwortung im Gleichgewicht hält. Wie sollen wir das also erreichen?

Die AI-Anon Lösung zu diesen Fragen findet sich in der Zweiten Tradition, die auf „betraute Diener“ hinweist. Danach sind unsere verantwortlichen Sprecher im Rahmen ihrer Pflichten frei, selbst zu entscheiden, wie sie ihre Vollmacht und Verantwortung in jeder Situation bzw. jedem Problem gegenüber verstehen und anwenden. Ein gewisser Ermessensspielraum ist der Kern des Rechtes auf Entscheidung. Wir sollten keine Bedenken haben, dieses Recht auf jeder Ebene des Weltdienstes einzuräumen.

Es wird immer genug letzte Entscheidungsbefugnis da sein, um Unfähigkeit, Unwirksamkeit oder Missbrauch zu korrigieren. Wenn die Konferenz nicht gut funktioniert, können die Gruppen bessere Delegierte wählen, die sie vertreten. Wenn die Treuhänder stark von der Richtung abweichen, kann die Konferenz sie tadeln oder gar den Treuhänderrat neu organisieren. Wenn die Dienste des Weltdienstbüros nachlassen, dann können die Treuhänder ein leistungsfähigeres Geschäftsführendes Komitee (Executive Komitee) einrichten und bessere Kräfte einstellen. Solche Maßnahmen sind direkt und angemessen. Aber solange unsere Weltdienste in einem vernünftigen Maß gut funktionieren, muss unser Leitwort „Vertrauen“ sein, sonst sind wir schließlich ohne Führung.

Die genannten Gründe zeigen, warum unsere Dienste und Diener das traditionelle Recht auf Entscheidung haben sollten. Das Recht auf Entscheidung könnte in der Praxis wie folgt Anwendung finden:

- a. Die Konferenz sollte immer entscheiden können, über welche Angelegenheiten sie voll in eigener Verantwortung verfügen will und welche Fragen sie an die AI-Anon Gruppen abgeben will oder, wie

⁶ s. Änderungen Seite 50

⁷ s. Änderungen Seite 50

häufiger üblich, an deren Regionalkomitee oder an die Gruppenrepräsentanten. Deshalb sollte klar und akzeptiert sein, dass unsere Konferenzdelegierten in erster Linie dienende Vertrauensleute von Al-Anon als Ganzem sind. Erst in zweiter Linie vertreten sie Ihre Jeweiligen Regionen. Folglich sollten sie bei Schlussabstimmungen das Recht haben, Ihre Stimme In der Weltdienstkonferenz nach ihrem eigenen Urteil und Gewissen abzugeben.

- b. Entsprechend sollte der Weltdienst-Treuhänderrat (der natürlich im Rahmen seiner eigenen Satzung arbeitet) jederzeit das Recht haben, selbst zu entscheiden, wann er auf eigene Verantwortung handelt und wann er die Konferenz um Führung, um Zustimmung zu einem Vorschlag oder um direkte Weisung ersuchen will.
- c. Im Rahmen ihrer festgelegten oder selbstverstandenen Verantwortung sollten der Verein, seine Komitees, bezahlte und betraute Mitarbeiter jeweils das Recht haben, selbst zu entscheiden, wann sie selbständig handeln und wann sie ein Problem an die nächsthöhere Dienstebene abgeben wollen.

Dieses Recht auf Entscheidung sollte niemals eine Entschuldigung für mangelhafte Berichterstattung über alle wichtigen Vorgänge sein. Auch liefert es keine Begründung für das Überschreiten einer klar definierten Vollmacht. Genauso wenig entschuldigt es, wenn wiederholt unterlassen wird, sich mit Leuten zu beraten, die vor einer wichtigen Entscheidung oder Handlung befragt werden müssen.

Unser ganzes Al-Anon Programm beruht auf dem Prinzip des gegenseitigen Vertrauens. Wir vertrauen auf Gott, wir vertrauen Al-Anon und wir vertrauen einer dem anderen. Wir können daher unseren verantwortlichen Diensttuenden nicht etwa weniger vertrauen. Das Recht auf Entscheidung, das wir ihnen gewähren, ist das praktische Mittel, durch das sie wirksam handeln und führen können; ebenso ist es das Zeichen unseres unausgesprochenen Vertrauens.

VIERTER DIENSTGRUNDSATZ

Beteiligung ist der Schlüssel zur Harmonie.

Das Prinzip der Beteiligung ist in unsere ganze Dienststruktur eingebaut. Wenn alle Entscheidungsbefugnis bei e i n e r Gruppe läge und praktisch alle Verantwortung bei einer a n d e r e n , dann wären leistungsfähiges Handeln und wirkliche Harmonie ernsthaft beeinträchtigt.

Die Konferenz-Charta sieht ausdrücklich vor, dass die Treuhänder unseres Vereins „Al-Anon Family Group Headquarters Inc.“ immer stimmberechtigte Mitglieder der Weltdienstkonferenz sind. Darüber hinaus lässt die Charta die Möglichkeit offen, dass andere Mitarbeiter des Weltdienstbüros je nach Notwendigkeit hinzukommen können.

Im Dienstgrundsatz III wurde schon darauf hingewiesen: Wenn die Gruppen im Bewusstsein ihrer großen Macht deren Ausübung übertreiben würden, indem sie ihren Delegierten vorschrieben, wie sie in der Konferenz abstimmen sollen, dann würden diese Delegierten sich weder als Entscheidungsträger noch als betraute Diener fühlen. Wenn andererseits die Delegierten ihre Machtausübung übertreiben würden, dann könnten sie wiederum die Treuhänder zu reinen Befehlsempfängern degradieren.

Es erscheint vielleicht unlogisch, wenn unsere dienenden Vertrauensleute und unsere Treuhänder an der Abstimmung über Berichte zu ihren eigenen Tätigkeiten teilnehmen. Diese Berichte sind jedoch nur ein Bruchteil der Konferenzarbeit. Die Konferenz beschäftigt sich weit mehr mit Grundsätzen, Plänen und Aktivitäten, die in die Zukunft gerichtet sind. Die Konferenz benötigt die Stimmen von so kompetenten Leuten wie den Treuhändern und den anderen Mitarbeitern des Weltdienstbüros.

Da unsere Konferenz, anders als der Kongress der USA, nicht dauernd tagen kann, gibt es gute Gründe, den Delegierten nicht das alleinige Stimmrecht gegenüber Treuhändern, bezahlten Mitarbeitern und Komiteesprechern einzuräumen. Die Delegierten treffen sich nur einmal jährlich für ein paar Tage und können nicht über alle Probleme, über die sie abstimmen sollen, aus erster Hand voll informiert sein. Auch aus diesem Grunde sollte den Treuhändern und Mitarbeitern des Weltdienstbüros, die zwar eine Minderheit darstellen, aber oft besser informiert sind, das Stimmrecht gewährt werden.

Manche Delegierte wenden vielleicht ein, dass in der Konferenz die Stimmen der Treuhänder zusammen mit denen der anderen Diensttuenden eine spezielle Frage entscheiden könnten, insbesondere dann, wenn eine einzelne Stimme den Ausschlag geben würde. Aber ihr größeres Sachwissen aufgrund ihrer Erfahrung rechtfertigt das völlig. Im übrigen ist es unwahrscheinlich, dass sie einheitlich abstimmen. Es wird zwischen ihnen ebenso krasse und beträchtliche Meinungsunterschiede geben wie unter den Delegierten.

Der gleiche Grundsatz gilt, wenn unser Treuhänderrat den Sprecher und weitere Mitglieder des Geschäftsführenden Komitees (Executive Komitees) wählt. Wenn er wollte, könnte der Treuhänderrat seine eigenen Mitglieder für die meisten dieser Positionen bestimmen, aber das geschieht natürlich nicht, weil es das Prinzip der Beteiligung null und nichtig machen würde.

Die praktische Verwaltung des Weltdienstbüros (früher Headquarters-Office genannt) obliegt dem Geschäftsführenden Komitee (Executive Komitee). Seine Aufgabe ist es, darauf zu achten, dass alle Vorhaben sorgfältig durchgeführt werden. Das Geschäftsführende Komitee setzt sich zusammen aus dem Schatzmeister und dem Geschäftsführer Executive Director⁸*, die beide Treuhänder sind; drei weiteren erfahrenen AI-Anon Mitgliedern, die ihren Rat und ihre Berufserfahrung einbringen, *jemand aus der Reihe der Verwaltungsangestellten* im Weltdienstbüro* und dem Sprecher des Grundsatz-Komitees. Zum rechtzeitigen Informationsaustausch kann ein Mitglied der Redaktion und/oder der Verwaltung des FORUM eingeladen werden, ohne Stimmrecht an den Meetings des Geschäftsführenden Komitees teilzunehmen.*

Der Sprecher des Treuhänderrates beachtet dasselbe Prinzip der Beteiligung, wann immer er Sprecher für die Ständigen Komitees ernannt. Treuhänder und Ehrenamtliche, die nicht Treuhänder sind, arbeiten in diesen Komitees mit, und werden von bezahlten Sachgebietsleitern* unterstützt, die die Details ausarbeiten.

Alle diese Vorgaben ermöglichen ein ausgewogenes Abstimmungsverhältnis. Keiner Gruppe ist die absolute Autorität über eine andere gegeben. Dadurch, dass die Arbeit in wechselseitiger Beteiligung getan wird, gibt es keine Vorgesetzten oder Untergebenen - anders als in sonstigen Institutionen, beim Militär oder in der Regierung.

Außer dem Geschäftsführer* sollte jedoch kein bezahlter Mitarbeiter Treuhänder werden können. Erstens würde das mit der Rotation im Treuhänderrat kollidieren, der schon ein nicht rotierendes Mitglied hat. Zweitens könnten bezahlte Treuhänder durch Absprache eine Neuorganisation des Headquarters Corporation blockieren, falls die Konferenz eine solche jemals beschließen sollte.

Unsere Treuhänder können aber bezahlte Mitarbeiter, z. B. Buchhalter und andere, deren Bericht oder Rat benötigt wird, einladen, an den vierteljährlichen Sitzungen des Treuhänderrates mit Rede, aber ohne Stimmrecht teilzunehmen. Wenn unsere bezahlten Mitarbeiter auf diese Art in direkter Verbindung mit den Treuhändern stehen, spüren sie, dass sie geschätzt sind und gebraucht werden.

Vielleicht wollen künftige Generationen von Delegierten oder Treuhändern das Prinzip der Beteiligung aufweichen, verändern oder abschaffen. Es kann vorkommen, dass einige Delegierte das Recht des Geschäftsführenden Komitees (Executive Komitee), der Mitarbeiter oder gar der Treuhänder in Frage stellen, in der Konferenz mitzustimmen. Neue Mitglieder des Geschäftsführenden Komitees (Executive Komitee) fragen vielleicht, warum überhaupt ein bezahlter Mitarbeiter bei diesem geschäftsführenden Komitee dabei ist, das den Arbeitsablauf überwacht. Ab und zu wird vielleicht der Versuch gemacht, das Geschäftsführende Komitee als eigenständige Einrichtung abzuschaffen, damit die Treuhänder das Büro direkt leiten können. Aber das traditionelle Recht auf Beteiligung in unserer Dienststruktur ist so wichtig für unsere Zukunft, dass wir es unbedingt vor jedem Versuch, es auszuhöhlen, bewahren sollten.

Beteiligung entspricht auch unseren spirituellen Bedürfnissen. Wir alle haben den innigen Wunsch, „dazuzugehören“. Nach dem AI-Anon Ideal der gut funktionierenden Zusammenarbeit kann niemals ein Mitglied als „zweitklassig“ angesehen werden. Das ist vielleicht der Hauptgrund dafür, dass wir darum gerungen haben, Beteiligung auf jeder Dienstebene zu erreichen. Das Recht auf Beteiligung ermutigt alle, die in AI-Anon einen Dienst ausüben, die notwendigen Pflichten zu übernehmen, die unsere verschiedenen Aufgaben erfordern. Es gibt uns die Sicherheit, dass wir wirklich die „betrauten Diener“ sind, von denen die Zweite Tradition von AI-Anon spricht.

FÜNFTER DIENSTGRUNDSATZ

Die Rechte, Einspruch zu erheben und eine schriftliche Eingabe zu machen, schützt Minderheiten und stellt sicher, dass diese gehört werden.

Die Rechte, Einspruch zu erheben und eine schriftliche Eingabe zu machen, sind dazu da, Minderheiten zu schützen und ihre Empfindungen und Meinungen weitgehend mit einzubeziehen.

Grundsätzlich soll das Recht, Einspruch zu erheben, alle Minderheiten - unsere Mitarbeiter, das Geschäftsführende Komitee, die Ständigen Komitees oder die Treuhändern - ermutigen, ein Minderheitenvotum abzugeben, sobald sie der Meinung sind, dass die Mehrheit sich erheblich irrt. Wenn darüber hinaus eine Minderheit eine strittige Frage als so schwerwiegend ansieht, dass eine Fehlentscheidung AI-Anon als Ganzes schädigen könnte, ist sie sogar verpflichtet, der Konferenz darüber zu berichten.

Dieses traditionelle Recht, Einspruch zu erheben, erkennt an, dass Minderheiten im Recht sein können; sogar dann, wenn sie teilweise oder ganz im Irrtum sind, erweisen sie der Gemeinschaft einen wertvollen Dienst: Indem sie nämlich das Recht auf Einspruch anwenden, erzwingen sie eine gründliche Debatte zu wichtigen

⁸ Die, Executive Director wird nach außen Geschäftsführer und innerhalb der Gemeinschaft Generalsekretär (bei uns Leiter ZDB) genannt.

* s. Änderungen Seite 50

Themen. Wenn wir einer Minderheit gut zuhören, schützen wir uns wirksam gegen eine Mehrheit, die nicht oder falsch unterrichtet, voreilig oder ungehalten ist.

Das traditionelle Recht, eine schriftliche Eingabe zu machen, ermöglicht es jedem Diensttuenden - bezahlt oder unbezahlt, um die Beseitigung eines ihn betreffenden Missstandes zu bitten. Wenn er möchte, kann er sich dabei direkt an den Treuhänderrat wenden. Er sollte dies tun können, ohne Nachteile oder Vergeltung fürchten zu müssen. Dieses Recht wird trotz seines Bestehens selten zur Anwendung kommen; seine bloße Existenz hält die Verantwortlichen davon ab, ungerechtfertigt Macht auszuüben. Sicherlich richten sich unsere Mitarbeiter bereitwillig nach den Anweisungen und Richtlinien, die mit ihrer Arbeit verbunden sind, aber sie sollen sich auch darauf verlassen können, dass sie unnötige und ungerechte Herrschsucht von einzelnen nicht stillschweigend zu ertragen brauchen.

Individuelle Freiheit ist in unseren Al-Anon Gruppen von größter Wichtigkeit. *Jeder der fühlt, dass er durch engen Kontakt mit einem Alkoholiker persönlich stark belastet wurde oder wird, kann Angehöriger der Al-Anon Gemeinschaft werden.*⁹ Dieses Recht auf Zugehörigkeit sprechen wir nie ab; auch üben wir keinen Zwang auf Al-Anon Mitglieder aus, irgendetwas zu glauben oder für etwas zu bezahlen.

In unseren Weltdiensten räumen wir dem Minderheitenschutz ebenfalls großen Raum ein. Nach der Zweiten Tradition ist das Gruppengewissen die letzte Autorität für die Al-Anon Weltdienste. Die Gruppen haben aber erkannt, dass unser Gruppengewissen in den Weltdiensten bestimmte Grenzen hat. Es kann viele Abläufe nicht direkt beeinflussen, da es über die anstehenden Probleme selten genügend informiert ist. In Stresssituationen ist das Gruppengewissen dann möglicherweise nicht der beste Ratgeber, da Voreingenommenheit vielleicht zeitweise wirksame oder kluge Entscheidungen verhindert. Wenn also das Gruppengewissen nicht direkt eingreifen kann, wer tut es dann an seiner Stelle?

Wir verlassen uns auf unsere betrauten Diener und sind uns bewusst, dass wir sie jederzeit abberufen und ersetzen können, sollten sie ausnahmsweise nicht ihrer Verantwortung gemäß handeln. Unsere Verantwortlichen sollten als betraute Diener bereit sein, Aufgaben für die Gruppen zu übernehmen, die diese nicht selbst wahrnehmen können. Sie sind dabei auf ihren eigenen Wissensstand und ihr eigenes Urteil angewiesen. Das kann sogar manchmal bis zum völligen Widerspruch zu der nicht Informierten oder vorgefassten Gruppenmeinung gehen.

Die vorhergehenden Überlegungen zeigen, wie wichtig in Al-Anon die Freiheit und der Schutz des Einzelnen sind. Ebenso wichtig ist die Bereitschaft der ganzen Gemeinschaft, fähigen und gewissenhaften Leuten zu vertrauen, dass sie für uns alle handeln.

Die Konferenz-Charta enthält eine Fülle von Vorkehrungen, um den Schutz und die Rücksicht auf Minderheiten zu sichern. Das wird zum Beispiel am Verfahren zur Wahl von Delegierten deutlich. Kann der Mehrheitskandidat nicht 2/3 der Stimmen seiner Region auf sich vereinen, legt er seinen Namen zusammen mit einem oder mehreren Namen von Kandidaten mit weniger Stimmen in einen Hut. So haben Minderheits- und Mehrheitskandidaten beim anschließenden Losverfahren die gleichen Chancen.

Diese Art der Delegiertenwahl stärkt den demokratischen Geist in unserer Gemeinschaft. Sie festigt die Einigkeit und verbessert die Zusammenarbeit. Wenn der Delegierte schließlich gewählt ist, hat die Minderheit keinen Grund zur Unzufriedenheit. Das demokratische Bewusstsein dadurch zu stärken, dass wir besondere Rücksicht auf die Meinung von Minderheiten nehmen, halten wir für besser, als blind auf einer Vorschrift zu bestehen, die zu zweifelhafter Vorherrschaft durch Mehrheitsbeschluss führen muss.

Ein weiteres Beispiel: Die Weltdienstkonzferenz erörtert aus Rücksicht auf Minderheiten, verbunden mit dem Verlangen nach Einigkeit und Sicherheit, oft wichtige Fragen von Grundsätzen auch dann noch ausführlich, wenn eine Mehrheit leicht zu erreichen wäre. Freiwillig so zu verfahren ist wirklich vernünftig und zieht rücksichtsvoll die Ansichten aller in Betracht. Wichtige Entscheidungen trifft die Konferenz in der Regel mit einer Zweidrittel-Mehrheit.

Dieselbe Berücksichtigung der Minderheitensituation kommt in der Charta zum Ausdruck, indem kein Konferenzbeschluss der Konferenz für den Treuhänderrat verbindlich ist, solange er nicht von Zweidrittel der Stimmberechtigten gefasst wurde. Bis zu diesem Zeitpunkt haben die Treuhänder ein Vetorecht. Sie können weitere Diskussionen verlangen, um festzustellen, ob hastig oder gefühlsbeladen beraten wurde. Bei einfacher Mehrheit haben sie die Wahl, Einspruch gegen den Beschluss zu erheben oder entsprechend zu handeln. Auch an diesem Beispiel wird der konstruktive Wert einer betrauten Minderheit deutlich.

Wenn wir der umfassenden Beachtung von Minderheitenrechten nun auch die traditionellen Rechte, Einspruch zu erheben und eine schriftliche Eingabe zu machen, hinzufügen, räumen wir allen Minderheiten - Gruppen oder Einzelpersonen - die Möglichkeit ein, ihre Weltdienstaufgabe vertrauensvoll, harmonisch und gut zu erfüllen.

⁹ s. Änderungen Seite 50

In Al-Anon glauben wir, dass der demokratische Geist unserer Gemeinschaft und in den Weltdiensten immer überleben wird, ganz gleich, welche Tendenzen dem entgegenstehen mögen.

