

**Nichts klappt
und es
reden immer
die gleichen ...**



HierarchNIE!

READER

- ▶▶ **Entscheidungsfindung von unten**
- ▶▶ **Dominanzabbau**
- ▶▶ **Kreative Gruppenprozesse**
- ▶▶ **Alternativen zu Zentralen & Eliten**

FreiRäume

Stiftung

FreiRäume

Nur ein kleiner Teil alternativer Projekte scheitert am Konflikt mit dem Staat. Die meisten scheitern an sich selbst. Das hat zwar viel mit der Zurichtung der Menschen zu tun, die in jedes Projekt geschleppt wird. Das reicht von dominantem bzw. unterwürfigem (dienend oder mitlaufend) Verhalten über den Hang zur Akzeptanz geltender Gesetze und Normen einschließlich Angst vor Repression und sozialem Umfeld bis zum blanken Kampf ums materielle Überleben, der Lust auf Gewinne, immer neue Fördertöpfe und Kauf von Waren bzw. Dienstleistungen aus dem ausbeuterischen „Normalbetrieb“. Oft fehlen der entschiedene Wille und Kreativität zur Organisation außerhalb ausgetretener Pfade. Ein schwammiger „Wir machen alles anders und besser“ plus einem gemeinsamen Verein, wo „der Vorstand nur formal da ist“, reicht den meisten schon. Andere fangen schon schwach an und reden mit großen Worten über ihr autonomes Zentrum, was bei näherem Hinsehen eine städtische Einrichtung ist, wo nur der Jugendpfleger ein bisschen kumpeliger drauf ist. Und wo doch mal mehr Freiheit erkämpft werden kann, verregeln die Bewohnen oder Nutzis ihr Haus meist selbst: Schlüsselgewalt für die Räume, Passwörter an den Computern, säuberlich getrenntes Eigentum ... die Chefs haben gewechselt und tragen jetzt schwarz anstatt grün.

Der Republik quadrateweise die Wirkungsmöglichkeiten entziehen, ist eine Strategie politischer Widerständigkeit und der Organisation von mehr eigenen Handlungsmöglichkeiten gleichzeitig. Jede Ort braucht Freiräume – offene, unkontrollierte. Mit subversiven Ideen der Sicherung von Eigentumsliquidierung will die Stiftung Freiräume versuchen, Eigentumsrechte zu liquidieren: Kein Rechtsträger und keine natürliche Person soll durch das Eigentum über besondere Einflussmöglichkeiten verfügen. Das Eigentum ist zu neutralisieren. Dieses kann nicht eine Stiftung allein schaffen – solches wäre Augenwischerei, denn die Stiftung ist selbst eine handelnde Person mit konkreten Personen an der Spitze. Die Neutralisierung des Eigentums entsteht durch den Vertragsabschluss zwischen der Stiftung (entweder als Eigentümerin oder als Mitgesellschafterin in der Hauseigentümer-GmbH) und den Nutzis oder Personen/Gruppen im Projekt (z.B. ein Verein). Dort, im Autonomie- oder Gesellschaftervertrag, wird das Projekt beschrieben, die konkrete Form der Entscheidungsstrukturen und der öffentliche Raum innerhalb des Projektes festgeschrieben. Der Vertrag ist einseitig unkündbar. Die Stiftung überträgt der in diesem Vertrag genannten Entscheidungsstruktur die Besitzrechte auf die Nutzis – damit ist ein offener Raum geschaffen und vormals Privates frei zugänglich.

Alle Ideen der Stiftung Freiräume sind offen, dürfen übernommen, diskutiert und verändert, weiterentwickelt und ausprobiert werden. Wir würden uns freuen, neben konkreten Kooperationen auch in diesem Sinne in einen Austausch mit ähnlichen Projekten, Stiftungen usw. treten zu können. Benutzt die Stiftung für die Idee offener Räume. Die Stiftung ist kein Selbstzweck, kein Label, sondern Plattform für die genannten Ziele.

Direkter Kontakt: Tel. 06401-903283, Fax 03212-1434654 ++ kontakt@stiftung-freiraume.de
Post: Hermannstr. 1, 38114 Braunschweig
Konto: „Stiftung Freiräume“, IBAN DE73 4306 0967 4013 6818 00 (GLS)

www.stiftung-freiraume.de

Netzwerk

FreiRäume

Die Idee soll Platz bieten für eine Vernetzung und die Organisation gegenseitiger Unterstützung zwischen politischen Frei-Räumen – Häuser, Zimmer, Wägen, Plätze, Camps, Veranstaltungen, Plattformen und vieles mehr. Als prägendes Merkmal der Idee von Freiraum verstehen wir dabei die Idee des offenen Raumes, d.h. einem Bruch mit der die gesamte Gesellschaft prägenden Normalität einer „Nicht-Horizontalität“. Die Menschen sind dort nicht gleichberechtigt und die Räume von Aktion und Interaktion durchzogen von Dominanzen, Verregelungen und Vorbehalten. Das Experiment des offenen Raumes verzichtet auf die Verregelung des Teilnehmens am offenen Raum und der Nutzung von Handlungsmöglichkeiten (Know-How, Infrastruktur usw.).