Wir glauben, dass wir niemals der Tyrannei von irgendeiner Mehrheit oder Minderheit unterworfen sind, solange wir die Beziehung zwischen beiden sorgfältig abgrenzen. So können wir die Weltdienste im Geist unserer Zwölf Schritte, unserer Zwölf Traditionen und dieser Grundsätze ausüben.

SECHSTER DIENSTGRUNDSATZ

Die Konferenz erkennt an, dass die Treuhänder die grundsätzliche Verantwortung für die Verwaltung haben.

Die Al-Anon Gruppen können in den Weltdiensten nur deshalb entscheidend mitwirken, weil sie der Konferenz absolute Vollmacht und Verantwortung übertragen. Die Konferenz muss Al-Anon Family Headquarters, Inc. (unser e. V.) endgültige Vollmacht in Verwaltungsangelegenheiten anvertrauen, damit die Treuhänder auch zwischen den Konferenzen unabhängig und wirksam tätig werden können.

Aus verschiedenen wichtigen Gründen müssen die Treuhänder Handlungsvollmacht haben. Neben der Konferenz sollte der Al-Anon Treuhänderrat die einflussreichste Gruppe von Diensttuenden im Weltdienst sein. Wir müssen sorgfältig überlegen, wie die Vollmachten, die Verantwortung, die Führungsrolle und der rechtliche Status der Treuhänder in Art und Umfang aussehen sollen, damit diese auch in Zukunft so wirksam wie möglich arbeiten können. Wir müssen klar festlegen, welche beruflichen Fähigkeiten und besonderen Kenntnisse im Finanzwesen für eine ausgewogene Arbeit im Treuhänderrat notwendig sind. Nur so können wir auf Dauer die Führungsrolle des Treuhänderrates sicherstellen.

Es ist auch nötig, die Beziehungen der Treuhänder zur Konferenz einerseits und zum Geschäftsführenden Komitee (Executive Komitee) und anderen Dienstkomitees andererseits, genau darzulegen, und zwar auch im Hinblick auf künftige Entwicklungen. Allgemein dargestellt sind diese Beziehungen bereits in der Konferenz-Charta und auf den vorhergehenden Seiten, sie bedürfen jedoch noch einer Auslegung im einzelnen. Sie sollten auf keinen Fall in ein starres System gezwängt werden. Unsere jetzigen Regelungen mögen im Augenblick befriedigend und richtig sein. Die Zukunft macht aber vielleicht Änderungen nötig, die wir uns jetzt noch nicht vorstellen können. Veränderte Umstände erfordern vielleicht kleinere Korrekturen oder auch beträchtliche Änderungen. Aus diesem Grunde kann die Konferenz jederzeit unsere Charta ändern.

Sollten wir später einmal Veränderungen vornehmen, die sich nicht bewähren, dann ermöglichen uns die Erfahrungen der Vergangenheit, wie sie aus diesen Dienstgrundsätzen sprechen, eine sichere Rückkehr zu bewährten Verfahren.

Ein sorgfältiger Überblick über die gesetzlichen und traditionellen Rechte des Weltdienst-Treuhänderrates zeigt deutlich dessen tatsächliche Verantwortung für den Verwaltungsbereich. Seine Vollmacht auf diesem Gebiet ist unbestreitbar groß.

Warum räumen wir unseren Treuhändern so weitreichende Vollmachten und Handlungsfreiheiten ein? Die Antwort ist, dass sie federführend alle unsere Aktivitäten in den Weltdiensten und alle Verbindungen von Al-Anon zur Öffentlichkeit in der ganzen Welt zu verantworten haben. Wir erwarten von ihnen, dass sie in der Formulierung aller Al-Anon Grundsätze vorangehen und ihre angemessene Durchführung in die Wege leiten. Sie sind die aktiven Wächter unserer Zwölf Traditionen. *Die Treuhänder haben die letzte Verantwortung für Bewahrung und umsichtige Verwaltung des gesamten Al-Anon Vermögens.*¹⁰ Sie müssen bei internen Kontrollen über die eingegangenen Gelder und deren Verwendung Rechenschaft ablegen. Die ganze Bandbreite ihrer Aufgaben beschreibt der Dienstgrundsatz XI.

Obwohl unsere Treuhänder unter genauer Beobachtung und Führung durch die Konferenz und manchmal auch nach deren Anweisungen arbeiten, können nur sie die meisten der unzähligen Geschäftsvorgänge auf dem Gebiet unserer Weltdienste wirklich durchschauen und erledigen. Damit sie dieser großen Verantwortung nachkommen können, müssen wir ihnen entsprechend weitreichende Vollmachten und Befugnisse einräumen. Im übrigen versteht es sich von selbst, dass die Leitung unserer Weltdienste in erster Linie durch Unternehmenspolitik und wirtschaftliche Entscheidungen bestimmt wird. Zwar liegen unsere Ziele auf spiritueller Ebene, sie können jedoch nur mit Hilfe einer effektiven Geschäftsführung erreicht werden. Da unsere Treuhänder wie die Direktoren jedes großen Wirtschaftsunternehmens handeln müssen, brauchen sie auch weitreichende Vollmachten, um die Geschäfte von Al-Anon zu leiten.

SIEBTER DIENSTGRUNDSATZ

Die Treuhänder haben gesetzliche Rechte, während die Rechte der Konferenz traditionell sind.

¹⁰ s. Änderungen Seite 50

Dieser Dienstgrundsatz scheint auf den ersten Blick einen Widerspruch zu enthalten. Tatsächlich aber harmonieren die Rechte der Treuhänder mit denen der Konferenz gut. Einerseits haben wir einen Treuhänderrat, der mit der absoluten rechtlichen Verfügungsgewalt über das Vermögen und die Dienste von Al-Anon ausgestattet ist. Andererseits besitzt die Weltkonferenz *so viel Verantwortung und Autorität für alles, was mit dem Al-Anon Programm und den Grundsätzen zu tun hat, dass sie in diesen Bereichen den Treuhändern Anweisungen geben und deren Durchführung sicherstellen kann.*¹¹

Das bedeutet, dass die tatsächliche Macht der Konferenz fast immer über der gesetzlichen Macht der Treuhänder steht, da erstere sich aus der Charta mit ihrem starken traditionellen Einfluss herleitet. Diese Macht hat ihre Ursache darin, dass die von den Gruppen gewählten Delegierten in der Konferenz die große Mehrheit bilden. In einem extremen Ausnahmefall wäre es schließlich auch das unbestrittene Recht der Delegierten, dem Weltbüro die Gelder zu verweigern, mit denen es arbeitet - nämlich die freiwilligen Beiträge der Al-Anon Gruppen. Theoretisch ist die Konferenz eine beratende Einrichtung, praktisch jedoch hat sie letzte Rechte und Vollmachten.

*Es ist unwahrscheinlich, dass sich der Treuhänderrat dem klaren Willen der Konferenzdelegierten und der durch sie vertretenen Regionen widersetzt.*¹² Sollte eines Tages eine kritische Pattsituation zwischen den Delegierten und den Treuhändern entstehen, so hätte die Konferenz als das Al-Anon Gewissen die volle Verfügungsgewalt über Al-Anon Family Group Headquarters, Inc. Und sämtliche Dienstgremien im aktiven Weltendienst.

Die Erfahrung zeigt, dass diese Ausgewogenheit der Gewalten zwischen den Treuhändern und der Konferenz von Grund auf funktioniert. Wir glauben, dass sie immer gegeben sein wird, weil die eine Seite durch überlieferte Erfahrung, die andere durch das Gesetz geschützt ist.

Eine interessante Frage, die oft von neuen Treuhändern gestellt wird, lautet, ob sie nicht per Gesetz das Recht haben, zu Vorhaben der Konferenz „nein“ zu sagen.

*In bestimmten Geschäftsbereichen haben die Treuhänder ganz sicher dieses Recht. Andererseits steht es ihnen völlig frei, von qualifizierter Seite Rat und Empfehlungen anzunehmen und sogar einzuholen.*¹³ Ebenso wie die Konferenz vermeiden sollte, übermäßig auf ihren überlieferten Rechten zu beharren, sollten auch die Treuhänder ihre vom Gesetz verliehenen Rechte nicht überbeanspruchen.

Um es noch einmal deutlich zu sagen, behält unser Treuhänderrat ein Vetorecht in Bezug auf alle Handlungen der Konferenz. Das ist aus rechtlichen Gründen notwendig und grundsätzlich richtig, auch wenn dieses Vetorecht selten zum Einsatz kommt. In bestimmten Situationen könnte das Veto der Treuhänder jedoch wichtig und nützlich sein.

Im Anschluss sind drei typische Beispiele geschildert, in denen die Treuhänder verpflichtet wären, ihr Veto gegen Maßnahmen der Konferenz einzulegen:

1. Wenn die Konferenz unter Zeitdruck oder starker Belastung eine Maßnahme ergreifen oder den Treuhändern eine Anweisung erteilen sollte, die klar gegen ihre eigene Charta oder gegen die Vereinsatzung verstößt; oder wenn die Konferenz eine so schlecht durchdachte und unbesonnene Maßnahme beschließen sollte, dass dadurch - nach Meinung der Treuhänder - die Beziehungen zur Öffentlichkeit oder Al-Anon als Ganzes ernsthaft Schaden erleiden würde. Dann wäre es die Pflicht der Treuhänder, die Konferenz um Wiederaufnahme der Diskussion zu bitten. Sollte sich die Konferenz weigern, die Angelegenheit nochmals zu durchdenken, dann könnten die Treuhänder ihr gesetzmäßiges Vetorecht benutzen. Falls es wünschenswert erscheint, könnten sie die Angelegenheit den Al-Anon Gruppen direkt vortragen.
2. Obwohl die Treuhänder einen von der Konferenz genehmigten Haushaltsplan nicht ohne Rücksprache mit der Konferenz wesentlich überschreiten sollten, sind sie doch völlig frei in der Entscheidung, Teile des Budgets während des Geschäftsjahres herabzusetzen, selbst wenn dadurch solche Pläne oder Projekte gekürzt oder ganz gestrichen werden müssten, die in der Verantwortung der Konferenz liegen.
3. Wenn während eines Geschäftsjahres aufgrund unvorhergesehener Umstände irgendein Plan, Projekt oder eine Empfehlung der Konferenz undurchführbar wird, dann sollen die Treuhänder uneingeschränkt in der Lage sein, ihr Veto einzulegen und das Vorhaben rückgängig zu machen.

Auch in Zukunft sollte sich die Konferenz immer über die tatsächlichen Rechte und Pflichten, die Verantwortung und den rechtlichen Status des Treuhänderrates im klaren sein. Die Treuhänder ihrerseits sollten immer vor Augen haben, dass die höchsten Dienstvollmachten auf die Konferenz konzentriert sind. Dann dürfen

¹¹ s. Änderungen Seite 51

¹² s. Änderungen Seite 51

¹³ s. Änderungen Seite 51

wir sicher sein, dass keine Seite ernsthaft in Versuchung gerät, andere zu reinen „Ja-Sagern“ zu machen. Auf diese Weise lassen sich schwierige Probleme immer durch harmonische Zusammenarbeit lösen.

ACHTER DIENSTGRUNDSATZ

Der Treuhänderrat delegiert die volle Entscheidungsgewalt für die Erledigung der Tagesgeschäfte des Weltdienstbüros an sein Geschäftsführendes Komitee (Executive Komitee).

Die Treuhänder der „Al-Anon Family Group Headquarters“ sind vor allem in zwei Bereichen tätig: a) in Angelegenheiten, die Grundsätze und Finanzen betreffen, sind sie für die Planung und endgültige Entscheidung verantwortlich, b) für die Erledigung der Tagesgeschäfte überträgt der Treuhänderrat die Vollmacht an die Geschäftsführenden Komitees, die mit der Leitung des Weltdienstbüros beauftragt sind.

Zu diesem Dienstgrundsatz haben die folgenden Entwicklungsstufen geführt:

Von 1951 bis 1954, als „Al-Anon Headquarters“ noch den richtigen Weg suchte, wurden die damals im sog. Clearing House diensttuenden Al-Anon Mitglieder von einem Komitee beraten, das aus Vertretern der benachbarten Al-Anon Gruppen bestand und sich ab und zu zwanglos traf. Nachdem „Headquarters“ Ende 1954 als Verein eingetragen war, übernahm der Treuhänderrat die Verwaltung des Weltdienstbüros. Sieben bis elf Treuhänder trafen sich monatlich und ernannten zu ihrer Beratung ein großes Komitee aus ehrenamtlichen Helfern. Dieses Advisory Komitee (beratendes Komitee) umfasste auch sämtliche Treuhänder und kam alle drei Monate zusammen. Empfehlungen und Entschlüsse dieses Komitees mussten vom Treuhänderrat gebilligt werden.

1957 gab sich das beratende Komitee eine Charta und erhielt einen neuen Namen: Advisory Board (beratender Ausschuss). Er war erklärter Wächter über alle Al-Anon Grundsätze und Finanzen. In der Charta wurde der Hoffnung Ausdruck gegeben, dass eines Tages eine ständige Delegiertenkonferenz aus den verschiedenen Staaten und von USA und Kanada Provinzen den Platz des Advisory Board einnehmen würde. Die tägliche Verwaltung des Büros lag jedoch immer noch bei den Treuhändern (die übrigens in der Zeit von März 1957 bis Januar 1965 „Direktoren“ genannt wurden).

1964 wurde nach einer dreijährigen Probezeit die Weltdienstkonferenz als ständiger Hüter der Al-Anon Traditionen und Dienste eingerichtet. Sie trat an die Stelle des Advisory Board, der am 11. November 1964 seine letzte Zusammenkunft hatte.

Der Geschäftsumfang von Al-Anons Headquarters war zu diesem Zeitpunkt so angewachsen, dass es für die Treuhänder schwierig wurde, die Routineverwaltung des Büros weiter zu übernehmen. Unsere Treuhänder erkannten, dass sie sich nicht länger als Gesamtheit mit den endlosen Kleinigkeiten befassen konnten, die täglich, wöchentlich oder monatlich im Weltdienstbüro anfielen. Sie sahen auch die Notwendigkeit, sich den wichtigeren Dingen wie Fragen zu Grundsätzen, Führung, Finanzen, sowie Beziehungen der Gruppen untereinander und zur Öffentlichkeit zuzuwenden.

Daher entschlossen sie sich, ihre Verwaltungsaufgaben einem Geschäftsführenden Komitee (Executive Komitee) zu übertragen. Dieses steht ständig zur Verfügung und hat dieselben gesetzlichen Rechte wie der Treuhänderrat. Es besteht aus sieben Personen, und zwar aus drei gewählten Al-Anon Mitgliedern, die vorzugsweise keine Treuhänder sein sollen, dem Geschäftsführer¹⁴, einem Vertreter¹⁵ der Mitarbeiter des Weltdienstbüros und den Sprechern der Komitees für Finanzen und Grundsätze. Der Sprecher des Geschäftsführenden Komitees wird von den Treuhändern gewählt.

So wurden die Treuhänder zu Wächtern und Garanten einer guten Organisation des Al-Anon Weltdienstbüros.

Das FORUM hatte zunächst einen einzigen Redakteur, der für Materialauswahl, Gestaltung und das Verfassen von Leitartikeln allein verantwortlich war. Als die Zeitschrift wuchs, ernannte der Treuhänderrat 1968 ein Redaktionskomitee zur Unterstützung des Redakteurs. Wenn es dahin kommen sollte, dass das FORUM seine Abonnements und den Druck in eigener Regie übernimmt, würde zweifellos ein Geschäftsführendes Komitee (Executive Komitee) für das FORUM benötigt werden. Dadurch würden Weltdienstbüro und FORUM zu zwei getrennten Unternehmen, jedes mit eigenem Executive Komitee, eigenem Vermögen und eigenen Räumlichkeiten.

Geld und Macht ziehen sich stark an. Daher ist es äußerst wichtig, beide voneinander zu trennen, indem die Zuständigkeiten dafür auf unterschiedliche Gremien verteilt werden.

Natürlich behält der Treuhänderrat seine Aufsichtsfunktion über beide Unternehmen, da er das Vorrecht hat, beide Geschäftsführende Komitees zu wählen.

¹⁴ s. Änderungen Seite 51

¹⁵ s. Änderungen Seite 51

NEUNTER DIENSTGRUNDSATZ

Gutes Führungsverhalten ist auf allen Dienstebenen notwendig. Auf dem Gebiet des Weltdienstes übernimmt in erster Linie der Treuhänderrat die Leitung.

Unsere Dienststruktur aus Prinzipien und menschlichen Beziehungen kann noch so sorgfältig entworfen, Autorität und Verantwortlichkeiten können noch so gut verteilt sein, die praktischen Ergebnisse unserer Struktur sind nur so gut wie die Menschen, die sie mit Leben füllen. Gute Führungseigenschaften können in einer schlecht durchdachten Struktur nichts ausrichten. Schwache Führung kann so gut wie nichts ausrichten, auch nicht in der besten Struktur.

Gute Führungspersönlichkeiten stehen möglicherweise heute zur Verfügung, morgen aber nicht. Es ist eine ständige Aufgabe, immer wieder fähige und dienstbereite Mitarbeiter für die Dienste in der Gemeinschaft zu finden. Wir müssen ständig die richtigen Leute für unsere mannigfachen Aufgaben aufspüren. Da unsere Zukunft also von ständig wechselnden Führungsgenerationen abhängt, wollen wir an dieser Stelle festhalten, was wir unter einer guten Führungskraft in den Diensten verstehen. Wir müssen sorgfältig für jede Dienstebene (insbesondere für den Treuhänderrat) aufführen, welche speziellen Fähigkeiten gefordert sind. Wir müssen immer wieder unser Verfahren überprüfen, Führungskräfte zu finden und auszuwählen.

Zuerst wollen wir uns in Erinnerung rufen, dass unsere Dienststruktur mit dem Einsatz und Können Tausender von Gruppenrepräsentanten und Delegierten steht und fällt. Sie sind die unmittelbaren Vertreter der AI-Anon Gruppen, unentbehrliches Bindeglied zwischen den Gruppen und den Weltdiensten. Vor allem vertreten sie das Gruppengewissen von AI-Anon.

Wenn die AI-Anon Gruppen ihre Gruppenrepräsentanten wählen, sollten sie sich all das gut vor Augen halten. Es sind ausschließlich die Gruppenrepräsentanten, die in Distrikt- oder Regionalversammlungen einen Distriktrepräsentanten¹⁶ ernennen können und letztendlich den Delegierten ernennen. Daher muss große Sorgfalt auf die Auswahl dieser Repräsentanten gelegt werden. Entscheidungen auf gut Glück sollten vermieden werden. Gruppen ohne Gruppenrepräsentanten sollten dazu ermutigt werden, einen zu wählen. Wenn wir hier Fortschritte verzeichnen können, ist das ein Zeichen für unsere wachsende Sorgfalt, unser Verantwortungsbewusstsein und unsere Erfahrung.

Da die Gruppenrepräsentanten in ihren Regionalversammlungen zusammenkommen, um einen Delegierten zu ernennen, muss von ihnen sogar noch mehr Sorgfalt und Einsatz verlangt werden. Persönlicher Ehrgeiz muss hintangestellt, Feindschaften und Meinungsverschiedenheiten vergessen werden. „Wer von uns ist am besten geeignet?“, das sollte der einzige Gedanke sein.

Das Wahlverfahren, wie es im Diensthandbuch oder im Dritten Vermächtnis beschrieben ist, dass nämlich ein Delegierter durch Zweidrittel-Mehrheit oder das Los gewählt wird, vermindert in hohem Maße die Gefahr von Machtkämpfen. Es gibt jedem Delegierten das Gefühl, dass er oder sie wirklich Diener eines Weltdienstes ist und nicht lediglich einen Wettbewerb gewonnen hat. Durch das Wahlverfahren nach dem Dritten Vermächtnis erhielten wir bisher Delegierte mit hohem Einsatzwillen und Sachverstand. Unsere weiteren Dienstebenen brauchen nur noch in gleicher Weise sorgfältig und selbstlos zu handeln.

Einige AI-Anon Mitglieder haben noch immer Bedenken, ob das Losverfahren eine gute Idee ist und meinen, dass nicht immer der oder die am besten Geeignete gewinnt. Wenn wir bei der Ernennung von Delegierten nicht nach Zweidrittel-Mehrheit oder Losverfahren vorgegangen sind, gab es jedes mal bei der Minderheit ein Gefühl von Niederlage und Frustration. Dieses Gefühl wurde auch dadurch nicht beseitigt, dass vermeintlich „die beste Frau“ oder „der beste Mann“ benannt worden war. In der Tat kann die oder der Zweitbeste oft ein ebenso guter Delegierter sein, wie die „erste Wahl“, ja vielleicht sogar noch besser.

Betrachten wir jetzt die besonderen Qualitäten, die eine Führungskraft im Weltdienst auszeichnen sollten. Der folgende, leicht abgewandelte Aufsatz über „Führen“, den Bill W. 1959 für „A.A.-Grapevine“ verfasst hat, passt genauso gut für AI-Anon. Bill sagt:

Keine Gesellschaft kann ohne fähige Führung auf allen Ebenen funktionieren, und auch wir machen da keine Ausnahme. Manchmal jedoch betonen wir die überlieferte Idee „Prinzipien über Personen“ in solchem Maße, dass es in den leitenden Diensten überhaupt keine Menschen von Format geben würde. Die Folge wäre, dass gesichtslose Roboter versuchten, es allen recht zu machen.

Zu anderen Zeiten verlangen wir vielleicht von unseren Führungskräften, dass sie Menschen mit besonders ausgeprägtem Urteilsvermögen, ethischen Grundsätzen und Vorstellungen sein sollen.

Echte Führungsqualität muss natürlich genau zwischen diesen vorstellbaren Extremen liegen. Sicherlich haben wir in unserer Gemeinschaft weder gesichtslose noch vollkommene Führer.

¹⁶ Distrikte, eine Unterteilung unserer Regionen, gibt es in unserer Struktur nicht und daher auch nicht den Dienst des Distriktrepräsentanten

Glücklicherweise erfreuen wir uns einer ganzen Reihe von echten Führungspersönlichkeiten - Männer und Frauen, die durch Hingabe, Stärke, Weitblick und Fachkenntnis in der Lage sind, mit jeder möglichen Aufgabe fertig zu werden. Wir müssen diese Leute nur aufspüren und ihnen unser Vertrauen schenken, damit sie uns dienen.

Führungspersönlichkeiten sind Menschen, die in der Lage sind, Prinzipien, Pläne und Grundsätze so engagiert und wirksam in die Tat umzusetzen, dass die anderen sie stützen und ihnen bei der Arbeit helfen wollen. Wenn Führungskräfte Antreiber sind, lehnen wir uns gegen sie auf; wenn sie lediglich Befehlsempfänger ohne eigenes Urteilsvermögen sind, dann sind sie keine Führungspersönlichkeiten.

Eine gute Führungspersönlichkeit entwickelt Pläne und Konzepte, die unsere Gemeinschaft weiterbringen. Bei neuen und wichtigen Angelegenheiten lässt sie sich umfassend beraten, ehe sie Entscheidungen trifft. Sie weiß, dass gute Pläne oder Ideen von jedem und von überall her kommen können. Folglich gibt sie oft eigene liebgewonnene Pläne gegen bessere auf und zollt dem Urheber Anerkennung.

Gute Führung schiebt niemals anderen den „Schwarzen Peter“ zu. Wenn sie sich erst einmal einer ausreichenden Unterstützung sicher ist, trifft sie frei ihre Entscheidungen und setzt sie in die Tat um, natürlich vorausgesetzt, dass sie sich im Rahmen der ihr vorgegebenen Autorität und Verantwortung bewegen. Ein „Politikant“ ist jemand, der immer versucht, allen Menschen zu geben, was sie gerne möchten. Ein wirklicher Politiker dagegen kann genau unterscheiden, wem er etwas gibt und wem nicht. Er erkennt, dass selbst große Mehrheiten völlig falsch liegen können, wenn sie aufgeregt oder nicht informiert sind. Wenn dies bei wichtigen Angelegenheiten der Fall ist, hat eine Führungspersönlichkeit die Pflicht, gegen den Strom zu schwimmen und ihre ganze Autorität und Überzeugungskraft einzusetzen, um eine Veränderung zu bewirken.

Nichts kann jedoch gute Führung mehr beeinträchtigen, als Opposition um der Opposition willen. „Entweder so, wie wir es wollen, oder gar nicht“ ist oft angeheizt von blindem Ehrgeiz oder Quertreiberei. In Opposition zu gehen und ohne Angabe von Gründen mit „nein“ zu stimmen, ist auch nicht das Wahre. Die Führung sollte stets gute Gründe haben und sie auch darlegen.

Außerdem muss eine Führungspersönlichkeit sich dessen bewusst sein, dass selbst sehr hochmütige oder verärgerte Menschen im Recht sein, ruhigere und demütigere jedoch unrecht haben können.

Eine weitere wichtige Eigenschaft guten Führungsstils ist es, „zu geben und zu nehmen“, d.h. behutsam Zugeständnisse machen zu können, wenn es darum geht, eine Angelegenheit in die als richtig erkannte Richtung voranzubringen. Kompromisse einzugehen, fällt vielen von uns schwer. Nichtsdestoweniger wird Fortschritt fast immer durch eine Reihe von gegenseitigen Zugeständnissen charakterisiert. Jedoch können wir nicht immer Kompromisse eingehend Ab und zu ist es notwendig, fest bei der eigenen Meinung zu bleiben. In allen Situationen ist es erforderlich, sorgfältig zu unterscheiden und den richtigen Zeitpunkt zu wählen.

Führungsqualitäten werden vor allem dann gebraucht, wenn wir uns schwerer und manchmal anhaltender Kritik stellen müssen - ein Härtetest. Es gibt immer konstruktive Kritiker, nämlich unsere Freunde. Wir sollten es nie versäumen, ihnen aufmerksam zuzuhören. Wir sollten es zulassen, dass sie unsere Auffassung abwandeln oder völlig umkrempeln. Oft jedoch müssen wir anderer Meinung sein und auf unserem Standpunkt beharren, ohne deswegen ihre Freundschaft zu verlieren.

Es gibt aber auch destruktive Kritiker. Sie machen ständig Druck, sie hängen ihr Mäntelchen nach dem Wind und haben immer etwas auszusetzen. Sie können sogar aggressiv und böse sein. Sie verbreiten Gerüchte und Klatsch, um ihr Ziel zu erreichen - alles zum „Wohle der Gemeinschaft“! Wir müssen verstehen, dass solche Menschen, die vielleicht um einiges kränker als wir übrigen sind, ganz und gar nicht destruktiv sein müssten, wenn wir uns ihnen gegenüber entsprechend verhalten würden.

Wenn wir Zielscheibe sind, müssen wir sorgfältig darauf achten, was sie sagen. Mitunter sagen sie die ganze Wahrheit, manchmal nur die halbe. Öfter jedoch steigern sie sich nur in irgendeinen Unsinn hinein. Auch wenn nur ein Körnchen Wahrheit dabei ist, sollten wir ihnen lieber danken, Inventur bei uns selbst machen und unseren Irrtum zugeben. Wenn es Unsinn ist, können wir darüber hinwegsehen, oder aber alle unsere Karten auf den Tisch legen und sie zu überzeugen suchen. Wenn dies nichts nützt, sollten wir bedauern, dass sie zu krank sind, um zuhören zu können und wir sollten die ganze Geschichte vergessen. Es gibt kaum bessere Gelegenheiten, sich selbst zu kontrollieren und wahre Geduld zu entwickeln, als die Auseinandersetzung mit diesen unberechenbaren Menschen, die es gewöhnlich „nur gut meinen“. Dies ist eine große Aufgabe, die wir nicht immer bewältigen werden, wir müssen es jedoch immer wieder versuchen.

Wir kommen jetzt zu einer überaus wichtigen Eigenschaft, nämlich dem Weitblick. Weitblick ist, wie ich meine, die Fähigkeit, sowohl die unmittelbare, als auch die fernere Zukunft gut einschätzen zu können. Einige mögen das für ketzerisch halten. Aber unser wertvolles Prinzip des „Einen Tag nach dem anderen“ bezieht sich in Wirklichkeit auf Geist und Gefühl in unserem Leben. Es bedeutet, dass wir uns weder über die Vergangenheit grämen, noch in Tagträume über die Zukunft verfallen sollen.

Als Individuen und als Gemeinschaft wird es uns sicher schlecht gehen, wenn wir einer naiven Vorstellung von Vorsehung anhängen würden, anstatt für morgen zu planen. Gott hat uns Menschen mit einer erheblichen Fähigkeit zur Vorausschau ausgestattet und erwartet augenscheinlich von uns, dass wir diese Gabe nutzen. Deshalb müssen wir auch zwischen Wunschphantasien und wohlgedachten Beurteilungen unterscheiden. Hierin kann der Unterschied zwischen künftigem Wachsen und unvorhergesehenen Rückschlägen liegen.

Natürlich werden wir häufig die Zukunft ganz oder teilweise falsch einschätzen, aber das ist besser, als überhaupt nicht darüber nachdenken zu wollen. Prognosen zu erstellen hat verschiedene Aspekte. Wir schauen vergangene und gegenwärtige Erfahrungen an, um zu sehen, was sie unserer Ansicht nach zu bedeuten haben. Daraus leiten wir Grundsätze oder Vorhaben ab. Zunächst fragen wir uns, wie sie sich in naher Zukunft auswirken könnten. Danach überlegen wir, ob sie auch in weiterer Zukunft unter veränderten Bedingungen anwendbar wären. Wenn eine Idee gut zu sein scheint, verwirklichen wir sie versuchsweise, wenn es möglich ist. Später werten wir die Erfahrung daraufhin aus, ob unsere Einschätzung richtig war.

Zu diesem Zeitpunkt müssen wir vielleicht eine schwierige Entscheidung treffen. Vielleicht halten wir unser Konzept immer noch für gut und es funktioniert augenscheinlich bestens. Trotzdem müssen wir abwägen, wie die Auswirkungen auf lange Sicht sind. Werden die Vorteile von heute sich als Bumerang an Verpflichtungen für morgen erweisen? Die Versuchung mag groß sein, die kurzfristigen Vorteile wahrzunehmen und darüber zu vergessen, dass sich daraus schädliche Präzedenzfälle oder Konsequenzen ergeben können.

Wir haben festgestellt, dass wir diese Prinzipien des Weitblicks ständig anwenden müssen, vor allem auf der Ebene des Weltdienstes, wo der Einsatz hoch ist. Wir müssen darüber nachdenken, wie sich der Aufwand für unsere Dienste zur allgemeinen wirtschaftlichen Lage und zur Spendenfähigkeit und -bereitschaft der Gruppen verhält. Wir müssen oft Monate und Jahre vorausdenken.

So erarbeiten wir eine Zukunftsperspektive. Für den Weltdienst, verantwortlich führend zu sein, setzt Können in diesem lebenswichtigen Bereich voraus. Vor allem für unsere Treuhänder ist dies eine wesentliche Eigenschaft. Die meisten von ihnen sollten danach ausgewählt werden, inwieweit sie in ihren bisherigen Aktivitäten für die Gemeinschaft und ihrer privaten Laufbahn Weitblick bewiesen haben.

Dankt Gott, dass er so viele unserer Führungskräfte in allen Dienstbereichen mit solchen Eigenschaften wie Toleranz, Verantwortungsbewusstsein, geistige Beweglichkeit und Weitblick ausgestattet hat.

ZEHENTER DIENSTGRUNDSATZ

Dienstverantwortung wird durch sorgfältig definierte Dienstvollmachten in ein Gleichgewicht gebracht. Es wird vermieden, für einen Verantwortungsbereich die Vollmachten zweimal zu vergeben.

Harmonisches und wirkungsvolles Funktionieren einer guten Dienststruktur hängen davon ab, wie gut die einzelnen Bereiche und Menschen aufeinander abgestimmt sind. Jeder Bereich muss genau wissen, welche Aufgaben und entsprechende Vollmachten ihm zugeordnet sind. Wenn die Beziehungen der einzelnen Bereiche untereinander deutlich abgegrenzt sind, aber diejenigen, die mit letzter Entscheidungsbefugnis ausgestattet sind, es nicht können oder sachbezogene Teilvollmachten nicht delegieren wollen, dann werden Streitigkeiten, Verwirrung und Erfolglosigkeit nicht ausbleiben. Sie bleiben aber auch dann nicht aus, wenn jene, die die letzte Entscheidungsbefugnis haben, davon als betraute Diener nicht frei Gebrauch machen können und auch dann, wenn wir keine eindeutigen Entscheidungskriterien für unklare Situationen aufgestellt haben.

Die Frage der Verantwortung und der notwendigen entsprechenden Vollmacht ist von solcher Wichtigkeit, dass es nützlich erscheint, das bereits Gesagte noch einmal zu wiederholen. Dabei wollen wir uns „aus der Vogelperspektive“ einen Überblick über unsere gesamte Struktur verschaffen, um besser zu erkennen, wie dieses Prinzip in unserem Verhalten und unseren Taten Anwendung findet und auch unbedingt finden muss.

Das erste wesentliche Merkmal, das eine funktionstüchtige Struktur braucht, ist eine Anlaufstelle oder eine Folge solcher Instanzen mit letzter Entscheidungsbefugnis und letzter Verantwortung. Wir haben bereits gesehen, wie für die Al-Anon Weltdienste diese Art letzter Verantwortung und Vollmacht bei den Al-Anon

Gruppen selbst liegt. Die Gruppen haben ihrerseits einen Teil ihrer endgültigen Vollmacht der Konferenz und den Treuhändern anvertraut.

Wir haben gesehen, wie die Konferenzdelegierten, die die Gruppen direkt vortreten, eigentlich die letzte Vollmacht über die Treuhänder haben. Wir haben weiter gesehen, wie die Treuhänder letzte Autorität über die ständigen Komitees und die Geschäftsführenden Komitees (Executive Kom.) von Weltdienstbüro und AI-Anon FORUM haben.

Das Prinzip einer letzten Entscheidungsvollmacht durchzieht unsere gesamte Struktur. Das ist notwendig, denn alle Dienstangelegenheiten und Aktivitäten müssen von dort aus vorgegeben werden, wo die Hauptverantwortung liegt, so dass jeder Diensttuende oder jede Gruppe von Diensttuenden weiß, wer die Entscheidung trifft.

Wird Vollmacht jedoch nicht gezielt delegiert, dann wird genau das Gegenteil erreicht. Die Gruppen könnten ihre Delegierten in jeder wichtigen Angelegenheit anweisen; in gleicher Weise könnten die Delegierten die Treuhänder zu einem Gremium ohne Rückgrat machen, dem sie in fast jeder Angelegenheit Vorschriften machen könnten. Entsprechend würden sich die Treuhänder als Vorgesetzte der Sachgebiete sehen und die Mitarbeiter zu Robotern abstempeln. Kurz gesagt, ein solcher Missbrauch letzter Entscheidungsbefugnis würde zu einer Diktatur führen, in der jede Gruppe von Diensttuenden eine Menge Verpflichtungen ohne klar definierte Vollmachten hätte und damit nicht mehr wirkungsvoll beschließen und lenken könnte. Jeder würde versuchen, die Dinge auf den nächsten abzuschieben und kleine und große Tyrannen wären die unausweichliche Folge.

Klar ist also, dass letzte Entscheidungsbefugnis nicht willkürlich gebraucht werden darf. Sie sollte nie wahllos ausgeübt werden, es sei denn in äußersten Notfällen. Solch ein Notstand ist gewöhnlich dann gegeben, wenn jemand, dem Vollmacht übertragen wurde, sich erheblich irrt. Solch ein Notstand ergibt sich auch, wenn eine Vollmacht neu strukturiert werden muss, weil sie sich als untauglich erwiesen hat oder deshalb, weil sie zu weitreichend ist und daher ständig ihren vorgegebenen Rahmen und ihre Zweckbestimmung überschreitet. Wenn z.B. die Gruppen mit der Konferenz unzufrieden sind, dann können sie bessere Delegierte wählen oder ihre finanziellen Zuwendungen zurückhalten. *Falls es erforderlich wäre, könnten die Delegierten dem Treuhänderrat Einhalt gebieten und ihn unter bestimmten Umständen sogar völlig neu organisieren.*¹⁷ Die Treuhänder könnten dasselbe mit den Dienstkomitees tun.

Dies ist der angemessene Umgang mit letzter Entscheidungsbefugnis, weil er von letztendlicher Verantwortung befreit. Der Einfluss letzter Entscheidungsbefugnis muss zwar jederzeit spürbar sein, aber es ist völlig klar, dass in eine Entscheidungsbefugnis, die einmal delegiert wurde, nicht mehr eingegriffen wird, wenn sie gut funktioniert. Andernfalls würden alle demoralisiert, denen verantwortlich Aufgaben übertragen sind, wenn ihre Arbeit willkürlichen Eingriffen ausgesetzt und die Forderungen an sie größer als ihre Entscheidungsfreiheit wären.

Wir wollen die bisherigen Dienstgrundsätze noch einmal daraufhin überprüfen, ob und wie für jede Dienstebene Verantwortung und Entscheidungsbefugnis genau definiert sind. Dies ist geschehen a) durch Überlieferung, b) durch Gesetz und c) durch Prinzipien, mit deren Hilfe unklare Situationen und Widersprüche ausgelegt und aufgelöst werden können.

- a. Betrachten wir zunächst die Konferenz-Charta. Sie ist zwar kein gesetzliches Dokument, stellt aber ihrem Wesen nach einen Vertrag zwischen den AI-Anon Gruppen und der Konferenz dar. Sie bringt zum Ausdruck, dass die AI-Anon Gruppen einen Teil ihrer letzten Entscheidungsbefugnis und der ständig benötigten Dienstvollmachten an die Konferenz delegiert haben. Das schließt auch die Treuhänder und die aktiven Dienste mit ein. Die Charta empfiehlt, dass jedes Konferenzmitglied das Recht hat, seine Stimme nach dem eigenen Gewissen abzugeben; sie schlägt weiter vor, dass die Konferenz - dem traditionellen Recht auf Entscheidung entsprechend - eigenständig entscheiden darf, welche Angelegenheiten sie selbst erledigen und welche sie an die Gruppen zurückgeben möchte, damit diese darüber diskutieren, neue Vorschläge machen und Anweisungen geben. Diese traditionellen Vorgaben wurden entworfen, um die natürliche Neigung der Gruppen einzudämmen, ihren Delegierten zu viele Anweisungen zu geben. So hat die Konferenz genauso viel Entscheidungsbefugnis wie Verantwortung.
- b. Betrachten wir nun die Treuhänder. Es wurde bereits gesagt, dass die Treuhänder auf der Grundlage von Gesetzen berechtigt sein müssen, die Verwaltung unserer Dienste aktiv in die Hand zu nehmen, obwohl die Konferenz die letzte Vollmacht besitzt. Das traditionelle Recht auf Entscheidung stärkt diese gesetzliche Rechtsgrundlage der Treuhänder noch weiter und ermutigt sie, sie auch anzuwenden. Wir stellen auch fest, dass die Treuhänder ein gesetzlich garantiertes Vetorecht gegenüber der Konferenz haben, wenn sie - in seltenen Fällen - glauben, davon Gebrauch machen zu müssen. So

¹⁷ s. Änderungen Seite 51

garantieren wir den Treuhändern die Verwaltungsvollmachten, die ihrer tatsächlichen Verantwortung entsprechen. Die Stellung der Treuhänder ist darüber hinaus durch ihr Stimmrecht in der Konferenz gefestigt und dadurch, dass wir sie als das oberste Verwaltungsgremium der AI-Weltdienste anerkennen. All dies nimmt der Dienstkonferenz oder den Delegierten keinesfalls ihre endgültige Vollmacht, den Treuhändern Anweisungen zu geben, ihnen Einhalt zu gebieten oder den Treuhänderrat sogar neu zu organisieren, falls das nötig sein sollte.