Aus dieser Orientierung, d.h. dem Verzicht auf Entscheidungsstrukturen, die die Nutzung der offenen Räume beschränken und konkrete Personen oder Gruppen ausgrenzen können als Kollektivakt, entstehen spezifische Fragen, Probleme usw. Diese zu erörtern, Lösungen und Ideen zu finden für das Experiment horizontaler Organisation und angestrebter Herrschaftsfreiheit, soll ein Gegenstand des Austausches über die Mailingliste und – hoffentlich – auch noch andere Formen der Vernetzung sein (gegenseitige Besuche, Unterstützung, Seminare, Treffen usw.). Ein weiterer Punkt soll die gegenseitige Hilfe sein. Manch ein Projekt hat von etwas sehr viel, ein anderes wenig. In einem Projekt fehlt handwerkliches oder anderes Know-How, woanders wohnt/agiert jemand, der es hat. In einem Projekt ist mal sehr viel Kraft nötig – vielleicht helfen welche aus einer anderen Stadt oder einem anderen Projekt???

Das und anderes könnte ein Netzwerk Freiräume bringen. Was tatsächlich passiert, ist Sache der Beteiligten.

Konkreter bisher ...

- Ständige Mailingliste
- Treffen zum Austausch und gegenseitige Hilfe
- Projekte, z.B. offener Raum auf dem Sozialforum '05
- Beratung beim Aufbau neuer Räume
- Mitwirkung am HierarchNIE-Projekt, u.a. an diesem Reader, und an der Veröffentlichungsreihe „Fragend voran“ zu umwelt- und sozial gerechtem Wirtschaften und Technikentwicklung

Und, psssst:

Häuser, die Menschen erben, vererben oder auch einfach so nicht nur kommerziellen Zwecken zugänglich machen wollen – die hätte die Stiftung durchaus gern. Wer ein solches Haus sichern will, kann sie der Stiftung spenden. Das ist eine sog. „Zustiftung“, steuerlich absetzbar und ein guter Weg, der Republik quadrateweise die Zonen totaler Verwertungslogik zu entziehen.

Vorweg ...

Wenn Tradition etwas unhinterfragt Gültiges ist, was aus der Vergangenheit stammt und sich in die Zukunft rettet, ohne beweisen zu müssen, für ein gutes und freies Leben der Menschen wirklich nützlich zu sein, dann hat dieser Reader vielleicht etwas Bedrohliches an sich. Denn das hier ist schon die siebte oder achte Auflage (je nachdem, wie und vor allem was mensch alles an Veränderungen zählt). Auflage für Auflage verbreitet sie sich in sozialen Bewegungen, um am Ende immer das gleiche Ergebnis zu erzielen: Es wird ein bisschen experimentiert, einige (leider meist wenige) Leute in der „Szene“ nöhlen sogar über Hierarchien — aber am Ende haben die Eliten der sozialen Bewegungen doch wieder alles im Griff. Ein paar neue Verbände oder Parteien sind gegründet, die Vorstandsposten ausgewechselt, die Plenumsabläufe noch ein bisschen verfeinert. Nein, die Deutsche (Mitteleuropäi*) kauft vor der Revolution keine Bahnsteigkarte** (soweit kommt sie* gar nicht), sondern macht eine Spende, erwirbt eine Mitgliedschaft oder wählt Sprechis*, die es statt ihm* selbst machen sollen. Oder akzeptiert Bewegungsstars, die sich selbst via Medien zur Führung aufschwingen. Immer mehr Protest wird, ganz der neue Hit, in den virtuellen Raum verlegt, wo zwischen Onlinebanking, Bundesliga und Erdbebenoten schnell mal per Mausclick der Wut auf die allgemeine Lage Luft verschafft werden kann — nicht ohne naiv die E-mailadresse anzugeben, damit einige Zeit später die Spendenbitte von Greenpeace, World Vision, Campact oder anderen ins Postfach flattert. Wer darauf keine Lust (mehr) hat: Bitte schön, hier liegt eine Sammlung der Instrumente für eine andere Organisation vor. Der Reader „HierarchNIE!“ in gedruckter Form. Zudem ist er im Internet erhältlich unter hierarchie.siehe.website. Dort gibt es auch weitere Materialien wie Ausstellungstafeln, Kurzbeschreibungen usw.

Möge dieser Reader einen Beitrag leisten, um endlich, endlich, endlich ... die ständigen Dominanzen, informellen Hierarchien, Vereinnahmungen, Unterdrückung von Autonomie und Selbstentfaltung bis hin zu mackerigem Befehlston zu durchbrechen. Sei es in politischer Bewegung, in Wohnprojekten, in Freundschaften, Betrieben, auf Camps, Seminaren und Kongressen — überall regieren Eliten, überall „herrscht“ Zentralismus, Kontrolle und Steuerung. Leben wird immer wieder beschnitten — da sind „Linke“ nur ein Spiegelbild gesellschaftlicher Zurichtung.

Dieser Reader will Sensibilität schaffen („Herrschaftsbrille aufsetzen!“), Dominanzen und Eliten erklären und hinterfragen sowie Methoden sammeln, um mit ihnen zu brechen. Ein umfangreiches Grundlagenkapitel steht am Anfang, um das Anliegen und die Hintergründe zu verdeutlichen.

Hier im Vorwort soll das daher nicht noch einmal geschehen. Nützlich sind aber vielleicht ein paar technische Hinweise:

- Copyleft: Wissen ist Macht, wenn es künstlich verknappt ist. Eigentum an Wissen ist Voraussetzung dafür. Darum gehören Patente, Lizenzen, Urheberrechte* usw. auf den Müllhaufen der herrschaftsförmigen Geschichte. Dieser Reader darf frei verwendet werden — außer zu kommerziellen Zwecken). Das bedeutet: Kopiert ihn weiter, nehmt Teile raus und verteilt sie (z.B. passende Kapitel), verändert die Texte und entwickelt sie weiter. Das ist alles genau gut so! Nur eine Bedingung knüpfen wir daran: Alles, was hieraus veröffentlicht wird oder entsteht, muss selbst wiederum dem Copyleft unterliegen. Kein Fussbreit dem Eigentum!
- Damit der Reader auch auszugsweise gut eingesetzt und kopiert werden kann, haben wir Schwerpunkte zu abgeschlossenen Kapiteln zusammengefasst, u.a. auch einige uns besonders wichtig erscheinende Methoden.
- Ach ja ... Internet. Zu finden ist das Projekt „HierarchNIE!“ über hierarchie.siehe.website. Auch die Organisation von unten-Debatte und anderes finden sich im Netz.

- Wer all diese Ideen umsetzen will, aber Unterstützung braucht, kann sich an uns wenden. Wir machen gern Vorträge, Trainings bis hin zu „Beratung“ für Gruppen, Camp-/Kongress-usw.-Vorbereitungsteams.
- Wir wollen zudem darauf hinweisen, dass wir mitgewirkt haben, die Projektwerkstatt in Saasen, wo auch dieser Reader layoutet wurde, zu einem Seminarhaus und einer Aktionsplattform umzustricken, bei der viele der Ideen dieses Readers auch räumlich umgesetzt sind. Wer also Lust auf kreative und dominanzverminderte Treffen hat (sei es ein Seminar oder ein Projekttreffen), kann die Projektwerkstatt optimal nutzen. 19 Betten (plus Platz für Isomatten), viele Kreativecken und die Nutzbarkeit aller technischen Projekträume laden ein. Zudem lassen sich vor Ort Kontakte zu Menschen herstellen, die bei der Durchführung mithelfen können, denn einige der Readerschreiberlinge sind immer mal wieder in der Projektwerkstatt ...
- Das Wichtigste zuletzt: Wir wollen diesen Reader ständig weiterentwickeln und freuen uns deshalb über Anregungen, Kritik, weitere Texte, Vorschläge und sonstige Mitarbeit. Auf der Internetseite sollen Ergänzungen laufend eingebaut werden ... und ab und zu gibt's dann eine aktualisierte Papierform.

Das soll reichen vorweg. Jetzt ab in den Reader, festlesen, kopschüttern, freuen, ausprobieren, scheitern oder weiter vorankommen oder was in der Mitte dazwischen ... wie drücken Euch die Daumen. Auch aus ganz egoistischen Gründen: Wir haben einfach Bock auf eine andere politische Bewegung, auf andere „alternative“ Projekte usw. als das, was zur Zeit existiert. Es wird Zeit für eine Revolution von unten, auch in politischen Gruppen und Bewegungen selbst. Und von da aus ... ach ja.

Selbst denken!

So schrieb es die Projektgruppe „HierarchNIE!“ in 2003



c/o Projektwerkstatt, Ludwigstr. 11, 35447 Reiskirchen
hierarchie.siehe.website

Leider existiert die HierarchNIE-Gruppe nicht mehr, daher diese weitgehend unveränderte, aber hinsichtlich Links, Literaturtipps usw. aktualisierte Neuauflage.

P.S. Wer mehr Reader will, kann sie bei der Projektwerkstatt (Ludwigstr. 11, 35447 Reiskirchen) bestellen. Deren Materialliste ist ohnehin spannend mit weiteren Büchern zu Utopien, direkten Aktionen, Kritik an herrschaftsförmigen politischen Positionen usw., die durchaus zum Reader passen. Surf mal vorbei bei aktionsversand.siehe.website.