Viel Sorgfalt wurde auch darauf verwandt, dem Geschäftsführenden Komitee (Executive Komitee) die umfassenden Verwaltungsvollmachten zu garantieren, die seiner Verantwortung zur Erledigung der Tagesgeschäfte unserer Dienste voll entsprechen. Das gilt auch für weitere, zukünftige Komitees oder Gremien, wie z.B. für ein Gremium für die Herausgabe des FORUM. Die gesetzliche Vollmacht der Treuhänder über alle nachgeordneten Komitees und Gremien ist nicht nur endgültig, sondern sie ist auch absolut von dem Moment an, wo die Treuhänder Handlungsbedarf sehen. Sie können jederzeit neue Gremien ernennen. Sie kontrollieren das Budget und können finanzielle Mittel zurückhalten. Solange alles gut geht, ist es aber äußerst wichtig, dass die Treuhänder nicht unnötig eingreifen und die Entscheidungsbefugnis an sich reißen. Hieraus wird verständlich, warum auf das Prinzip, Vollmachten zu übertragen, so viel Sorgfalt verwendet wurde.

In einem erheblichen Ausmaß haben auch die ständigen Komitees im Weltdienstbüro, wie z.B. die Komitees für Grundsätze, Finanzen, Öffentlichkeitsarbeit¹⁸ und andere einen ähnlichen Spielraum. Nach dem Grundsatz des Rechts auf Entscheidung kann jedes einzelne Komitees wählen, welche Angelegenheiten es selbst erledigen und welche es an die Treuhänder zurückgeben möchte. Die Stellung dieser Komitees wird zusätzlich dadurch gestärkt, dass ein beträchtlicher Anteil von Komiteemitgliedern ernannt wird, die nicht zugleich Treuhänder sind. Auch hier ist also Vorsorge getroffen, dass die Vollmachten der Komitees in einem angemessenen Verhältnis zu ihrer Verantwortung stehen.

- c. Nun kommen wir zu der Frage, wie wir uns verhalten, wenn Vollmachten kollidieren. Die meisten Alltagskonflikte zwischen den ständigen Diensten lassen sich leicht bereinigen, weil gut funktionierende Kontakte zwischen allen Komitees und Gremien bestehen.

Immer dann, wenn Entscheidungsbefugnisse sich vermischen oder überschneiden, muss es eine übergeordnete Zuständigkeit geben, eine anerkannte Stelle oder Einrichtung, bei der eine endgültige Einigung erreicht werden kann. Auch eine zweite Instanz muss gehört werden. Kleinere Konflikte brauchen den Treuhändern nicht vorgetragen zu werden, *aber die letzte Entscheidung liegt immer bei ihnen.*

Nehmen wir z.B. an, einer der Dienstbereiche möchte Erweiterungen vornehmen. Zunächst trägt er seinen Plan dem Grundsatz-Komitee vor. Stimmt dieses Komitee zu, dann empfiehlt es den Plan dem Treuhänderrat. Erfordert seine Durchführung aber viel Geld, dann muss er vorher dem Geschäftsführenden Komitee als ausführendem Organ vorgelegt werden.

Wenn das Geschäftsführende Komitee (Executive Komitee) dann, nach Absprache mit dem Finanz-Komitee, der Erweiterung zustimmt und diese im Rahmen des Haushaltsplans liegt, empfiehlt es diese Erweiterung dem Treuhänderrat. Falls das Geschäftsführende Komitee Einwände hat, muss es diese mit dem Treuhänderrat absprechen, der dann entscheidet. Nötigenfalls werden die Treuhänder die Angelegenheit in der Konferenz vortragen.

Erst- und Zweitzuständigkeit können auch in entgegengesetzter Folge arbeiten: Stimmt das Geschäftsführende Komitee z.B. nach Rücksprache mit dem Finanz-Komitee einer größeren Ausgabe zu, die aber Geist und Grundsätze von AI-Anon stark beeinträchtigen könnte, dann trägt es die Angelegenheit dem Grundsatz-Komitee vor. Erst nachdem über die Ausgabe und über den Zweck Einigkeit erzielt ist, wird die Angelegenheit dem Treuhänderrat zur endgültigen Entscheidung vorgelegt.

Auf jeden Fall ist zu vermeiden, dass für einen Verantwortungsbereich die Vollmachten zweimal vergeben werden. Entscheidungsbefugnis kann niemals halbiert werden. Nirgendwo belastet doppelt vergebene Entscheidungsbefugnis eine Struktur mehr als in ihrer Verwaltung. Im Dienstgrundsatz XI wird ausführlich erörtert, dass „doppelköpfige“ Geschäftsführung unbedingt vermieden werden muss.

Außer dem Verfahren, übertragene Verantwortung mit entsprechender Entscheidungsbefugnis auszustatten, haben wir zusätzlich zwei weitere Garantien: Das Recht auf Einspruch und das Recht, eine schriftliche Eingabe zu machen. Im Dienstgrundsatz V wurde bereits ausgeführt, dass eine einfache Mehrheit bei vielen Gelegenheiten den Anschein „erwecken kann, als habe sie letzte Entscheidungsbefugnis, die aber nicht gerechtfertigt ist. Ähnlich ist es, wenn unsere Führungskräfte ihre Mitarbeiter zu stark bevormunden. Wir setzen daher das Recht auf Einspruch und das Recht, eine schriftliche Eingabe zu machen ein, um jeder Minderheit und

¹⁸ s. Änderungen Seite 51

jedem Mitarbeiter Entscheidungsbefugnis und eine Rechtsstellung zu sichern, die ihren jeweiligen Verantwortlichkeit entsprechen.

Wir fassen zusammen: Es soll sichergestellt sein, dass letzte oder endgültige Entscheidungsbefugnisse immer in reichem Maß vorhanden sind, um Dinge zu korrigieren oder neu zu organisieren; aber wir wollen ebenso unseren dienenden Vertrauensleuten klare und angemessene Entscheidungsbefugnisse einräumen, damit sie ihre täglichen Aufgaben entsprechend ihrer Verantwortung erfüllen können.

All das sagt die Zweite Tradition direkt aus. Sie spricht vom „Gruppengewissen“ als der endgültigen Autorität und den „dienenden Vertrauensleuten“, denen Autorität übertragen worden ist. Das eine kann ohne das andere nicht funktionieren. Wir wissen genau, dass wir auf Dauer eine harmonische Ausgewogenheit in der Zusammenarbeit nur durch klare Vorgaben und gegenseitige Achtung aufrecht erhalten können.

ELFTER DIENSTGRUNDSATZ

Das Weltdienstbüro setzt sich aus den ständigen Komitees, den Führungskräften und den bezahlten Mitarbeitern zusammen.

Da die endgültige Verantwortung für die Verwaltung der AI-Anon Weltdienste bei den Treuhändern liegt, sollten sie die bestmögliche Unterstützung durch ständige Komitees, ehrenamtliche und bezahlte Mitarbeiter und Berater haben. Das bedeutet, dass auf die Auswahl dieser Komitees, Qualifikation ihrer Mitarbeiter und Einweisung in ihren Dienst und schließlich auf ihre Beziehungen untereinander sorgsam geachtet wird. Ebenso müssen wir die besonderen Rechte und Pflichten unserer ehrenamtlichen und bezahlten Mitarbeiter und der Berater sowie eine solide Basis für die Bezahlung unserer Angestellten bedenken.

Der Erfolg unseres Weltdienstbüros wird auf lange Sicht ebenso von den Fähigkeiten unserer Treuhänder abhängen wie von der kompetenten Führung und guten Zusammenarbeit der Komiteemitglieder, die nicht Treuhänder sind, den Sachgebietsleitern und allen übrigen bezahlten Mitarbeitern, die den AI-Anon Weltdienst aktiv weitertragen. Mit ihrer Fähigkeit und ihrem Einsatz steht oder fällt unsere Dienststruktur. Wir werden immer in hohem Maße von ihnen abhängig sein.

Weit mehr als die meisten unserer Treuhänder haben diese Diensttuenden durch Korrespondenz und Reisen weltweit direkten Kontakt mit der AI-Anon Gemeinschaft. Ihre Arbeit ist durch die vielen Besucher im Weltdienstbüro ständig im Blickfeld. Sie verrichten fast alle Routinearbeiten und üben die meisten unserer Dienste aus. Sie entwickeln oft neue Pläne und Grundsätze. Da sie sichtbarer Ausdruck der Weltdienste sind, beurteilen viele von uns unsere Dienste nach dem, was sie in unseren Mitarbeitern erkennen können. Deshalb unterstützen diese Diensttuenden die weltweiten Führungsaufgaben unserer Treuhänder nicht nur, sondern sie teilen diese Führungsaufgaben sogar mit ihnen.

Jedes Jahr ernennt der Sprecher des Treuhänderrates mit dessen Zustimmung die Sprecher der Komitees und ist zusammen mit dem Geschäftsführer kraft des Dienstes Mitglied in jedem dieser Komitees.¹⁹ Die Komiteesprecher wählen ihre Mitglieder aus, die dann noch vom Treuhänderrat bestätigt werden. In jedem Komitee sind bezahlte Mitarbeiter des Weltdienstbüros vertreten. Auch Delegierte der Konferenz arbeiten in vielen Komitees mit.

Die ständigen Komitees des Weltdienstbüros sind: 1. Grundsätze, 2. Alateen, 3. Finanzen, 4. Weltdienstkonferenz, 5. Institutionen, 6. Literatur, 7. Nominierung, B. Öffentlichkeitsarbeit, 9. Archiv, 10. Internationale Koordination²⁰, 11. Zusammenarbeit mit Fachleuten und 12. Regionale Dienstseminare.²¹

Diese Komitees sind keine ausführenden Organe. Sie haben weder Führungsaufgaben noch leiten sie die Angelegenheiten der verschiedenen Dienste. Sie können aber Empfehlungen an diese, an das Geschäftsführende Komitee (Executive Komitee) oder den Treuhänderrat geben.

Betrachten wir sie nun der Reihe nach.

I. Grundsatzkomitee²²: Dieses Komitee ist wohl das wichtigste von allen im Weltdienstbüro. Es kann praktisch über alle Probleme oder Projekte befinden, die in den anderen Komitees auftauchen und in denen es um AI-Anon Grundsätze, Öffentlichkeitsarbeit, Traditionen u.a. geht.

Es gibt dem Treuhänderrat Empfehlungen und trägt auch Meinungen von Minderheiten vor. In einem Notfall, wenn sofortiges Handeln erforderlich ist, wirkt seine Entscheidung, soweit sie diesen besonderen Fall betrifft, bindend. Aber diese Entscheidung wird damit nicht automatisch Teil der AI-Anon Grundsätze

¹⁹ s. Änderungen Seite 51

²⁰ s. Änderungen Seite 51

²¹ s. Änderungen Seite 51

²² s. Änderungen Seite 51

insgesamt Das wird sie nur dann, wenn sie vom Treuhänderrat und der Weltdienstkonferenz gebilligt ist. (Siehe auch im Anhang: „Gemeinsamer Grundsatz-Ausschuss von A.A.“)

Das Grundsatz-Komitee setzt sich zusammen aus den Treuhändern, den „At-large -Mitgliedern (erfahrene Al-Anon Mitglieder) des Geschäftsführenden Komitees, den Sprechern aller Komitees und den Al-Anon Mitarbeitern des Weltdienstbüros. Es tagt vierteljährlich unmittelbar vor dem Treffen der Treuhänder.²³ Es ist befugt, alle Probleme oder Projekte zu überdenken, die von einzelnen Al-Anon Mitgliedern vorgeschlagen werden. Ebenso überdenkt es bereits getroffene Entscheidungen noch einmal, wenn irgendein Teil der Gemeinschaft sie missbilligt.

2. **Alateenkomitee:** Dieses Komitee stimmt die Aktivitäten von Alateen auf nationaler Ebene aufeinander ab. Es besteht aus dem ehrenamtlichen Sprecher, dem bezahlten Mitarbeiter im Weltdienstbüro und sechs Delegierten der Weltdienstkonferenz. Es entstand 1959, als die heranwachsenden Söhne und Töchter von Alkoholikern das Weltdienstbüro um eigene Schritte und Traditionen baten. Bis zu diesem Zeitpunkt war an eine Gemeinschaft für Jugendliche innerhalb von Al-Anon nicht gedacht worden. Mit Hilfe des Weltdienstbüros passten die Jugendlichen selbst die Al-Anon Schritte und Traditionen ihren Bedürfnissen an.

Die Gemeinschaft Alateen hat Schwierigkeiten besonderer Art, die unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden müssen. Sponsoren zu finden ist eines der größeren Probleme. Viele Al-Anon Mitglieder haben kein Interesse daran, eine Alateen Gruppe zu sponsern, obwohl sie die Zeit und Fähigkeit dazu hätten. Anonyme Alkoholiker sind viel eher dazu bereit, aber Al-Anon sieht für Alateen vor, dass eine Alateen Gruppe einen Al-Anon Sponsor haben soll, unabhängig davon, ob dieser dabei noch von einem A.A.-Sponsor unterstützt wird. Al-Anon Mitglieder, die ehemals bei Alateen waren, eignen sich besonders als Sponsoren für Alateen.

Naturgemäß liegt ein anderes Problem darin, dass die Zugehörigkeit zu Alateen ausgesprochen fluktuierend ist. Es fehlen die Langzeitmitglieder mit ihrer Erfahrung, die den Gruppen Stabilität geben und die für die Zukunft Alateens planen können. Jugendliche wachsen heran, beginnen ein Studium, heiraten, ziehen fort, schließen sich Al-Anon an. Teenager sind sie höchstens sieben Jahre. Aus diesem Grund und weil Alateen ein Teil von Al-Anon ist, muss Al-Anon für Alateen die Vorkehrungen treffen, die Alateen selbst nicht treffen kann.

3. **Finanzkomitee:** Es achtet vor allem darauf, dass wir zahlungsfähig bleiben, ohne dabei aus dem Geld einen Götzen zu machen. Wirtschaftliches Denken und der spirituelle Gehalt des Programms müssen sich unbedingt mischen, und zwar gerade im richtigen Verhältnis. Wir brauchen hier nüchtern denkende Al-Anon Mitglieder mit Finanzkenntnissen. Alle sollten Realisten sein; ein oder zwei Pessimisten sind vielleicht von Nutzen. Die Tendenz unserer heutigen Welt geht dahin, mehr Geld auszugeben, als verfügbar ist oder sogar mehr, als jemals hereinkommen wird. Wenn ein neues und vielversprechendes Al Anon Projekt in Sicht kommt, rufen wir vielleicht: „Denkt jetzt nicht an das Geld, lasst uns anfangen!“ Dies ist genau der Augenblick, in dem erwartet wird, dass unser Finanz-Komitee etwa sagen sollte: „Halt, lasst uns in Ruhe überlegen!“ In diesem Moment geraten die „Sparer“ unter uns in konstruktive und gesunde Kollision mit den „Verschwendern“. Die wichtigste Aufgabe des Komitees ist daher, darauf zu achten, dass das Weltdienstbüro zahlungsfähig ist und bleibt, in guten wie in schlechten Zeiten.

Das Komitee schätzt vorsichtig die zu erwartenden Jahreseinnahmen. Es entwickelt Vorschläge, wie wir unsere Einnahmen erhöhen können, behält die Kosten im Auge und vermeidet Verschwendung und doppelte Geldausgabe. Es prüft sorgfältig die jährlichen Haushaltspläne der zu erwartenden Einnahmen und Ausgaben, die ihm vom Weltdienstbüro, einschließlich des FORUM, vorgelegt werden. Es schlägt, falls erforderlich, Korrekturen dieser Pläne vor. In der Mitte des Jahres verlangt es Korrekturen des Budgets, falls sich die ursprünglichen Schätzungen als ungenau erwiesen haben. Es betrachtet jede neue Ausgabe unter dem Gesichtspunkt: „Ist sie zum jetzigen Zeitpunkt notwendig oder wünschenswert? Können wir uns das leisten?“

Das Komitee empfiehlt dem Treuhänderrat, wenn es angebracht ist, Geldbeträge unserer Rücklage zuzuführen mit der Maßgabe, dass diese Geldbeträge jederzeit verfügbar sind.²⁴ Das soll uns in die Lage versetzen, schwere Zeiten oder sogar einen Engpass durchzustehen.

Das alles heißt nicht, dass unser Finanz-Komitee Geld horten sollte auf Kosten der Al-Anon Dienste oder sonstiger Mittel, die wir für das außerordentliche Wachsen der Gemeinschaft brauchen. Pfennigfuchseriei würde unsere Dienste beeinträchtigen und uns das Vertrauen der Gruppen nehmen. Ein derart falsches und

²³ s. Änderungen Seite 51

²⁴ s. Änderungen Seite 52

phantasieloses Wirtschaften könnte sich als sehr teuer erweisen - sowohl in spiritueller als auch in dienstlicher und finanzieller Hinsicht.

Wirkliche Klugheit in finanziellen Dingen bedeutet weder Geld zu horten noch leichtsinnig auszugeben. Wir müssen vielleicht manchmal ein vorübergehendes Defizit riskieren; unkontrolliertes Geldausgeben könnte jedoch eine empfindliche Kürzung oder sogar den Zusammenbruch unserer wichtigsten Dienste bedeuten, wogegen wir uns sehr sorgfältig absichern sollten.

4. **Konferenzkomitee:** Die Konferenz findet zwar nur einmal jährlich im April statt und dauert nicht einmal eine ganze Woche, aber die vielfältigen Vorbereitungen und die anschließenden Berichte bedeuten Arbeit für ein ganzes Jahr. Nach Abschluss der Konferenz erhalten die Delegierten und die Gruppen so schnell wie möglich einen ausführlichen Konferenzbericht, der auch die Berichte aller Komitees enthält.

Da die Konferenz auch das wirksamste Kommunikationsmittel zwischen dem Weltdienstbüro und den nordamerikanischen Gruppen ist, muss das Konferenz-Komitee ein besonders informatives Programm vorbereiten, das den Delegierten damit Gelegenheit bietet, die Anliegen der Gruppen an das Weltdienstbüro heranzutragen. Zugleich werden Umfang und Bedeutung der Arbeit des Weltdienstbüros den Gruppen über die Delegierten nahegebracht.

5. **Institutionenkomitee**²⁵: Das Komitee entwickelt Methoden und gibt sie den Gruppen weiter, damit Al-Anon und Alateen solchen Familien und Freunden von Alkoholikern nahegebracht werden können, die sich in Krankenhäusern, Suchtkliniken, Resozialisierungs- oder anderen betreuenden Wohneinrichtungen befinden. Es versucht auch, den Unterschied zwischen dem von Al-Anon gewiesenen Weg der Genesung und dem Ansatz der Suchtklinken deutlich zu machen. Diese Klärung hilft, unsere Traditionen zu erhalten und vermeidet dadurch eine Verwässerung des Al-Anon Programms.

Schon bald nach der Gründung der „Al-Anon Headquarters“ ermutigte A.A. Al-Anon, die Familienangehörigen von Anonymen Alkoholikern in Krankenhäusern und Gefängnissen anzusprechen, wenn sie das wünschten. Daraus ergab sich ein hilfreicher Briefkontakt mit vielen dieser Familien, den eine unserer Ehrenamtlichen der „ersten Stunde“ unterhielt. Später lag diese Arbeit einige Jahre brach, weil es keinen ehrenamtlichen Sprecher gab, der sich hinreichend dafür Interessierte. Endlich wurde 1967 ein Komitee „Institutionen“ mit einem festen Mitarbeiter vom Weltdienstbüro gegründet.

Obwohl wir unseren Ansporn für die Öffentlichkeitsarbeit in Institutionen von A.A. erhalten haben, wurde später offenbar, dass wir einen anderen Ansatz benötigen, denn es befinden sich mehr Alkoholiker in öffentlichen Einrichtungen, während die Familienangehörigen zumeist die Besucher sind.

Wenn wir Familien ermutigen, eine nahegelegene Al-Anon Gruppe zu besuchen, achten wir sehr sorgfältig darauf, ihre Anonymität zu wahren. Weil der Alkoholiker durch Alkoholismus und Haft doppelt gebrandmarkt ist, bedeutet es für die Familie eine Erleichterung zu erfahren, dass Alkoholismus eine Krankheit ist. Die Auswirkungen des Alkoholismus sind oft ein weiterer Grund für die Einlieferung eines Verwandten oder Freundes in ein Krankenhaus, Suchtklinik oder eine Resozialisierungs- oder andere betreuende Wohneinrichtung.

6. **Literaturkomitee:** Es ist Aufgabe dieses Komitees, bestehende Bücher und Schriften zu überarbeiten und neuen Bedürfnissen oder den sich ändernden Verhältnissen mit der Erstellung von neuen Materialien entgegenzukommen. Allgemein gesagt, besteht sein Auftrag darin, dafür zu sorgen, dass *alle Aspekte des Al-Anon Genesungsprogramms in angemessener und verständlicher schriftlicher Form für uns, unsere Freunde und die ganze Welt vorliegen.*²⁶ Das Wachsen von Al-Anon, die Einigkeit und der Dienst werden im wesentlichen durch unsere Literatur vermittelt. Der Einfluss der zahlreichen Bücher und Schriften, die jährlich verschickt werden, ist unermesslich. Es ist daher dringend nötig und unerlässlich, dass unsere Literatur stets im Einklang mit unserer Entwicklung steht.

Das Literatur-Komitee muss sich immer wieder neu mit Aufmachung, Format und Inhalt befassen. Hier gilt unser Grundsatz, nur das Beste zu wählen; wir sind davon überzeugt, dass Literatur in billiger Aufmachung, mit niedrigen Verkaufspreisen und dürftigem Inhalt der Gemeinschaft Schaden zufügt.

Wie in anderen Komitees des Weltdienstbüros müssen auch im Literatur-Komitee Experten sitzen. *Sichtung der Urtexte, redaktionelle Bearbeitung und Entwicklung bis zum Abschluss eines neuen Werkes liegen in der Verantwortung dieses Komitees, dessen Mitglieder sich als konstruktive Kritiker neu entstehender Genesungsschriften verstehen.*²⁷ Auch in diesem Komitee sind Menschen mit reicher Al-Anon Erfahrung vertreten. Das „Al-Anon Gefühl“ soll sich in allen unseren Schriften ausdrücken, das ist ein

²⁵ s. Änderungen Seite 52

²⁶ s. Änderungen Seite 52

²⁷ s. Änderungen Seite 52

unbedingtes Muss. Das, was wir so gut mündlich ausdrücken können, soll auch im geschriebenen Wort zu finden sein.

Das Literatur-Komitee überprüft jede neue Produktion sorgfältig, indem es die Meinungen und Vorschläge von anderen erfahrenen Al-Anon Mitgliedern mit gutem Einfühlungsvermögen für das Programm zu dem neuen Werk erfragt. *Am Anfang war dieses Komitee für die gesamte konferenzgeprüfte Literatur (CAL=Conference Approved Literature) zuständig. Mit dem Wachsen von Al-Anon wurden Umfang und Erfahrung der Dienstbereiche größer. Dadurch entstand eine größere Vielfalt an konferenzgeprüfter Literatur. Um die hohe Qualität der Al-Anon Literatur zu erhalten, entschied die Weltdienstkonferenz 1985, die Verantwortung für Dienstschriften dem jeweiligen Dienst-Komitee zu überschreiben. Die gesamte Al-Anon Literatur, ob sie nun Genesung oder Dienste betrifft, muss den Prozess der Prüfung durch die Konferenz durchlaufen.*²⁸

7. **Nominierungskomitee:** Dieses Komitee hilft den Treuhändern bei ihrer Hauptaufgabe, alle unbesetzten Dienste sowohl innerhalb der eigenen Reihen als auch in den sonstigen Bereichen (z.B. ehrenamtlich Diensttuende und Komitee-Sprecher), mit solchen Al-Anon Mitgliedern zu besetzen, die sich durch besondere Fähigkeit, Beständigkeit und Arbeitseifer auszeichnen.

Die Empfehlungen des Nominierung-Komitees bestimmen weitgehend den dauerhaften Erfolg unserer Dienste. Seine Mitglieder treffen die Vorauswahl in Bezug auf unsere zukünftigen Treuhänder und die anderen ehrenamtlich Diensttuenden. Grundeinstellung und Handlungsweise dieses Komitees sollten sein: sorgfältig zu überlegen, gewissenhaft nachzuforschen und zu befragen, keine zufälligen Empfehlungen anzunehmen, Listen mit geeigneten Kandidaten frühzeitig vorzubereiten. Übereilte und spontan getroffene Entscheidungen sollten immer vermieden werden.

8. **Komitee für Öffentlichkeitsinformationen:** Dieses Komitee ist wichtig, weil es die Verbindung zur Öffentlichkeit herstellt. Die meisten Mitglieder sollten Erfahrung auf dem Gebiet der Öffentlichkeitsarbeit haben, aber beruflicher Sachverstand allein reicht nicht aus. Die zurückhaltende Einstellung von Al-Anon, wie sie in der Tradition „Anziehung statt Werbung“ zum Ausdruck kommt, verlangt, dass die sachverständigen Komitee-Mitglieder ihre Erfahrungen den Bedürfnissen von Al-Anon angepasst einbringen. Die Techniken, eine Fernsehpersönlichkeit oder eine neue Kosmetik zu „verkaufen“, sind für Al-Anon ungeeignet. Im Komitee sollten immer einige Mitglieder sein, die aufgrund langjähriger Erfahrung Al-Anon „Gespür“ besitzen, das heißt: ein klares Verständnis für unser Erscheinungsbild und unsere Beziehung zur Öffentlichkeit.

Dadurch benötigen wir professionelles Geschick, um mit den gewaltigen Möglichkeiten der heutigen Medienlandschaft umzugehen. Es ist keine Arbeit nur für Amateure. Sie erfordert fachliche Erfahrung, Diplomatie, ein Gespür dafür, was zu gewagt ist und was nicht, Mut zum kalkulierten Risiko und die Bereitschaft zu weisen Kompromissen im Einklang mit unseren Traditionen. Diese Kombination von Eigenschaften ist hier immer gefragt.

Sowohl direkt als auch indirekt versuchen wir, immer mehr Familien der 25 Millionen Alkoholiker zu erreichen, die heute auf der ganzen Welt leben. Deshalb ist es notwendig, Informationen zu vermitteln und ein positives Verständnis der Öffentlichkeit gegenüber Al-Anon zu fördern.²⁹ Wir brauchen die zunehmende Bereitschaft von Verlegern, Schriftstellern, Fernsehen und Radio. Wir sollten diese Möglichkeiten der Information auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene allmählich erweitern, jedoch behutsam und niemals, indem wir Druck ausüben. Mit Hilfe der genannten Möglichkeiten versuchen wir, die Al-Anon Botschaft zu denen zu bringen, die unter den Folgen des Alkoholismus leiden.

Die Arbeit unseres Komitees für Öffentlichkeitsarbeit³⁰ ist mit großen Risiken verbunden; ein einziger größerer Fehler in der Öffentlichkeit kann Menschenleben kosten und viel Leid bedeuten, wenn Hilfesuchende sich wieder abwenden. Umgekehrt führt jeder wirkliche Erfolg in der Öffentlichkeitsarbeit³¹ die Familien von Alkoholikern zu Al-Anon.

9. **Archivkomitee:** Dieses Komitee befasst sich damit, bedeutsames Al-Anon- und Alateen Material der Vergangenheit und Gegenwart zu bewahren und zu gestalten.

Das Komitee unterstützt und berät den Archivar in verschiedener Hinsicht, wie z.B. in Budgetfragen oder darin, wie das Archiv der Gemeinschaft und einzelnen Forschern am besten zugänglich gemacht werden kann.

²⁸ s. Änderungen Seite 52

²⁹ s. Änderungen Seite 53

³⁰ s. Änderungen Seite 53

³¹ s. Änderungen Seite 53

Das Archiv des Weltdienstbüros ist eine Materialsammlung für alle Al-Anon und Alateen Mitglieder; es informiert über das Erbe der Gründer und macht der Gemeinschaft ihre Vergangenheit verständlich.

Das Archiv-Komitee trägt die dokumentierten Fakten der vergangenen und gegenwärtigen Geschichte und Entwicklung der Al-Anon Gemeinschaft zusammen, ordnet sie und bewahrt sie auf. Es beschreibt die Geschichte und Entwicklung des Weltdienstbüros, das die Ziele des früheren „Clearing House“ weiter verfolgt. Es tut alles, was nötig ist, um liebevolles Interesse für Al-Anon bzw. Alateen zu wecken.

Das Komitee macht Informationen zugänglich; es informiert und unterstützt ernsthaft Interessierte im Rahmen unserer Traditionen zum Nutzen von Al-Anon als Ganzem.³²

10. **Komitee für Internationale Koordination:** In einer Welt des schnellen Wandels ist dieses Komitee um dauerhafte weltweite Einigkeit bemüht.

Es stimmt die Aktivitäten des Weltdienstbüros und die von Einzelpersonen, Gruppen und Dienstbereichen außerhalb der USA und Kanadas aufeinander ab. Es befasst sich mit den Nachfragen um Druckgenehmigung der konferenzgeprüften Literatur weltweit und deren Übersetzungen in alle Sprachen.

Als „Al-Anon Family Group Headquarters“ in USA amtlich eingetragen wurde, gab es in Al-Anon nur einige Ehefrauen von Anonymen Alkoholikern außerhalb der USA und Kanada. Dann begann Al-Anon im Ausland zu wachsen, und es bildeten sich Gruppen und Dienstzentren vor Ort. Schließlich entstanden unter Anleitung und durch Ermutigung durch das Weltdienstbüro nationale Dienstbüros.

1978 gab es Al-Anon und Alateen bereits in über 70 Ländern. Die Aufgabe, die Botschaft unverfälscht weiterzutragen, wurde immer vielfältiger. So entstand das Komitee für Internationale Koordinierung. Das Komitee besteht aus einem ehrenamtlichen Sprecher, dem bezahlten Sachgebietsleiter und weiteren bezahlten Mitarbeitern aus dem Weltdienstbüro und Ehrenamtlichen, die mit Al-Anon auf Weltebene vertraut sind.

Mit der Gründung des Komitees entstand auch der Plan eines internationalen Delegiertentreffens. Dieses wurde als das wirkungsvollste Mittel erkannt, das sensible Miteinander zu fördern, das notwendig ist, um für eine einheitliche Botschaft der Dienste trotz sprachlicher und kultureller Unterschiede zu sorgen. 1984 wurde das IAGSM (International Al-Anon General Services Meeting = Internationales Weltdiensttreffen der Länder) nach drei Versuchsperioden im Zweijahresrhythmus als fester Bestandteil in unsere Struktur aufgenommen.³³

11. **Zusammenarbeit mit Fachleuten** war eine der Aufgaben des Komitees Öffentlichkeitsinformationen, bis klar wurde, dass dieser Dienst besondere Aufmerksamkeit erforderte und verdiente. Ein eigenes Komitee zur Zusammenarbeit mit Fachleuten (Original: CPC, Cooperating with the Professional Community) wurde 1981 auf Probe eingeführt und besteht seit 1983 fest.

Die Hauptverantwortung dieses Komitees besteht darin, unsere Bereitschaft zu zeigen und den Informationsaustausch zwischen dem Weltdienstbüro und den Al-Anon und Alateen Gruppen einerseits und Einrichtungen der Suchthilfe, staatlichen Behörden und anderen Organisationen andererseits zu erleichtern, mit denen wir Kontakt halten müssen, um die Botschaft der Hoffnung weiterzutragen.

Das Ziel des Komitees ist es, Al-Anon bei Fachleuten im In- und Ausland als eine Quelle der Hilfe für Familien und Freunde von Alkoholikern besser bekannt zu machen. Es ist oft der berufliche Helfer, der als erster um Rat gefragt wird oder der die Not und die Qual von Angehörigen oder Freunden von Alkoholikern bemerkt. Wenn er mit Al-Anon vertraut ist, kann er einen Menschen in Schwierigkeiten auf unser Programm hinweisen, wenn dieser gerade besonders empfänglich dafür ist. Das Komitee ermutigt die Gruppen, vor Ort und auf Regionalebene Kontakt mit den beruflichen Helfern zu halten.

Leitfäden und andere Materialien für die Arbeit mit Fachleuten werden unter Mitwirkung der Gemeinschaft ständig formuliert und erarbeitet.

Wenn wir ein Komitee für die Zusammenarbeit mit Fachleuten einrichten, so folgen wir damit dem Vorschlag von Bill W., „zu unseren Freunden, den professionellen Helfern, freundlich zu sein“³⁴. Wir müssen das Gespräch mit Fachleuten im Bereich Medizin, Religion, Gesetzgebung und Erziehung suchen und intensivieren. Das gilt ebenso für Arbeitgeber, Behörden, Gerichtshöfe, Gefängnisse, psychiatrische Kliniken sowie andere Initiativen und Projekte, die mit Alkoholismus befasst sind.³⁵

³² s. Änderungen Seite 53

³³ s. Änderungen Seite 53

³⁴ s. Änderungen Seite 53

³⁵ s. Änderungen Seite 53

Wir hoffen, dass wir die Zusammenarbeit zwischen Al-Anon und öffentlichen Einrichtungen verbessern können, indem wir darüber informieren, wer und was wir sind, wo wir zu finden sind und was wir leisten können und was nicht.³⁶

12. **Regionale Dienstseminare** ermutigen zum direkten Gedankenaustausch zwischen den Mitarbeitern des Weltendienstbüros, den Treuhändern und denjenigen Al-Anon und Alateen Mitgliedern auf „regionaler“ Ebene (entspricht der IG in Deutschland), die Interesse an den Diensten haben.

Seit 1961 besteht der Kontakt zwischen den Regionen und dem Weltendienstbüro im wesentlichen durch die Delegierten während der Weltdienstkonferenz. 1979 entschloss sich die Weltdienstkonferenz, die Dienstbereitschaft durch bessere Kommunikation auf der untersten Ebene anzuregen. Dazu gab sie die Genehmigung, in den 6 „Regions“ (unsere Intergruppen) der USA und Kanadas Dienstseminare abzuhalten, zunächst, um Erfahrungen zu sammeln.

1983, als diese Art der Kommunikation sich als sinnvoll erwiesen und sie wirkungsvoll zum Aufbau einer starken Gemeinschaft und zur Sicherung der Zukunft beigetragen hatte, machte die Weltdienstkonferenz die Dienstseminare durch ihr Votum zu einem festen Bestandteil unserer Struktur.

Das Komitee Regionale Dienstseminare besteht aus einem ehrenamtlichen Sprecher, dem Geschäftsführer, einem koordinierenden bezahlten Mitarbeiter und zwei Treuhändern auf „Region“ Ebene (IG-Ebene) - einem, der gerade ein Dienstseminar geleitet hat, und einem, der sich auf die Leitung des nächsten vorbereitet. Das Komitee sichtet die Vorschläge der gastgebenden „Region“ (IG bei uns), übernimmt die Organisation der Veranstaltung, sucht Freundinnen zur Mithilfe und formuliert die Tagesordnung, die auf Wünschen aus der „Region“ (Intergruppe) basieren.

Das Komitee braucht Delegierte, die als Bindeglied zu den Gruppen fungieren, die Themen für Workshops und Schulungen vorschlagen. Dadurch kann jeder an der Freude teilhaben, die Dienste in die Gemeinschaft zu tragen.³⁷

Das Geschäftsführende Komitee (Executive Komitee)

Das Geschäftsführende Komitee gehört deshalb nicht in die Reihe der ständigen Komitees, weil es als Verwalter des Weltendienstbüros gesetzliche Vollmachten von den Treuhändern erhalten hat, um die Erledigung der Tagesgeschäfte zu leiten. Seine sieben Mitglieder sind der Generalsekretär (nach außen Geschäftsführer genannt), ein Mitarbeiter aus dem Verwaltungsbereich des Weltendienstbüros,³⁸ die Sprecher der Grundsatz- und Finanz-Komitees sowie drei weitere Al-Anon Mitglieder, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Der Sprecher des Geschäftsführenden-Komitees und die drei zuletzt genannten Al-Anon Mitglieder werden von den Treuhändern gewählt.

Alle neuen Projekte, die ein Komitee in Erwägung zieht, sollten zunächst dem Geschäftsführenden Komitee zur Bewilligung vorgelegt werden. Sobald größere Geldausgaben als die bereits genehmigten mit dem geplanten Projekt verbunden sind, wird das Finanz-Komitee hinzugezogen. Sollte das Vorhaben eine Veränderung von Grundsätzen nach sich ziehen, dann sollte es zuerst dem Grundsatz-Komitee vorgelegt werden.

Das Forum³⁹

Viele Jahre sichtete der von den Treuhändern ernannte Redakteur des FORUM die Briefe, die sich regelmäßig im Weltendienstbüro ansammelten und stellte sie zu einer Zeitschrift zusammen, schrieb den Leitartikel dazu und bestimmte die Aufmachung der folgenden Monatsausgabe. Vor ihrer Veröffentlichung wurde jede Ausgabe noch vom Geschäftsführer⁴⁰ und dem Sprecher des Grundsatz-Komitees überlesen.

In der Folge entstand das Redaktions-Komitee, das seine Nachfolger selbst sucht und ernennt, wenn der Treuhänderrat zugestimmt hat. 1991 stimmte die Weltdienstkonferenz einem Antrag zu, einen Treuhänder zum Sprecher des FORUM Redaktions-Komitee zu ernennen und einen Sachgebietsleiter des Weltendienstbüros für das Zusammenstellen der Zeitschrift einzusetzen.⁴¹ Das Redaktions-Komitee unterstützt den Sachgebietsleiter und Angestellte bei der Entscheidung über redaktionelle Grundsätze und Inhalte der Zeitschrift. Das Komitee empfiehlt auch die Materialien, die zur Absatzförderung des FORUM an die Gruppen verschickt werden.⁴² Unser Redaktions-Komitee ist daher der Hauptgarant für die Kontinuität und Qualität der Zeitschrift.

³⁶ s. Änderungen Seite 53

³⁷ s. Änderungen Seite 53

³⁸ s. Änderungen Seite 53

³⁹ s. Änderungen Seite 53

⁴⁰ s. Änderungen Seite 53

⁴¹ s. Änderungen Seite 53

⁴² s. Änderungen Seite 53

1982 wurde das FORUM Geschäftsführungs-Komitee gegründet, das sich um die geschäftlichen Belange und den Absatz des FORUM kümmert, und das bis heute die Abonnements bearbeitet.⁴³

Prinzipien, die sich im Weltdienstbüro bewähren

Qualitäten, die eine gute Al-Anon Führungskraft ausmachen

Ein aktiver Dienst kann nur dann gut funktionieren, wenn er unter qualifizierter Leitung einer einzelnen Person steht, die von ausreichenden und kompetenten Mitarbeitern unterstützt wird. Leitung kann weder von einem Rat noch von einem Komitee geleistet werden, da beide für die tägliche Arbeit nicht flexibel genug sind. Leitung muss also einer Einzelperson übertragen werden. Damit sie ihren Dienst tun kann, werden ihr weitgehende Freiheiten und Vollmachten eingeräumt. Solange sie den Dienst gut ausübt, soll keine Einmischung von außen erfolgen.