**Die in diesem Reader überwiegend genutzte geschlechtsneutrale Sprachform ist bisher nicht offiziell anerkannt. Sie drückt aus, dass wir weder in der üblichen männlichen noch in einer weiblichen oder einer männlich-weiblichen Form sprechen wollen — also auch nicht z.B. „Richterinnen und Richter“. Es ist nämlich in der Regel überflüssig, ständig Menschen einem oder zwei Geschlechtern zuzuordnen. Ich habe mich entschieden, ein „is“ zu verwenden. Gewöhnen uns also an Begriffe wie „Richtis“ oder „Polizistis“. Klingt erstmal komisch, aber mensch gewöhnt sich schnell dran. Zudem werden Artikel und Pronomen vom Geschlecht befreit, in dem bisherig männliche und weibliche Worte verschmolzen werden — z. B. zu *dier* statt *die/der* oder *sier* statt *sie/er*. Welche Sprache wir sprechen, welche Tiere wir essen (oder ob überhaupt welche), welche Farben wir welchen Gefühlen zuordnen, welche Gesten welche Bedeutung haben — all das ist nicht von Natur aus vorgegeben, sondern wir lernen es. Und verlernen es, wenn etwas Anderes zu unserem Alltag wird und uns prägt.*

***Wenn diese Deutschen einen Bahnhof stürmen wollen, kaufen die sich erst eine Bahnsteigkarte! (wird Lenin zugeschrieben)*

Inhalt

A: Grundlagen und Herrschaftsbrillen

- Grundlagen für Dominanzabbau, Leitbilder der Entscheidungsfindung von Unten 8 – 12
 > Hinweise zum Reader, einleitende Problemanalyse, Formen von Hierarchien, Vorschläge für deren Abbau und Zielorientierung auf Transparenz, Offenheit, Gleichberechtigung usw.
- Zwei fehlen noch – Über Eliten in der politischen Bewegung 13 – 16
 > Merkmale und typische Verhaltensweisen informeller Führungscliquen in politischen Bewegungen, Gegenmodell offener und hierarchiefreier Organisationen
- Pack die Herrschaftsbrille ein – Moderne Herrschaft erkennen 17 – 19
 > Subtile Formen der Dominanz, verschleiernde Rhetorik und Manipulation, Beispiele aus aktuellen politischen Bewegungen, Voraussetzungen für deren Demaskierung und Überwindung. Instrumentelle Herrschaft: Für und als „alle“ reden!
- Im Namen des ... alle! 19 – 20
 > Stell- und Außenvertretung, Vereinnahmung
- Werdet zickig! 21 – 25
 > Der Versuch, Schafe, Hirten, Hütehunde und Ziegen für die Analyse von Dominanzstrukturen insbesondere in linken Kreisen fruchtbar zu machen ...

B: Konzepte und Rahmen für gleichberechtigte Prozesse

- Große Treffen 26 – 28
 > Kombination verschiedener Methoden bei großen Treffen
- Offene Räume 29 – 30
 > Prinzipien „Offener Räume“ ohne Kontrolle und kollektive Entscheidungen
- Open Space – „der“ Gestaltungsrahmen für größere Treffen 31 – 40
 > „Kaffeepausen“ als Gestaltungsprinzip und der Verzicht auf zentrale Lenkung, kreative und hierarchiefreie Prozesse bei Konferenzen u.ä., Anleitungen und Beispiele für Open Space
- Offene Plattformen 41 – 43
 > Kritik zentralistischer Organisation und heilsbringender Methoden, Organisation der Vielfalt durch gleichberechtigten Zugriff auf alle Ressourcen und maximale Offenheit, Beispiele offener Plattformen (u.a. Presseplattform)
- Planspiel 44 – 47
 > Methode zur „Simulation“ komplexer politischer Prozesse zwischen widerstreitenden Interessensgruppen



Hierarchien schrotten!

Die anderen 3 Reader:

Drei weitere Reader

- **Antirepression**
- **Direct Action**
- **Selbstorganisation**

Die Reader sind der Kern in den vielfältigen Materialsammlungen für ein widerständigen und selbstbestimmtes Leben – soweit es im kapitalistisch-herrschaftsförmigen Alltag geht und diesen wiederum angreifen und verändern kann. Alle Reader sind Fundgruben für die Praxis, gepaart mit einem Einführungskapitel zu den thematischen Hintergründen. A4, ca. 60 S, je 6 €

Ab 3 Stück/Heft je 4 €, ab 10 Stück 2,50 €

Als **Rundum-Paket für politisch Aktive**: Alle vier Reader und der Aktionskrimi „Hinter den Laboren“ ... zusammen für 20 €