Wirkliche Führungskräfte sind selten und schwer zu finden. Es erfordert eine spezielle Verbindung von Eigenschaften. Sie muss durch Einsatz und Beispiel überzeugen. Dadurch bestärkt sie bei anderen die Bereitwilligkeit, mitzuarbeiten. Wenn es einmal an dieser Mitarbeit fehlt, muss sie erkennen, wann Entschlossenheit am Platz ist. Sie muss geradlinig und unparteiisch handeln. Sie muss die Zusammenhänge erfassen und die großen Aufgaben ausführen, ohne die kleinen zu vernachlässigen. Sie muss bei der Planung häufig die Initiative ergreifen.

Leitende Al-Anon Mitglieder mit innerem Antrieb und Energie begehen möglicherweise manchmal den Fehler, das Ausführen vorhandener Projekte und Ziele nicht vom Entwickeln neuer Pläne zu unterscheiden. Sie neigen vielleicht dazu, Ideen in die Tat umzusetzen, ohne vorher diejenigen ausreichend zu befragen, deren Arbeit davon betroffen ist. Vielleicht vergessen sie auch, diejenigen ausreichend um Rat zu fragen, deren Erfahrung und Wissen in einem speziellen Fall oder aufgrund ihrer Funktion gebraucht wird.

Unerlässlich ist, dass eine gute Führungskraft in leitender Funktion geschickt im Verhandeln ist. Ein schneller „Geschäftsabschluss“ und schnelle Ergebnisse befriedigen ihn dann nicht, wenn geduldige Unterredungen mit vielen Leuten angebracht sind. Er zögert die Dinge aber auch nicht ängstlich hinaus oder fragt dauernd nach Anweisungen. Wenn er über das Ziel hinausschießt, wird ihm durch die Gegebenheiten und durch verbindliche Richtlinien Einhaltung geboten. Ein schwache und unsichere Führungskraft ist jedoch zu keiner Zeit von Nutzen.

Eine gute Führungskraft in leitender Funktion muss wissen, wann er um besondere Erläuterungen und Anweisungen bitten und wann er seine eigenen Entscheidungen treffen will. Diese Entscheidungsfreiheit ist in unserer Struktur im „Recht auf Entscheidung“ garantiert. Wir können ihn jederzeit darauf aufmerksam machen, wenn seine Beurteilung falsch war.

Bestimmte Leute in Schlüsselpositionen beim Weltdienstbüro müssen Al-Anon Mitglieder sein. Die Schreibkräfte können Al-Anon Mitglieder sein, müssen es aber nicht. Dies könnte buchstäblich Anlass zu Diskriminierung sein. Wie im Management irgendeines Unternehmens kommt es im Weltdienstbüro hauptsächlich darauf an, dass die Arbeit gut erledigt wird. Wichtig ist, dass die Sachgebietsleiter keinen Unterschied machen zwischen solchen Arbeitskräften, die zu Al-Anon gehören und anderen. Wenn auch Weisung und Disziplin in einem vernünftigen Maß nötig sind, so sollten sie mit Fairness und Gleichbehandlung gepaart sein. (Siehe auch im Anhang: Das System der Rotation von A.A..)

Bezahlte Mitarbeiter und ihre Entlohnung

Das Weltdienstbüro leidet ständig unter Geldmangel, um genügend leitende Mitarbeiter in Vollzeitbeschäftigung einzustellen. Aber solange wir es uns leisten können, sollte jeder Sachgebietsleiter und jeder weitere bezahlte Angestellte das Geld verdienen, das er für vergleichbare Dienste in der Geschäftswelt erhalten würde.

Dieses Prinzip wird von vielen Al-Anon Mitgliedern missverstanden. Sie sehen den Weltdienst als eine Einrichtung tätiger Nächstenliebe an, die sie unterstützen müssen. Dabei übersehen sie, dass unser finanzieller Beitrag nicht nur Neuen in der Gemeinschaft nützt, sondern dem allgemeinen Wohl dient und uns alle schützt. Wir sind nicht wie die reichen Wohltäter, die den Kranken und Armen helfen. Indem wir anderen helfen, helfen wir uns selbst.

Es ist ein weiterer falsch verstandener Gedanke, dass unsere bezahlten Mitarbeiter, insbesondere, wenn sie Al-Anon Mitglieder sind, für wenig Geld arbeiten sollten. Das würde unsere bezahlten Mitarbeiter zu ungewöhnlichen finanziellen Opfern zwingen, die wir keinem anderen Al-Anon Mitglied zumuten würden. Außerdem macht eine schlechte Bezahlung eine Arbeitskraft unsicher und ihre Arbeit ineffektiv und ist daher auf lange Sicht teuer. Dies ist weder eine gute spirituelle Vorgehensweise noch ein gutes Geschäftsgebahren.

Der Unterschied zwischen gerechter und schlechter Bezahlung unserer Dienste macht wenige Pfennige im Jahr für jedes Al-Anon Mitglied aus. Der Überschuss für den Al-Anon Weltdienst ist für eine so große

⁴³ s. Änderungen Seite 53

Gemeinschaft pro Kopf sehr gering. In der Annahme, dass Spenden immer fließen werden, sollten wir daher unsere Mitarbeiter gut bezahlen.

Die Bedeutung des Rechts auf volle Beteiligung für unsere bezahlten Mitarbeiter

Wir haben schon über die Wichtigkeit gesprochen, bezahlten Mitarbeitern in Schlüsselpositionen Stimmrecht in unseren Komitees und Beschlussgremien zu geben.

Im allgemeinen sind in menschlichen Beziehungen Vollmacht und Geld eng miteinander verknüpft. Kontrolle von Geldern kann die Kontrolle über Menschen bedeuten. Wenn diese Kontrolle, wie so oft, nicht mit Weisheit ausgeübt wird, können unglückliche Situationen entstehen.

In unseren Al-Anon Dienststrukturen müssen wir daher mehr tun, als unseren bezahlten Mitarbeitern einen Sitz am Beratungstisch zu gewähren. Wir sollten sie mit allem Respekt behandeln, den wir auch den ehrenamtlich Diensttuenden zukommen lassen. Die Tatsache, dass sie von dem Geld abhängen, das sie verdienen, sollte nie, bewusst oder unbewusst, als Druckmittel gegen sie verwendet werden. Es muss ihnen das Gefühl vermittelt werden, dass sie dazugehören. Wenn sie jedoch ihre Aufgaben nicht erfüllen können oder wollen, dann ist das etwas anderes. Dann können und sollen wir sie gehen lassen. Es gibt keine organisatorische Struktur, die unser Weltdienstbüro gegen möglichen Schaden absichern kann, der durch Personen hervorgerufen wird, die nicht miteinander auskommen können. Nur die ständige Bereitschaft, geistige Prinzipien in all unseren Angelegenheiten anzuwenden, kann dies bewirken.

ZWÖLFTER DIENSTGRUNDSATZ

Die geistige Grundlage für die Al-Anon Weltdienste ist in den Allgemeinen Garantien in Artikel 12 der Charta der Konferenz enthalten.

Um eine gefährliche Anhäufung von Vermögen oder Macht bei der Konferenz zu vermeiden, sagen die Allgemeinen Garantien der Konferenz aus, dass „die Weltdienstkonferenz bei allen Aktivitäten den Geist der Traditionen zu wahren hat“, nämlich

1. dass das Prinzip einer umsichtigen Haushaltsführung darin besteht, über ausreichende Betriebsmittel sowie über eine großzügige Rücklage zu verfügen;
2. dass keinem Konferenzmitglied uneingeschränkte Vollmacht über andere Mitglieder eingeräumt wird;
3. dass alle wichtigen Beschlüsse nach Diskussion und Abstimmung und - wo immer möglich - einstimmig gefasst werden;
4. dass niemals eine Maßnahme der Konferenz für einzelne strafend wirken oder Anlass zu öffentlichen Auseinandersetzungen geben soll;
5. dass die Konferenz, obwohl sie Al-Anon dient, keine hoheitlichen Rechte ausübt, sondern im Denken und Handeln stets demokratisch bleibt, wie die Gemeinschaft der Al-Anon Familiengruppen, der sie dient.

Die Charta unserer Konferenz ist eine nicht starre Übereinkunft, die 1967 zwischen den Al-Anon Gruppen und ihren Treuhändern getroffen wurde, und die Grundlage für die Arbeit der Weltdienstkonferenz ist. Im großen und ganzen ist die Charta flexibel, da ihre ersten elf Artikel jederzeit durch die Konferenz abgeändert werden können.

Artikel 12 nimmt jedoch eine Sonderstellung ein. Jede Änderung oder Streichung einer der in ihm niedergelegten lebenswichtigen Garantien erfordert die schriftliche Zustimmung von drei Viertel aller registrierten⁴⁴ Al-Anon Gruppen. Jede Gruppe wäre aufgerufen, über Änderungsvorschläge erst dann abzustimmen, nachdem sie sich mindestens sechs Monate lang eingehend damit auseinandergesetzt hat. So sind Änderungen der Garantien zwar erschwert worden, aber nicht unmöglich.

Wir glauben, dass diese Garantien für das allgemeine Wohlergehen von Al-Anon auf Dauer Bedeutung haben. Sie sollten nur geändert werden, wenn sich deutlich ein Mangel herausstellt, und auch dann nur mit allgemeiner Zustimmung der Al-Anon Gruppen. Sie sind also den Zwölf Traditionen gleichwertig und haben für die Al-Anon Weltdienste dieselbe Bedeutung wie die Traditionen für die Gruppen.

Alle Garantien raten zur Besonnenheit - Besonnenheit in persönlichen Beziehungen, in Geldangelegenheiten und bei unseren Kontakten nach außen. Für Al-Anon ist Besonnenheit der Mittelweg zwischen Angst auf der einen und Leichtsinns auf der anderen Seite. Besonnenheit schafft eine Atmosphäre der Harmonie, des erfolgreichen Wirkens und ständigen spirituellen Wachstums. In diesen Garantien kommt jene Weisheit zum Ausdruck, die darin liegt, die Zukunft unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der Vergangenheit zu gestalten. Sie bewahren uns vor unnötigen Irrtümern und den allzu menschlichen Versuchungen wie Reichtum, Ansehen und Macht.

⁴⁴ s. Änderungen Seite 54

Vor allem anderen sollte sich die Konferenz an die Traditionen gebunden fühlen. Nicht umsonst wird sie als „Hüterin der Traditionen“ bezeichnet. Die Traditionen, in denen Besonnenheit in Theorie und Praxis zum Ausdruck kommt, sind ein Vorbild für die Einigkeit sowie die Art und Weise, in der unsere Weltdienstkonferenz vorgehen soll.

„Um eine gefährliche Anhäufung von Vermögen oder Macht bei der Konferenz zu vermeiden“ bedeutet nicht, dass die Konferenz praktisch weder über Geld noch Macht verfügt. Wir müssen sowohl über etwas Geld verfügen als auch gewisse Vollmachten haben. Aber wieviel von beidem? Wie und wo sollen wir die Grenze ziehen?

Der größte Schutz gegen zu viel Geld und zu viel Macht findet sich in den Traditionen selbst. Solange unser Treuhänderrat sich weigert, finanzielle Zuwendungen von außen anzunehmen und solange er die Höhe der für den Weltdienst bestimmten Einzelspenden begrenzt, wird unser Vermögen nicht zur Gefahr werden. Tatsächlich scheint es eher so, dass die größte Schwierigkeit nach wie vor die ist, die Al-Anon Gruppen über den tatsächlichen Finanzbedarf des Weltdienstbüros zu informieren und über ihre Verantwortung, es finanziell zu unterstützen. Es ist deshalb klar, dass wir durch die Zuwendungen der Gruppen nie zu vermögend werden können. Wir müssen nur der Versuchung widerstehen, Geld von außen anzunehmen.

Auch besteht nur wenig Gefahr darin, Delegierte, Treuhänder und bezahlte Mitarbeiter mit den notwendigen Vollmachten auszustatten. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Probleme durch zu viele Vollmachten unwahrscheinlich sind. Ganz im Gegenteil sind Schwierigkeiten eher dadurch zu erwarten, dass wir zu wenige Vollmachten vergeben können. Vor zu viel Macht sind wir durch das Recht auf Beteiligung, durch das Recht, Einspruch zu erheben und durch unsere Charta geschützt. Eine Führungskraft, die zu viel Autorität beansprucht, könnte nicht lange in ihrer Position bleiben. Unsere Delegierten, die die Gruppen direkt vertreten, überwachen letztlich die Höhe unserer Dienstbudgets. So ist eine unmittelbare Überwachung des Zuwachses und der Ausübung persönlicher Macht gewährleistet. Zusammengenommen bilden diese Gegebenheiten einen zuverlässigen Schutz gegen ein Zuviel an Geld und Macht.

Es gibt jedoch eine andere Art von Autorität und Macht, ohne die die Konferenz nicht auskommen kann: die spirituelle Macht, die vom Denken und Tun wirklich demütiger, selbstloser und engagierter Diensttuender in Al-Anon ausgeht. Sie herrschen nicht kraft ihres Auftrages, sondern sie leiten durch ihr Beispiel. Das ist die eigentliche Macht, die unsere Konferenz wirken lässt.

Erste Garantie

Das Prinzip einer umsichtigen Haushaltsführung besteht darin, über ausreichende Betriebsmittel sowie über eine großzügige Rücklage zu verfügen.

Wenn es darum geht, entweder Zeit oder aber Geld zu investieren, zeigt sich in unserer Einstellung ein bemerkenswerter Gegensatz. Wir investieren viel Zeit für Aktivitäten zum Wohle unserer Gruppen, für unsere Regionen und für Al-Anon als Ganzes, genauso wie zu unserem eigenen Schutz und Wachsen. Oft tun wir Arbeit im Zwölften Schritt auf Kosten unserer häuslichen oder beruflichen Pflichten. Wir halten diese Opfer nicht für ungewöhnlich. Wir denken daran, dass andere uns einmal ihre Zeit geopfert haben, als wir am Anfang unserer Genesung standen.

Aber wenn es darum geht, für die übergeordneten Dienste Geld zu spenden, tun das viele von uns widerwillig. Wenn wir im Meeting Geld in den Hut legen sollen, ist der Nutzen nicht so deutlich erkennbar wie bei einem Gespräch mit Neuen. Miete zu zahlen ist ziemlich unromantisch. Manchmal halten wir uns zurück, wenn wir für die Ausgaben von Region oder Intergroup (entspricht unseren Kontaktstellen) bezahlen sollen. Was den Weltdienst angeht, sagen wir vielleicht: „Also, unsere Gruppe hat doch überhaupt nichts davon. Wir wollen Al-Anon nicht durch Geld oder Strukturkram verderben. Macht's nicht kompliziert.“

Diese Reaktionen sind natürlich und verständlich, sie sind leicht zu rechtfertigen. Verständnis wird aber schnell geweckt sein, wenn durch richtige Information und Aufklärung deutlich gemacht wird, dass die vorhandenen Al-Anon Dienste wirklich gebraucht werden. Wir erkennen das daran, dass die Arbeit all der Distrikt- und Gruppenrepräsentanten und Delegierten immer besser wird, die gemerkt haben, dass es in Al-Anon nicht nötig ist, Geld durch Druck und gutes Zureden einzutreiben. Wenn jedem Al-Anon Mitglied verdeutlicht werden kann, wie sehr jede Mark, die für Dienst gespendet wird, dazu beiträgt, Al-Anon noch leidenden Familien bekanntzumachen, wird es bereitwillig und großzügig spenden.

Auch kann uns die Tatsache beruhigen, dass die Kosten für unsere Weltdienste niedrig sind, verglichen mit der Größe unserer Gemeinschaft. Die Anzahl unserer bezahlten Mitarbeiter im Weltdienstbüro ist vergleichsweise gering.

Erst 1966 konnte der Treuhänderrat damit anfangen, Rücklagen zu bilden. Bis dahin konnten die Treuhänder nur hoffen und darum beten, dass der Etat durch Spenden und Literaturverkauf gedeckt sein würde. Zum Glück

hofften sie nie vergebens. Aber dieses „von der Hand in den Mund leben“ ist für unsere Finanzen in der Zukunft nicht vernünftig, auch wenn es in den ersten Jahren nicht zu vermeiden war.

Gegenwärtig tragen die Gruppenspenden nur einen Teil der Ausgaben des Weltdienstbüros; der Ausgleich erfolgt durch den Verkauf der Bücher und Broschüren. Wir glauben fest daran, dass die Gruppen in Zukunft mehr spenden werden, wenn sie mehr Einblick haben. Dadurch könnte das Weltdienstbüro bald in die Lage versetzt werden, eine ausreichende Reserve zu bilden, um einen Notfall, wie z.B. eine Wirtschaftskrise zu überstehen.

Es gibt Argumente für und gegen die Bildung von Rücklagen:

Brauchen wir Rücklagen?

Heute, da dies niedergeschrieben wird, 1969, sind Einnahmen und Ausgaben von Al-Anon Family Group Headquarters zum ersten Mal ausgeglichen. Im Vergleich zu früheren Zeiten ist das wunderbar. Allerdings haben wir diesen Zustand in einer Zeit allgemeinen Wohlstands erreicht. Wie wäre es jedoch in schlechten Zeiten ohne Rücklage? Nehmen wir einmal an, die Einnahmen des Weltdienstbüros würden als Folge einer wirtschaftlichen Depression schlagartig zurückgehen oder aber die Ausgaben durch eine hohe Inflationsrate stark ansteigen. Wir müssten uns dann einem großen Defizit stellen mit der Folge, dass wir einen Teil unserer bezahlten Mitarbeiter und Angestellten entlassen müssten. Korrespondenz würde dann unbeantwortet bleiben, Anfragen könnten nicht richtig bearbeitet werden. Das FORUM müsste unter Umständen auf seinen früheren Umfang verkleinert werden. Die Anzahl der Delegierten für die jährliche Weltdienstkonferenz müsste vielleicht drastisch reduziert werden. Das wären die Konsequenzen, wenn wir nicht auf Rücklagen zurückgreifen könnten. Ist es da nicht klug, unsere Ersparnisse zu erhöhen, wann immer das möglich ist, ganz besonders aber in guten Zeiten?

Wächst unser Vermögen in bedrohlichem Ausmaß, wenn die Rücklagen ständig zunehmen?

Gegenwärtig brauchen wir noch so viel mehr an flüssigen Mitteln, dass wir uns nur schwer vorstellen können, zuviel Geld zu haben. Al-Anon fängt gerade erst an, in großem Umfang internationale „Starthilfe“ zu leisten. Wir brauchen Übersetzer und Übersetzungen. Das ständige Wachsen der Gemeinschaft führt dazu, dass die Lohnkosten entsprechend steigen, da mehr Personal benötigt wird. Mitarbeiter des Weltdienstbüros werden gelegentlich gebeten, weiter entfernte Gruppen zu besuchen, um auf Jubiläen, großen Treffen usw. zu sprechen. Wenn wir mehr Geld hätten, könnten wir dies dadurch unterstützen, dass ein Teil der Kosten dieser für beide Seiten informativen und nutzbringenden Reisen übernommen würde. Es geht nichts über persönliche Kontakte, wenn Interesse und Verständnis geweckt werden sollen.

Die Konferenz würde jedoch nie zulassen, dass die Rücklagen übermäßig anwachsen.

Hält das Vorhandensein von Rücklagen die Gruppen nicht davon ab zu spenden?

Wir sind der Meinung, dass ständige Aufklärung das Verständnis der Gruppen für die Notwendigkeit, von Rücklagen weckt und dass das Wissen um diese Rücklagen nur wenig oder gar keine Auswirkung auf die Spendenbereitschaft hat. Was die Information der Gruppen anbelangt, haben die Delegierten bereits viel geleistet.

Bedeutet die Bildung von Rücklagen, dass wir kein Vertrauen in die Göttliche Vorsehung haben?

Wird denn von uns nicht erwartet, unsere Angelegenheiten mit einem vernünftigen Maß an Voraussicht zu erledigen? Dadurch verleugnen wir gewiss nicht unseren Glauben an die Göttliche Vorsehung. Es bedeutet vielmehr die Bereitschaft, die Verantwortung für uns selbst zu tragen und so Ihr Vertrauen in uns zu rechtfertigen.

Sollten unsere Bücher und anderen Schriften zum Selbstkostenpreis verkauft werden, damit finanziell schlechter gestellte Al-Anon Mitglieder sie leichter erwerben können? Oder sollten sie billiger verkauft werden, um die Öffentlichkeit zum Kauf anzuregen?

Nein. Dies würde bedeuten, die Unterstützung des Al-Anon Weltdienstes zu schmälern, nur um einzelnen einen kleinen finanziellen Vorteil zu verschaffen. Die Erfahrung zeigt, dass ohne einen bescheidenen Gewinn aus der Literatur das WSO seine umfangreichen weltweiten Dienste nicht bezahlen könnte. Almosen für einzelne Al-Anon Mitglieder sind nicht Sache der Gruppe, der Intergroups (Kontaktstellen) oder des WSO.

Wenn sich ein Al-Anon Mitglied den Kauf eines Buches nicht leisten kann, so kann ein Sponsor es ihm geben oder leihen. Viele Leihbüchereien führen unsere Bücher. Manche Gruppen verkaufen Bücher auf Raten, um Neuen entgegenzukommen Würde die Gruppe sich vornehmen, einzelne Al-Anon Mitglieder finanziell zu unterstützen, dann wäre die Gruppenkasse, die zum Wohle aller eingerichtet ist, bald leer. Dasselbe würde gelten, wenn das WSO Bücher oder andere Literatur zum Selbstkostenpreis verkauft.

Wegen ihres speziellen Inhalts besteht kein Grund zu der Annahme, Al-Anon Literatur könnte durch niedrigere Preise einem größeren Publikum zugänglich gemacht werden. Es brächte auch nichts ein, die Bücher

zusätzlich als Taschenbuch herzustellen, denn von Verlegern wissen wir, dass Taschenbuchausgaben fast immer den Verkauf von gebundenen Ausgaben kaputt machen.

Widerspricht es unseren bewährten spirituellen Prinzipien, wenn wir Gewinne mit unseren Büchern und Schriften erwirtschaften?

Viele Gruppen und auch das WSO verkaufen die Bücher für wenig mehr als den Selbstkostenpreis. Im Grunde genommen ist das überhaupt kein Verkaufsgewinn, sondern lediglich eine Zuwendung, die die einzelnen Al-Anon Mitglieder für das Wohl ihrer Gruppe und für das WSO erbringen. Die gesicherte und laufende Zahlungsfähigkeit unseres Weltendienstes beruht weitgehend auf diesen Zuwendungen. So gesehen sind die Rücklagen die Ansammlung vieler kleiner finanzieller Gaben einzelner Al-Anon Mitglieder zum Wohle der ganzen Gemeinschaft.

Zweite Garantie

Keinem Konferenzmitglied wird jemals uneingeschränkte Vollmacht über andere Mitglieder. eingeräumt.

Die Anwendung dieses Prinzips ist bereits im Vierten Dienstgrundsatz - Beteiligung ist der Schlüssel zur Harmonie - ausführlich besprochen worden. Dieses Prinzip ist jedoch so wichtig, dass es auch Inhalt dieser Garantie ist. Damit wird sichergestellt, dass das Recht auf Beteiligung niemals durch Konferenzmaßnahmen allein umgestoßen oder abgeändert werden kann. Dafür wäre die Zustimmung möglichst vieler Gruppen notwendig, welche die Konferenz, wenn überhaupt, nur schwer erhalten dürfte. Unsere gesamte Dienst Erfahrung rechtfertigt es voll und ganz, diesen harten Standpunkt einzunehmen, sollte jemals uneingeschränkte Machtbefugnis an irgendeiner Stelle der Konferenzstruktur eingeführt werden.

Diese Garantie gegen Alleinherrschaft ist in ihrer Natur viel umfassender als das Recht auf Beteiligung bei einer Abstimmung. In Wirklichkeit bedeutet sie, dass wir in Al-Anon die Alleinherrschaft von Menschen in keiner Weise wollen oder brauchen.

Artikel 12 der Konferenz-Charta könnte „Grundrechte der Al-Anon Dienste“ genannt werden, weil alle Garantien und besonders diese eine tiefe und liebevolle Hochachtung für die spirituelle Freiheit aller, die zu uns gehören, zum Ausdruck bringen. Gebe Gott, dass wir niemals so unklug sind, uns mit weniger zu begnügen.

Dritte Garantie

Alle wichtigen Beschlüsse sollen nach Diskussion und Abstimmung und - wann immer möglich - im wesentlichen einstimmig gefasst werden.

Auf der einen Seite errichten wir hier einen Schutzwall gegen jedes übereilte und übermächtige Durchsetzungsvermögen einer einfachen Mehrheit. Auf der anderen Seite berücksichtigen wir die Rechte von zwar kleinen, häufig jedoch gut unterrichteten Minderheiten. Außerdem gewährleistet dieses Prinzip, dass alle wichtigen Angelegenheiten ausgiebig durchgesprochen werden, ehe eine wirklich große Mehrheit hinter jeder kritischen Entscheidung steht, die die Konferenz treffen muss.

So haben die Ergebnisse der Konferenz mehr Gewicht und Überzeugungskraft, als wenn sie nur durch eine einfache Mehrheit zustande gekommen wären. Wenn einzelne Konferenzmitglieder immer noch gegen eine bestimmte Entscheidung sind, können sie wahrscheinlich besser damit leben, weil sie ihren Standpunkt vorher ausführlich und offen darlegen konnten.

Das Prinzip der größtmöglichen Einigkeit stößt in der Praxis jedoch auf gewisse Grenzen. Gelegentlich kann eine Angelegenheit von solcher Dringlichkeit sein, dass die Konferenz eine Entscheidung sofort treffen muss. In einem solchen Fall kann einer Minderheit - selbst mit noch so guten Absichten - nicht erlaubt werden, eine dringend erforderliche Maßnahme zu blockieren. Dasselbe gilt, wenn diese Maßnahme zum Besten Al-Anons getroffen werden soll. Hier müssen wir uns auf die Mehrheit verlassen, manchmal sogar eine einfache Mehrheit, wenn zu entscheiden ist, ob eine Aussprache in der Konferenz beendet und ein Beschluss gefasst werden muss. Auch in bestimmten anderen Fällen wird die Mehrheit ihr Vorrecht ausüben müssen. Nehmen wir einmal an, eine kleine Minderheit versuche beharrlich, das Prinzip größtmöglicher Einigkeit dazu zu benutzen, eine offensichtlich notwendige Maßnahme zu verhindern. In diesem Fall wäre die Mehrheit sogar gefordert, sich über den Missbrauch des Prinzips größtmöglicher Einigkeit hinwegzusetzen und auf einer Abstimmung zu bestehen.

Wahrscheinlich kommt es jedoch selten vor, dass Mehrheiten zu solch radikalen Mitteln greifen müssen. Falls doch, muss die Konferenz durch einfache Mehrheit entscheiden, wie die größtmögliche Einigkeit aussehen soll, ob zweidrittel, dreiviertel oder noch größer.

Die praktischen und spirituellen Ergebnisse größtmöglicher Einigkeit sprechen für sich selbst.

Vierte Garantie

Keine Maßnahme der Konferenz soll jemals für einzelne strafend wirken oder Anlass zu öffentlichen Auseinandersetzungen bieten.

Praktisch alle gesellschaftlichen Systeme und Regierungen halten es für nötig, Menschen zu bestrafen, die ihren Thesen, Grundsätzen oder Gesetzen zuwiderhandeln. Sowohl die Anonymen Alkoholiker als auch Al-Anon halten aufgrund ihres spirituellen Charakters dieses Verfahren für unnötig. Wenn Anonyme Alkoholiker es versäumen, gesunden spirituellen Prinzipien zu folgen, bringt der Alkohol sie um. Bei uns Al-Anon Mitgliedern ist das nicht so offensichtlich. Für uns ist es leichter, uns vorzumachen, dass wir im Recht sind und dass unsere Empörung gerechtfertigt ist. Zorn und Groll verraten uns jedoch und wir erkennen bald, dass wir einen „Rückfall“ hatten. Deshalb brauchen wir in beiden Gemeinschaften kein von Menschen verwaltetes Strafsystem. Auf diesen einzigartigen Grundsatz können wir uns voll verlassen, und wir sollten ihn niemals aufgeben, indem wir persönliche Angriffe oder Bestrafung einführen. Aus eben diesem Grund können und sollten wir uns nicht in öffentliche Auseinandersetzungen verwickeln lassen, nicht einmal zur Selbstverteidigung. Nichts könnte für die Einigkeit und das wachsende Ansehen von Al-Anon schädlicher sein, als Streit in der Öffentlichkeit, ganz gleich, wie vielversprechend die unmittelbaren Ergebnisse auch erscheinen mögen.

Daher ist es offensichtlich, dass Harmonie, Sicherheit und künftige Wirksamkeit von Al-Anon weitgehend davon abhängen, dass wir in allen unseren Beziehungen zur Öffentlichkeit sorgfältig darauf achten, eine nicht aggressive und friedfertige Haltung zu bewahren.

Wenn wir anerkennen, dass Religion Sache der Geistlichen ist, medizinische Versorgung Sache der Ärzte und Sozialfürsorge Sache der Sozialarbeiter, können wir wirksam mit ihnen allen zusammenarbeiten. Gewiss gibt es auf diesen Gebieten wenig Grund für Meinungsverschiedenheiten. Al-Anon befasst sich nicht mit Reformen oder Politik. Wir sollten uns streng an unsere Ziele (Genesung, Einigkeit, Dienst) halten.

Da die Weltdienstkonferenz uns alle vertritt, ist es vor allem ihre Aufgabe, bei der Einhaltung dieser Ziele die höchsten Maßstäbe anzulegen.

Es kann jedoch vorkommen, dass die Konferenz die Auslegung dieser Prinzipien bestimmten Umständen anpassen und - besonders dann, wenn Traditionen verletzt werden - gewisse Schutzmaßnahmen ergreifen muss. Eine solche Maßnahme muss jedoch weder strafend sein, noch in eine aggressive Meinungsverschiedenheit ausarten. Wenn die Verstöße ernsthafte Folgen haben, bittet das WSO die Konferenz um Rat und Weisung. Bei kleineren Anlässen handelt das WSO jeweils angemessen und berichtet der Konferenz auf ihrer nächsten Sitzung darüber.

Betrachten wir jetzt einige Situationen, die behandelt und entschieden werden müssten:

- Nehmen wir an, Al-Anon wird in der Öffentlichkeit scharf angegriffen oder lächerlich gemacht, obwohl dies kaum oder gar nicht berechtigt ist.

Fast ausnahmslos können wir darauf vertrauen, dass unsere beste Verteidigung darin besteht, uns gar nicht zu verteidigen und besonders in der Öffentlichkeit Stillschweigen zu bewahren. Uneinsichtige Menschen werden durch Widerspruch nur noch mehr gereizt. Wenn wir darüber hinweggehen und sie sich selbst überlassen, werden sie sich umso schneller beruhigen. Wenn sie mit ihren Angriffen fortfahren und sie offensichtlich falsch informiert sind, mag es klug sein, sich mit ihnen in Verbindung zu setzen und sie ruhig und sachlich zu informieren, dies in einer Weise, dass sie unsere Äußerungen nicht als Sprungbrett für neue Angriffe missbrauchen können. Diese Kommunikation muss nicht offiziell vom Weltdienstbüro ausgehen. Häufig können wir auf hilfreiche Dienste von Freunden zurückgreifen. Solche Richtigstellungen sollten niemals die Motive der Angreifenden in Frage stellen, sondern rein informativ bleiben. Sie sollten privat stattfinden. In der Öffentlichkeit vorgebracht, könnten sie als Vorwand für eine erneute Kontroverse herhalten.

Wenn jedoch jemand Al-Anon in berechtigter Weise kritisiert, sollten wir die Kritik im persönlichen Gespräch annehmen und uns bei ihm bedanken.

- Möglicherweise müssen wir uns auch mit Verletzungen der Al-Anon Traditionen durch die Öffentlichkeit auseinandersetzen. Einzelpersonen, außenstehende Organisationen und sogar Angehörige unserer Gemeinschaft werden unter Umständen versuchen, den Namen Al-Anon für ihre eigenen Zwecke zu verwenden. Je mehr unsere Gemeinschaft an Größe und öffentlicher Anerkennung gewinnt, desto größer kann die Versuchung werden, unseren Namen für eigene private Zwecke zu missbrauchen.

Es heißt, „Al-Anon ist bereit, alles Wissen und Erfahrung uneingeschränkt weiterzugeben - nicht jedoch den eigenen Namen Al-Anon“. Unsere Prinzipien können in jeder Situation Anwendung finden; wir erheben keinen alleinigen Anspruch darauf. Wir möchten nur vermeiden, dass der Name Al-Anon in der Öffentlichkeit von solchen Einrichtungen verwendet wird, die sich unsere Arbeitsweise und unser Gedankengut aneignen möchten. Falls der Name Al-Anon missbraucht werden sollte, wäre es natürlich die Pflicht der

Weltdienstkonferenz, auf die Unterlassung dieses Vorgehens zu dringen, wobei jedoch ein öffentlicher Streit über die Angelegenheit vermieden werden soll.

Wie wir wissen, ist die Konferenz Wächter der Traditionen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Konferenz das Recht oder die Pflicht hätte, jede absichtliche Verletzung der Traditionen öffentlich zu ahnden oder gerichtlich zu verfolgen. Wenn die Konferenz so aggressiv in der Öffentlichkeit vorgehen würde, hieße das, eine Tradition zu verletzen, um eine andere zu verteidigen.

Im privaten Gespräch jedoch können diejenigen, die gegen unsere Traditionen verstoßen, darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie sich nicht richtig verhalten. Wenn sie trotzdem weitermachen, müssen wir alles daran setzen, sie zu überzeugen. Standfestigkeit bringt oft das gewünschte Ergebnis.

Auf lange Sicht werden wir uns jedoch im wesentlichen auf den Druck von seiten Al-Anon und den der öffentlichen Meinung verlassen müssen. Es ist dringend erforderlich, die Öffentlichkeit weiterhin auf allen nur möglichen Wegen aufzuklären.

Die Erfahrung zeigt, dass beständige und umfassende Aufklärung unter Berücksichtigung unserer Traditionen uns auch in Zukunft zuverlässigen Schutz gewähren wird.

- Es ist unwahrscheinlich, dass es innerhalb von Al-Anon zu schwerwiegenden Auseinandersetzungen kommt, die das unerwünschte Interesse der Öffentlichkeit erwecken. Bei A.A. ist das jedoch schon vorgekommen.

Was kann die Weltdienstkonferenz unternehmen, falls dies jemals bei Al-Anon passieren sollte?

Wenn wir uns vor Augen halten, dass die Gruppen selbständig sind und das Weltdienstbüro keine Behörde ist, ist es normalerweise am besten, einen Vermittlungsvorschlag zu machen. Wir können immer wieder darstellen, was die Tradition bedeutet und welche Erfahrungen wir damit gemacht haben. Wir sollten unter allen Umständen verhindern, dass irgend etwas an die Öffentlichkeit dringt. Auch sollten wir alle Beteiligten daran erinnern, dass ein ungünstiges Bild in der Öffentlichkeit Neue davon abhalten könnte, sich Al-Anon anzuschließen.

Viele dieser Schwierigkeiten mit den Traditionen entspringen ernsthaften Meinungsverschiedenheiten über deren Auslegung. In den Traditionen gibt es mitunter „Grauzonen“, über die sich streiten lässt und bei denen es keine Konsequenzen nach sich zieht, wenn sie verletzt werden. In solchen Fällen halten wir uns mit Vorschlägen zurück, es sei denn, es würde darauf bestanden. Viele derartige Probleme können von den Betroffenen von Ort gelöst werden.

- Es könnte sein, dass eines Tages ein tiefer Riss durch A.A. oder Al-Anon oder auch durch beide geht - eine so ernsthafte Meinungsverschiedenheit, dass als Folge davon ein beträchtlicher Teil von Angehörigen unserer Gemeinschaft in eine neue Organisation abwandert. Eine Splittergruppe könnte sich auch unter Missachtung der Traditionen einem außenstehenden Unternehmen anschließen. Religiöse, politische, nationale oder radikale Kräfte könnten hierbei beherrschend sein. Es kann durchaus ein ehrlicher Versuch sein, etwas zum Besseren zu wenden, aber dadurch würde die ernsthafte Frage aufgeworfen werden, was zu tun ist.

Wir können uns eine solche Möglichkeit nur schwer vorstellen, es gibt aber keinen Grund dafür, sich nicht in aller Ruhe Gedanken darüber zu machen. Falls es aber doch zu einer solchen Entwicklung kommen sollte, könnten wir dadurch so maßlos überrascht und schockiert werden, dass die ausbrechenden Emotionen möglicherweise jede konstruktive Lösung erschweren, wenn nicht unmöglich machen würden.

Gerade in unserer Zeit, in der gesellschaftliche Strukturen überall Spaltungsbestrebungen ausgesetzt sind, muss diese Möglichkeit in Betracht gezogen werden. Unter diesen Umständen ist es am besten, absolut keinen Widerstand zu bieten - und schon gar keinen Zorn oder Angriff. Al-Anon hat keine Doktrin, die unter allen Umständen aufrecht erhalten werden muss. Es gibt keine „Oberen“, die gestützt werden müssen, auch müssen weder Prestige, Macht, noch Stolz befriedigt werden. Und wir haben weder Eigentum noch Geld, um das es sich zu streiten lohnte. Im Falle einer drohenden größeren Abspaltung sollten diese Vorteile bestmöglich genutzt werden, indem wir uns ruhig und besonnen damit auseinandersetzen, und eine widerstandslose Haltung einnehmen.

Auf anderer Ebene haben wir schon immer danach gehandelt. Wenn sich jemand in Al-Anon beklagt, die Gruppe werde durch eine Einzelperson beherrscht, dann antworten wir ganz einfach: „Versuche es doch mal mit einer anderen Gruppe, oder mache selbst eine Gruppe auf.“ Wenn einzelne Al-Anon Mitglieder sich zu gemeinsamer innerer Einkehr treffen wollen, zu einem meditativen Frühstück oder zu irgendeinem anderen Anlass, sagen wir: „Prima. Wir hoffen nur, dass ihr das nicht unter dem Namen Al-Anon veranstaltet.“

Im Falle einer starken Abwanderung verschwenden wir keine Zeit damit, die Andersdenkenden zum Bleiben zu überreden. Wenn sie mit ihren neuen Vorstellungen unter geänderten Bedingungen glücklicher

und gelassener werden, würden wir uns fragen, ob wir nicht von ihren neuen Erfahrungen etwas lernen können.

Fünfte Garantie

Die Konferenz übt, obwohl sie Al-Anon dient, keine hoheitlichen Rechte aus, sondern bleibt im Denken und Handeln stets demokratisch, wie die Gemeinschaft der Al-Anon Familiengruppen, der sie dient.