aktionsversand.siehe.website



C: Methoden für Entscheidungsfindung, Dominanzabbau und kreative Gruppenprozesse

- | | |
|---|---------|
| 1 Methoden zur Entscheidungsfindung
> Verschiedene Methoden ... Mehrheitsabstimmung, Konsens, SprecherInnenrat, Losen und generelle Problematik von zentralen Entscheidungen | 48 – 50 |
| Plena sind das Opium der Basis – Kritik und Alternativen zum Plenum
> Plena als gegen Kreativität und Selbstorganisation gerichteter Rahmen und Förderer von Dominanzen, Abwicklung plenarer Prozesse durch Open Space, Plattformen und weitere Ideen, offene Fragen und Probleme beim Wegfall von Zentralen | 51 – 54 |
| 2 Abstimmungen und Manipulationen bei Abstimmungen
> Durchsetzung von Entscheidungen, verkürzte Fragestellung und Zerstörung von Vielfalt, verschwiegene Manipulationsmöglichkeiten | 55 – 56 |
| 3 Hilfsmittel für Diskussions- und Entscheidungsrunden
> Redeliste, Rotation, Moderation, Runden, Feedback, Visualisierung, Gesprächshilfen | 56 – 59 |
| 4 Streitkultur und Fish Bowl
> Kritik und Alternativen zu Podiumsdiskussionen, dynamisch-selbstorganisierter Streit durch Fish Bowl | 60 – 62 |
| 5 Konfliktbearbeitung
> Mediation, Supervision als Möglichkeiten der direkten Klärung persönlicher Konflikte | 62 |
| 6 Kreativverfahren
> Brainstorming, Mindmap, Zukunftswerkstatt | 63 |
| 7 Methoden zur Reflexion und Auswertung
> Kartentechniken, Handzeichen, Dialoge, themenzentrierte Interaktion | 64 – 65 |

D: Anhang

- | | |
|----------------------------------|---------|
| Projekte und Informationsquellen | 66 |
| Netzwerke und Bündnisse | 68 – 69 |
| Stichwortverzeichnis | 70 – 71 |

Grundlagen



volle Hinweise und Unterstützung verloren gegangen ist, was wir aber andererseits Anstoß zu einer weiter-reflexion und Ausein-zung genommen ha-sich die Beteiligten wei-ckeln konnten.

immerhin als gehenden nanderset-ten, mit der terentwi-

1 Zu dieser Broschüre: Hintergrund und Bedienungsanleitung

Fast wie ein „Naturgesetz“ durchziehen formale und informelle Hierarchien bestehende Gruppen, Verbände, Vernetzungen und Aktionen mit ihren Plena, Informationsflüssen und Entscheidungsabläufen. Fast alle Versuche, sie zu beseitigen oder zu überwinden, enden nach kurzer Zeit erfolglos oder tauschen eine Hierarchieform gegen die nächste. „Von unten“ als Prozess gleichberechtigter und autonomer Menschen oder gleichberechtigter, autonom agierender Gruppen und Zusammenhänge findet nicht oder kaum statt.

Nicht nur die Praxis fehlt, sondern auch die Theorie: Konkrete Ideen und Experimente, wie hierarchiefreie Entscheidungs- und Aktionsstrukturen aussehen können, werden kaum entwickelt und vorgeschlagen. Damit soll ein Ende sein – so die Hoffnung, die sich mit dieser Broschüre verbindet. Ziel ist, eine Diskussion zur Aufdeckung von Dominanzverhältnissen und zur Entwicklung konkreter Vorschläge für deren Abbau zu entfachen. Sie soll im günstigsten Fall als dauernde Debatte bestehen bleiben, immer wieder Ideen und Versuche austauschen, reflektieren und weiterentwickeln.

Die Zeiten quälender Plena, intransparenter Machtzirkel, der Neigung zu zentralen Strukturen oder Entscheidungen, der Stellvertretungspolitik in der Bewegung und des dominanzbildenden Gegeneinanders sollen vorbei sein – stattdessen zählen ein horizontales, gleichberechtigtes Miteinander, die Dezentralisierung von Entscheidungen, das konsequente Ringen um Transparenz und gleichberechtigten Zugang zu Wissen und Ressourcen in politischen Zusammenhängen, aber auch die Effizienz von „Bewegung von unten“.

1.1 Bedienungsanleitung

Die Ebene, auf der diese Broschüre argumentiert ist nicht eindeutig: Entscheidungsfindung von unten (EvU) ist Ziel, Methode, Utopie, Haltung, Widerstandsform, Selbsterfahrung etc. Der Aufbau der Broschüre ist daher nicht immer systematisch, es treten Wiederholungen auf, während an anderen Stellen den Lesern wichtig erscheinende Hinweise fehlen. Wir haben bewusst nicht alles geglättet, stilistisch angepasst und in eine systematische Form gepresst, weil die Broschüre ohnehin kein Rezeptbuch sein kann und wir auch Teile aufgenommen haben, denen nicht alle Beteiligten zustimmen. Zudem wollten wir berücksichtigen, dass das Lesen von Broschüren bisweilen genauso wenig systematisch von vorne nach hinten und ohne Auslassung geschieht, wie das Erstellen. Gleichwohl sind wir der Meinung, dass rein selektives Lesen nicht weiterführt, insbesondere bleibt der Methodenteil ohne die Grundlagen aus diesem Artikel oft unverständlich. Wir wollen unbedingt dazu einladen, sich positiv oder negativ zur Broschüre zu äußern, Verbesserungsvorschläge einzureichen oder sich an der Fortentwicklung der Broschüre zu beteiligen. Die Erforschung der EvU hat erst begonnen!

1.2 Wir im Herstellungsprozess

Erstellt wurde diese Broschüre im Rahmen diverser, unterschiedlich zusammengesetzter Treffen, das erste fand beim Januartreffen 2001 statt. Bis zum Abschluss der Broschüre haben viele irgendwann mal mitgearbeitet, aber am Ende war es leider wieder nur ein kleiner Kreis, der dieses Heft fertiggestellt hat. Bevor ein falscher Eindruck aufkommt: Wir sind in dem Prozess keine besonders tollen oder gar vorbildlich-perfekten Von-unten-Entscheideis gewesen, sondern haben selbst manches von dem, was hier vorgeschlagen wird, missachtet oder nicht weiter bedacht. Bei einer Auflage hat das sogar zum Ausstieg einer Person aus dem Kreis der Ersteller geführt, wodurch einerseits wert-

1.3

Dieser Rea-beiteter imd

Wichtiger Verweis

der ist ein aktualisierter, nur leicht überar-ergänzter Nachdruck der Auflage, die von der Projektgruppe „HierarchNIE!“ im Juni 2003 fertiggestellt wurde. Damals lief eine noch umfangreichere Debatte über Bewegungsorga-nisierung von unten. Dieser Zusammenhang, spaßig „Hoppetosse“ ge-nannt, ist ebenfalls Geschichte. Aber die damaligen Diskussionsansät-ze sind noch gut dokumentiert auf organisierung.siehe.website.

2 Welchen Zielen dienen dient die Entscheidungsfindung von unten?

2.1 Wozu EvU?

Antihierarchische Kooperations-, Diskussions- und Entscheidungsprozesse in politischen Gruppen und Vernetzungen dienen verschiedenen Zielen:

- Austausch von Informationen und Herstellung von Transparenz für alle Beteiligten
- Entwicklung neuer Ideen und Initiative
- Effiziente Planung konkreter Aktivitäten
- Erarbeitung und Bestimmung politischer Positionen
- Reflexionen, Analysen, Auswertungen
- Stärkung der Handlungsfähigkeit der konkret handelnden Gruppen
- Gegenseitige Unterstützung und Solidarität
- Herstellung gleichberechtigter Arbeitsstrukturen und Sicherung der Autonomie der Einzelnen und aller Teilgruppen
- Nutzung und Weiterentwicklung des Wissens, und zwar des Wis-sens, was als Gesamtmenge von Alltagserfahrungen und angeeig-netem Fremdwissen (Büchern, Uni usw.) bei allen Beteiligten vor-handen ist (statt Ausrichtung auf Expertwissen Einzelner)
- Entwicklung und Weiterentwicklung von Methoden zu Informati-onsaustausch, Gruppenprozessen, Aktionsplanung und Reflexi-on/Auswertung
- Förderung der Kreativität bei der Suche nach Problemlösungen und Ideen
- Veränderung der gesellschaftlichen Dominanz- und Zwangsver-hältnisse für die eigene Gruppe bzw. das Individuum, dem direkten Umfeld und überall.

Damit diese Ziele erreicht werden können, müssen Vernetzungs- und Kooperationsprozesse so organisiert werden, daß sie bei der Verwirkli-chung der beschriebenen Zielen auch tatsächlich helfen. Entschei-dungsfindung von unten ist Ziel der politischen Arbeit, weil damit ver-sucht wird, zum Abbau von Herrschaft im Hier-und-Jetzt beizutragen und sie ist zugleich eine Methode, von der die nach außen gerichtete Arbeit von politischen Zusammenhängen profitieren kann. Beides ist untrennbar verknüpft.

2.2 Wer kann EvU anwenden?

Nicht in allen Zusammenhängen kann in gleicher Weise mit den Vor-schlägen aus der Debatte um die Entscheidungsfindung von unten ge-arbeitet werden. Bei der Erstellung des Readers hatten wir einen be-

stimmten Idealtypus politischer Bewegung vor Augen: Austausch, Kooperation und solidarische Unterstützung eigenständiger Individuen Gruppen ohne formale Mitgliedschaften und Apparate, dazu ohne dauerhafte Label und Abhängigkeit von externen Ressourcen (Geld, Räume). Solche Formen von Vernetzungen bietet den größtmöglichen Gestaltungsspielraum für die internen Prozesse.

In der politischen Praxis gibt es jedoch zahlreiche weitere Formen von Zusammenarbeit mit mehr oder minder festen Strukturen, jeweils unterschiedlichen äußeren Restriktionen, zeitlichen Horizonten, Aufgaben, Hintergründen und Erfahrungen: Basisgruppen, Aktionsplena, Bündnisse, Seminare, Organisationen, Parteien, Arbeitsgruppen etc.. Der Reader richtet sich auch an Leute, die nicht in der Form offener Kooperation zusammenarbeiten, sondern in anderen Zusammenhängen stecken und sich dort eine andere, herrschaftsärmere Form der Entscheidungsfindung wünschen. Auf die besonderen Erfordernisse der vielen Organisationsformen wird im folgenden aber nur selten eingegangen, da eine explizite Berücksichtigung den Text unnötig aufgebläht hätte und ohnehin nur ein Bruchteil der möglichen Konstellationen bearbeitbar gewesen wäre. Stattdessen verweisen wir auch an dieser Stelle auf die erste Voraussetzung der Entscheidungsfindung von unten, nämlich dass sie nur voran kommen kann, wenn die Beteiligten die Dinge selbst in die Hand nehmen und einen ständig reflektierten Prozess in Gang setzen. Ein Zustand, indem dazu keine Notwendigkeit mehr besteht, ist ohnehin undenkbar.