In den vorangegangenen Dienstgrundsätzen wurde auf die außerordentlichen Freiheiten hingewiesen, welche die Traditionen dem einzelnen und der Gruppe zugestehen. Es wird niemand bestraft, der sich gegen die Al-Anon Prinzipien verhält, es werden keine Gebühren oder Beiträge erhoben; Zuwendungen sind immer freiwillig. Niemand kann aus der Gemeinschaft ausgestoßen werden; ob jemand dazugehören möchte, entscheidet jeder selbst. Jede Gruppe regelt ihre internen Angelegenheiten nach eigenem Belieben und vermeidet lediglich alles, was Al-Anon oder A.A. als Ganzem schaden würde. Und letztendlich darf sich jede Gruppe, in der sich Angehörige von Alkoholikern zu gegenseitiger Hilfe zusammenfinden, Al-Anon Familiengruppe nennen, vorausgesetzt, dass sie als Gruppe keinen anderen Zweck verfolgt und keine andere Bindung hat.

Da wir großen Wert auf unsere Freiheiten legen und uns nicht vorstellen können, wann sie einmal eingeschränkt werden müssten beauftragen wir unsere Weltdienstkonzferenz, sich jeglichen autoritären Herrschens zu enthalten, das die Freiheiten von Al-Anon beschneiden könnte. Um diese Freiheiten zu bewahren, muss die Konferenz demokratisch im Denken und Handeln bleiben.

Daher erwarten wir von unserer Konferenz, dass sie stets versucht, in gegenseitiger Achtung und Liebe zu handeln, einer für den anderen; dass nichts im Zorn, übereilt oder leichtsinnig getan wird; dass sorgfältig alle Minderheiten respektiert und geschützt werden; dass keine Maßnahme für einzelne strafend wirkt; dass, wo immer möglich, wichtige Entschlüsse mit größtmöglicher Einmütigkeit gefasst werden; und dass unsere Konferenz sich weise und wachsam vor großen oder kleinen Tyrannen hütet, egal, ob sie von der Mehrheit oder einer Minderheit ausgehen.

Alle diese Grundhaltungen und deren Umsetzung in die Praxis sind die Quintessenz der Demokratie. Unsere Freiheit zu dienen, ist in Wahrheit die Freiheit, durch die wir leben und existieren.

Änderungsverzeichnis:

Achtung! Die angegebenen Seitenzahlen beziehen sich auf das nicht mehr erhältliche gedruckte Diensthandbuch Best. - Nr. 402

Originaltext:

Seite 4

*Alle weitreichenden Strukturänderungen sollten eine angemessene Zeit lang als probeweise gekennzeichnet werden, und nach der endgültigen Zustimmung in den Text dieses Handbuches eingearbeitet werden. Die ursprüngliche Fassung der Zwölf Dienstgrundsätze soll hinten im Anhang aufgenommen werden, damit so der Urtext als Aufzeichnung früherer Erfahrungen erhalten bleibt.

Seite 9 + 10

*Die Konferenz hat praktisch die letzte Vollmacht über die Treuhänder trotz der gesetzlichen Rechte des Treuhänderrates.

Seite 12

*...dem Geschäftsführenden Komitee (Executive Komitee), dem FORUM und den ständigen Komitees, Nicht-Treuhänder, und bezahlte Mitarbeiter

*Selbstverständlich kontrolliert der Treuhänderrat diese Dienst nicht, ihre Vollmacht ist endgültig.

*Das Geschäftsführende Komitee setzt sich zusammen aus dem Schatzmeister und dem Generalsekretär, die beide Treuhänder sind.

*Die Konferenzsekretärin - (Zusammensetzung des Al-Anon Geschäftsführenden Komitees wurde In einer Änderung der Charta festgelegt, die von der Weltdienstkonzferenz 1976 beschlossen wurde. In ihr wurde die Konferenzsekretärin durch ein Mitglied der Verwaltungsangestellten ersetzt.)

*Zur Förderung der Kommunikation kann der Herausgeber oder ein Mitglied des Redaktions-Komitees des FORUM eingeladen werden, ohne Stimmrecht an Treffen des Geschäftsführenden Komitees teilzunehmen.

*bezahlte Sekretärinnen

*Außer dem Generalsekretär und dem Herausgeber des FORUM sollte jedoch kein bezahlter Mitarbeiter Treuhänder werden können. Erstens würde das mit der Rotation im Treuhänderrat kollidieren, der schon vier nicht rotierende Mitglieder hat, wobei die beiden anderen Ehrenmitglieder auf Lebenszeit sind.

Seite 13

*Jeder, dessen persönliches Leben in der Vergangenheit oder Gegenwart durch den engen Kontakt mit einem Alkoholiker stark beeinträchtigt wurde oder wird, kann sich der Gemeinschaft anschließen.

Seite 16

*Die Treuhänder sind die Vermögensverwalter von Al-Anon. Sie sind voll verantwortlich für die Verwendung der vorhandenen Mittel und für die Bildung von Rücklagen.

Seite 17

*Andererseits ist die Al-Anon Weltdienstkonferenz mit einem so großen traditionellen Einfluss und einer finanziellen Macht ausgestattet, dass sie, wenn nötig, stärker wäre als die Treuhänder mit ihren gesetzlichen Rechten. Sie könnte daher den Treuhändern Anweisungen geben und ihre Durchführung sicherstellen.

*Wenn wir bedenken, dass die Treuhänder keine finanziellen Interessen an ihren Diensten haben, dann würde ein solcher Treuhänderrat nie daran denken, sich dem eindeutigen und erklärten Willen der Konferenzdelegierten und der von ihnen vertretenen Regionen entgegenzustellen.

*Die Treuhänder haben sicher vom Gesetz her dieses Recht, aber laut Charta steht es ihnen frei, Rat oder sogar Anweisungen von jedermann anzunehmen.

Seite 19 *Generalsekretär

*Konferenzsekretär

Seite 26

*Wenn nötig, können die Delegierten den Treuhänderrat tadeln oder neu organisieren.

Seite 27

*Beziehung zur Öffentlichkeit

Seite 29

*Der Sprecher des Treuhänderrates ernennt mit dessen Zustimmung jährlich die Sprecher der Komitees und ist selbst kraft seines Dienstes Mitglied in jedem Komitee.

**Generalsekretär

*Die ständigen Komitees im Weltdienstbüro sind: 1. Grundsatz, 2. Alateen, 3. Finanzen, 4. Konferenz, 5. Institutionen, 6. Literatur, 7. Nominierung und 8. Öffentlichkeitsarbeit.

*Das Grundsatz-Komitee besteht aus den Sprechern aller Komitees und den bezahlten Al-Anon Mitarbeitern und trifft sich vierteljährlich unmittelbar vor den Sitzungen des Treuhänderrates.

Seite 30

*Das Grundsatz-Komitee besteht aus den Treuhändern, den Sprechern aller Komitees und den bezahlten Al-Anon Mitarbeitern und trifft sich vierteljährlich unmittelbar vor den Sitzungen des Treuhänderrates.

Seite 31

*In guten Zeiten legt das Finanz-Komitee erhebliche Beträge dieser Rücklagen so fest, dass mindestens 2/3 davon jederzeit ohne finanziellen Verlust verfügbar sind.

Seite 32

*Das Komitee setzt sich zusammen aus einem ehrenamtlichen Sprecher und, wenn möglich, einem Stellverteter, dem Sprecher des Grundsatz-Komitees, dem Generalsekretär, dem Konferenzsekretär, allen anderen bezahlten Sachgebietsleitern und so vielen Ehrenamtlichen, wie für die besondere Aufgabe nötig sind. (gestrichenes Material)

**Institutionen-Komitee: Es gibt mehrere Wege, wie das Komitee den Familien von Alkoholikern, die in Institutionen untergebracht sind, hilft: durch Briefkontakt, indem es Familien die nächstgelegene Al-Anon Gruppe nennt oder beim Aufbau von Gruppen in Krankenhäusern und Strafanstalten behilflich ist.

*** Institutionen-Komitee: Es gibt mehrere Wege, wie das Komitee den Familien von Alkoholikern, ob sie einsitzen oder sich auf Einsitzende beziehen, hilft; durch Briefkontakt, durch Verweisen der Familien auf die nächste Al-Anon Gruppe oder beim Aufbau von Gruppen in Krankenhäusern, Strafanstalten, bei Gerichten, in Jugendstrafanstalten usw.

Kurze Zeit nach der Gründung von „Al-Anon Headquarters“ ermutigte A.A. Al-Anon, den Kontakt mit Familienangehörigen von A.A. Patienten und Insassen zu suchen. Daraus ergab sich ein hilfreicher Briefkontakt mit vielen dieser A.A. Familien, die eine unserer Ehrenamtlichen der „ersten Stunde“ unterhielt. Später konnte diese Arbeit einige Jahre nicht weitergeführt werden, weil es keinen interessierten ehrenamtlichen Sprecher gab. Erst 1967 wurde das Institutionen-Komitee gebildet mit einem festen Mitarbeiter.

Mit großer Sorgfalt wird die Anonymität der Familien geschützt, um ihnen zu helfen, zu einer nahegelegenen Al-Anon Gruppe zu gehen. Dies ist nötig, weil der A.A. durch Alkoholismus und Haft doppelt gebrandmarkt ist. Weil Alkoholismus oft zur Einweisung in eine Strafanstalt oder eine psychiatrische Anstalt führt, bedeutet es für die Familie eine Erleichterung zu erfahren, dass Alkoholismus eine Krankheit ist.

*Eine Schlüsselstellung nimmt ein bezahlter Schreiber oder Berater ein. (gestrichenes Material)

*Die anderen Komitee-Mitglieder haben die Aufgabe, eine konstruktive Kritik an der Arbeit des Beraters zu üben. (gestrichenes Material)

*Allgemein gesagt, besteht seine Aufgabe darin, dafür zu sorgen, dass eine angemessene und verständliche Darstellung aller Aspekte von Al-Anon in schriftlicher Form für uns, unsere Freunde und die ganze Welt vorliegt.

Seite 33

***Rohfassung, Entwurf und Entwicklung bis zum Abschluss einer neuen Schrift - die kreative Arbeit - liegt in der Verantwortung dieses Spezialisten. Die anderen Komitee-Mitglieder bringen konstruktive Kritik ein.

*Wenn das neue Material vor allem in den Bereichen Medizin und Religion die Öffentlichkeit berührt, dann ist eine vorhergehende, gründliche Besprechung mit Treuhändern oder anderen erfahrenen Freunden erforderlich, die sich auf diesen Gebieten auskennen.

Seite 34

*Komitee für Beziehungen zur Öffentlichkeit.

**(Material gestrichen; weitergegeben zu Seite 34 CPC.) Wir müssen die Zusammenarbeit mit Fachleuten auf dem Gebiet der Medizin, Religion und Erziehung suchen und verbessern. Ebenso brauchen wir den positiven Kontakt zu Arbeitgebern, Verwaltungen, Gerichten, Strafanstalten, psychiatrischen Kliniken und anderen Einrichtungen im Bereich des Alkoholismus.

*Komitee für Beziehungen zur Öffentlichkeit

*Beziehung zur Öffentlichkeit

*(hinzugefügtes Material)

*“Hinzugefügtes Material

Seite 36

*“(hinzugefügtes Material von Seite 34)

*(hinzugefügtes Material)

Seite 36

*Generalsekretär

Seite 37

*Konferenzsekretär

*Redaktions-Komitee

*Generalsekretär

*In der Folge entstand das Redaktions-Komitee, das seine Nachfolger selbst sucht und ernennt, wenn der Treuhänder zugestimmt hat. Das Komitee unterstützt Redakteure und Mitarbeiter bei der Entscheidung über redaktionelle Grundsätze und Inhalte der Zeitschrift. Es nimmt dem Redakteur einen Teil der Arbeit ab. Es überwacht und stellt auch Material zusammen, das den Absatz der Zeitschrift in den Gruppen fördern soll. Es ist Übungsfeld für zukünftige Redakteure. Unser Redaktions-Komitee ist daher Hauptgarant für Qualität und redaktionelles Fortbestehen unserer Zeitschrift.

Bis zum heutigen Tag bearbeitet das Büro die Abonnements.

*Redakteur

*(hinzugefügtes Material)

Seite 40 *Adressliste

Anhang

Die folgenden Erfahrungen von A.A. sind zwar nicht in unsere Dienstgrundsätze aufgenommen; sie werden jedoch hier aufgezeichnet, damit wir gegebenenfalls bei späterem Bedarf darauf zurückgreifen können.

Das „Gemeinsame Grundsatz-Komitee“ der A.A.

(Zusammenfassung aus dem Elften Konzept der A.A.)

Die A.A. haben festgelegt, was sie unter dem „Gemeinsamem Grundsatz-Komitee“ verstehen. Diese Beschreibung wird hier übernommen für den Fall, dass AI-Anon einmal beschließen sollte, die umfassenderen Beschreibungen zu übernehmen.

Vor einigen Jahren wurde es offensichtlich, dass die Menge an Arbeit, die auf die Treuhänder anlässlich ihrer vierteljährlichen Sitzungen zukam, zu umfangreich war, um sie zu bewältigen. Wir mussten daher ein Komitee einrichten, das all diese Angelegenheiten zu filtern hatte - es sollte die geringfügigeren erledigen und die wichtigeren gründlich prüfen. Das Ziel war, eine Überlastung der Treuhänder zu vermeiden und dem Gemeinsamen Dienstausschuss sorgfältig diskutierte Empfehlungen zu den wichtigeren Punkten zu geben, wobei auch die Ansichten von Minderheiten gewürdigt werden. Dadurch konnte der Gemeinsame Dienstausschuss den Schwerpunkt seiner Arbeit auf seine wirkliche Aufgabe richten. Da dieses Komitee reichlich Zeit zur Verfügung hatte, konnte es den Ablauf der Planung und die Entwicklung der Grundsätze intensiv verbessern. Es konnte die kleinen und großen Pannen abwenden, die durch zu große Eile entstehen.

Das hat in der Vergangenheit großartig funktioniert. Da dieses Komitee die Aufgabe hat, besonders feinfühlig auf die Meinungen und Reaktionen innerhalb von A.A. zu achten, setzt sich sein harter Kern aus folgenden Mitgliedern zusammen: (a) den A.A.-Treuhändern, die von außerhalb (New Yorks) kommen, von denen einer traditionsgemäß der Vorsitzende des Ausschuss ist, (b) zwei Mitgliedern des Mitarbeiterstabs im Weltendienstbüro, (c) dem Vorsitzenden der A.A.-Weltdienste Inc., der zugleich Hauptgeschäftsführer des Weltdienstes ist, (d) dem Vorsitzenden und gleichzeitig Herausgeber von A.A. Grapevine, Inc., (Monatsschrift der A.A.), (e) Treuhändern und leitenden Mitarbeitern mit langjähriger Erfahrung in unserer Gemeinschaft.

Alle anderen Treuhänder, Komiteemitglieder, Leitende Angestellte und bezahlte Mitarbeiter können an den Sitzungen teilzunehmen - die Treuhänder, weil sie dadurch im Vorfeld mit den Fragen konfrontiert werden, mit denen sie sich bei ihrer eigenen, nachfolgenden Sitzung auseinandersetzen müssen, - die Komiteemitglieder und leitenden Angestellten, weil sie so ein umfassenderes Bild von den Tätigkeiten anderer Dienstbereiche bekommen.

Es ist ein großes Komitee, und es arbeitet in der Form von Arbeitsmeetings. Seine Sitzungen dauern 4 bis 6 Stunden und finden an den Sonntagnachmittagen statt, die den vierteljährlichen Sitzungen des Treuhänderrats am Montag vorangehen. Jedes mal wird eine Tagesordnung sorgfältig vorbereitet. Das Komitee übergibt den Treuhändern einen vollständigen Bericht über seine Empfehlungen, zusammen mit allen Meinungen von Minderheiten. Dieser Bericht zeigt auch den aktuellen Stand der Angelegenheiten von geringerer Bedeutung.

Das Gemeinsame Grundsatz-Komitee hat die Einigkeit von Headquarters (im WSO) außerordentlich gestärkt. Alle Teilnehmer haben das Gefühl, dazuzugehören. Die Anzahl der Sitzungsteilnehmer ist kein Hindernis. Viele Ansichten, viel Zeit und Fingerspitzengefühl für A.A. stellen sicher, dass Grundsatz- und Planungsarbeit bemerkenswert effektiv sind.

Das Gemeinsame Grundsatz-Komitee überprüft auch die vierteljährlichen Berichte der Komitees und berücksichtigt sie bei der Erstellung ihrer Kommentare und Empfehlungen.

Das Rotationssystem der A.A.

(Zusammenfassung aus dem Elften Konzept von A.A.)

Das AI-Anon WSO hat bisher bei seinen Sachbearbeitern das System der Rotation nicht angewendet, anders als die A.A., die es bei ihren Sachbearbeitern mit Erfolg praktizieren. Die A.A. nennen hierfür folgende Gründe:

- a. Die Kontinuität wird dadurch gewahrt. Es gibt keinen Bruch, wenn ein Sachbearbeiter aufhören muss, da ein anderer schon die nötige Erfahrung besitzt, um die Lücke zu füllen.
- b. Alle festangestellten Sachbearbeiter sind gleichgestellt.
- c. Die Arbeit der Sachbearbeiter wird effektiver, da durch die Rotation die Routine durchbrochen wird und somit ihr Interesse wach bleibt.

Die Erfahrung von A.A. mit internen Meinungsverschiedenheiten

(Zusammenfassung aus dem Zwölften Konzept von A.A.)

In einem Fall machte A.A. Schlagzeilen mit einem ziemlich erbittert geführten Rechtsstreit, in dem zwei Parteien sich um die Führung des Namens A.A. für eine Intergroup (Kontaktstelle) stritten; eine der Parteien hatte den Namen schon amtlich eintragen lassen. In einem anderen Fall hatten mehrere A.A.-Gruppen aus einem Gebiet außerhalb von USA eine schlechte Presse, als viele Gruppen zu der Überzeugung kamen, sie sollten staatliche Unterstützungsgelder zur Förderung ihrer Arbeit annehmen, ungeachtet der Tradition von A.A., die dem entgegensteht. Diese internen Schwierigkeiten hätten nicht in die Öffentlichkeit getragen werden dürfen. Gegenseitige Verständnisbereitschaft und Gelassenheit hätten sie durchaus bereinigen können.

Schutz des Namens A.A.

(Zusammenfassung aus dem Zwölften Konzept der A.A.)

Der Schutz des Namens von A.A. ist von solcher Bedeutung, dass A.A. einst in Betracht zog, ihn weltweit amtlich eintragen zu lassen. Man hätte dadurch über gesetzliche Mittel verfügt, um jeden Missbrauch zu verhindern. A.A. dachte sogar daran, vom amerikanischen Kongress die seltene Gunst einer Sonderkongresseintragung zu erbitten, aus dem Gefühl heraus, dass solche legalen Hilfsmittel eine starke Abschreckung gegen Missbrauch wären.

Aber nach mehreren Jahren des Überlegens entschied sich die Gemeinsame Dienstkonferenz von A.A. gegen einen solchen Schritt. Sie kam zu der Überzeugung, dass das Recht zu klagen für A.A. etwas Gefährliches wäre. Ein öffentliches Gerichtsverfahren ist ein öffentlicher Meinungsstreit und also gegen die Traditionen. Um die Rechtsposition abzusichern, wäre es nötig gewesen, die gesamte Gemeinschaft als Verein einzutragen, und niemand wollte eine spirituelle Lebensweise als eingetragenen Verein sehen. Die Konferenz entschied, sich auf das Urteil von A.A., auf das der öffentlichen Meinung und auf Gott selbst zu vertrauen, dass in dieser Hinsicht für die Anonymen Alkoholiker gesorgt wird.