Der Reader soll einen (nicht: den) Idealzustand ausmalen, dem man sich in der Realität von der jeweiligen Situation ausgehend annähern kann. Die Autoris rufen dazu auf, diese Annäherung in allen Zusammenhängen, auch in herrschaftstolerierender Umgebung, zu probieren. Die Broschüre stellt dafür Analysebrillen, Werkzeug und Hilfsmittel zur Verfügung — basteln müssen damit alle selbst und zwar dort, wo sie gerade sind. Lasst Euch dabei nicht unterkriegen von den herrschenden Verhältnissen, schließlich geht es darum, diese Verhältnisse umfassend zu verändern und damit stößt mensch ja auch an anderer Stelle auf Widerstand stoßen. Erwartet von den eigenen Eliten nichts Anderes als von Staat, Polizei, Arbeitsgebis oder Schulleitung. Wer in seinen Privilegien oder Einflussmöglichkeiten beschnitten wird, greift zu Kontrolle, Ausgrenzung und verdeckten Tricks — überall.



3 Ein Blick auf Hierarchien und Dominanzverhältnisse

Zur Zeit sind hierarchische Strukturen und Dominanzverhältnisse ebenso weit verbreitet wie Experimente und Diskussionen zum Abbau derselben kaum stattfinden. Allgemein herrscht selbst dort, wo emanzipatorische Ansprüche bestehen, eine Engagementslosigkeit in diesem Bereich. Die Existenz von Ungleichheiten, z.B. Intransparenzen oder ungleicher Zugang zu Ressourcen (Wissen, materielle oder finanzielle Mittel, Adressen und Kontakte usw.) wird fast überall hingenommen. Das verwundert, denn in vielen Bereichen ihres Lebens und ihrer Arbeit betreiben emanzipatorische Menschen und Gruppen einigen Aufwand, um sich nicht widerstandslos in die herrschenden Verhältnisse einzufügen — im Binnenverhältnis von Gruppen und anderen bewegungsnahen Zusammenkünften ist von diesem Engagement oft wenig zu spüren.

3.1 Herrschaft ausmachen

Dabei gilt auch „unter uns“, was wir für gesellschaftliche Verhältnisse immer stillschweigend voraussetzen: Ohne eine willentlich und bewusst angestrebte Veränderung reproduzieren sich Macht- und Herrschaftsstrukturen fast automatisch. Erster Schritt zur Überwindung dieser Hierarchien ist, sie überhaupt erkennen und benennen zu können. Schon dieser erste Schritt erfordert eine eigene, bewusste und konkret für die jeweilige Situation vorgenommene Auseinandersetzung mit Dominanzen und Hierarchien sowohl im Umgang zwischen den Beteiligten, als auch im eigenen Verhalten — die Broschüre kann das nicht ersetzen. Sie liefert Werkzeuge und Hilfsmittel dafür, aber sie enthält keine Patentrezepte. Entscheidungsfindung von unten — wie sie hier als idealtypischer Prozess vorgestellt wird — funktioniert nur, wenn die Beteiligten selbst aktiv einen herrschaftsfeindlichen Umgang anstreben.

Der erste Schritt, das Erkennen von Hierarchien, kann schon deshalb nicht nach einer einheitlichen Prüfliste vorgenommen werden, weil es eine unendliche Fülle von Hierarchien und Dominanzverhältnissen in politischen Gruppen und Zusammenhängen gibt. Jede Aufzählung ist daher unvollständig, sie kann nie den subjektiven, situationsbezogenen Eindruck der konkret Beteiligten ersetzen — es wäre widersprüchlich

einen davon losgelösten Begriff von Herrschaft zu propagieren. Da Hierarchien und Dominanzverhältnisse zudem oftmals vielfältig miteinander verschränkt sind, widersprüchlich sind oder kaschiert werden, fällt das Erkennen von Dominanzen nicht immer leicht — oftmals unabhängig davon, ob man in dem jeweiligen Fall auf der Seite der Dominierten oder auf der Seite der Dominierten sitzt. Entscheidungsfindung von unten ist also keine neue Struktur, sondern ein Prozess, der durch die ständige Reflexion der Beteiligten über Binnenverhältnisses von Zusammenhängen oder zwischen einzelnen Menschen angetrieben wird und der zum Erliegen kommt, sobald man sich nicht mehr darum kümmert.

3.2 Typische Hierarchien

Die folgenden Aufzählung soll unter Berücksichtigung der vorgenannten Einschränkungen einige Begriffe und Kategorien anbieten, mit denen man typische Hierarchien erkennen und thematisieren kann.

3.2.1 Formale, zentralistische Hierarchien

Diese strukturierte Form der Hierarchie ist offensichtlich und sehr durchschlagend. Formal-zentralistische Konzepte der Organisation beruhen auf Vorständen, Vertreterversammlungen, Kommissionen, Geschäftsstellen usw. mit besonderen Befugnissen. Manche Befürworter solcher Organisationskonzepte behaupten zwar, dass formale Hierarchien transparenter seien als die in Zusammenhängen, wo es keine formalen Hierarchien gibt, aber das ist in der Regel nur die halbe Wahrheit. Tatsächlich sind formale Hierarchien zumeist mit informellen Unterschieden verbunden, d.h. ein Vorstand oder andere zentrale (Führungs-)Gremien dürfen im Unterschied zu den normalen Mitgliedern nicht nur bestimmte Entscheidungen treffen oder sogar Weisungen erteilen, sondern sie verfügen gleichzeitig auch über bessere Zugänge zu Ressourcen (Geld, Geräte, Kontakte, Informationen usw.). Dadurch können sie ihre formale Stellung stark untermauern und sich informell auch dort durchsetzen, wo ihre besonderen Befugnisse eigentlich nicht reichen. So hätte etwa ein Führungsgremium bzw. dessen Mitglieder innerhalb einer weitergehenden Versammlung (z.B. Vorstand innerhalb einer Vertreterversammlung) rein formal betrachtet nicht mehr Macht als andere Beteiligte, aufgrund der besseren Vorbereitung, des leichteren Zugangs zu Daten oder anderen Ressourcen, setzten sich Führungsgremien oder dessen Mitglieder aber meist gegen Vorschläge aus der Basis durch. Eine Gegenmacht entsteht nur dann, wenn andere Zusammenhänge ebenso informelle Macht aufbauen, z.B. durch zeitintensiven Aufbau von Kontakten zu anderen Gruppen in der Vorbereitung entscheidungsbefugter Versammlungen.

3.2.2 Bewusste, informelle Hierarchien

Informelle Hierarchien sind solche Unterschiede in der Durchsetzungsfähigkeit von Menschen, die nicht formal vereinbart sind und somit auch nicht über „offizielle“ Strukturen wirken. Sie sind oft intransparent. Zu unterscheiden sind einerseits bewusste und andererseits unbewusste, informelle Hierarchien. Es ist sehr wohl möglich, informelle Unterschiede gezielt zu schaffen oder sich selbst bzw. der eigenen Gruppe gezielt eine bessere Durchsetzungsposition zu erobern — durch Tricks in der Diskussion, ungleiche Zugänge zu materiellen Ressourcen und Wissen usw. Zu den Tricks in der Diskussion gehören abgesprochene Redebeiträge, bewusst dominantes Redeverhalten, gezielte Verunsicherung oder Diffamierung von Personen, die wegen abweichender Meinung oder aus anderen Gründen von der bewusst dominant agierenden Person oder Gruppe ausgegrenzt werden sollen. Dauerhaft informelle Hierarchien entstehen durch intransparente Zirkel und Kerngruppen, die besonderen Zugang zu den Ressourcen von Gruppen oder Vernetzungen haben, etwa Geldern, Geräten, Räumen, Internetseiten, Mailinglisten. Bewusste Dominanzverhältnisse sind sehr weit verbreitet — deutlich stärker als üblicherweise zugegeben wird. Gezieltes Streben nach informeller Macht, Ausgrenzung anderer und die Durchsetzung eigener Positionen sind in fast allen Zusammenhängen alltäglich.

3.2.3 Unbewusste Dominanzverhältnisse

Neben den bewussten informellen Hierarchien sind (fast) überall unbewusste Dominanzverhältnisse zwischen Gruppen und Einzelpersonen zu finden, die auf unterschiedlichen Möglichkeiten innerhalb einer Gruppe oder Vernetzung beruhen. Unterschiedliche Zugänge zu Informationen und Ressourcen, unterschiedlich durchsetzungsfähiges

Redeverhalten und mehr prägen die politische Arbeit. Im Gegensatz zu den bewussten Dominanzverhältnissen ist hier den beteiligten Personen die Dominanz nicht klar. Ursache dafür ist auch ein Mangel an Transparenz und Reflexion, also Sensibilität für Machtverhältnisse.

3.2.4 Weiterbestehen gesellschaftlicher Dominanzverhältnisse in politischen Zusammenhängen

Selbst dann, wenn eine Gruppe oder Vernetzung sowohl formale Hierarchien abschafft, bewusstes Dominanzverhalten abwehrt und unbewusste Unterschiede in Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit reflektiert, herausarbeitet, benennt und erfolgreich überwindet, bleibt noch eine vierte Form der Hierarchie: Die der unterschiedlichen Wertigkeitsempfinden zwischen den Menschen, die in ihrem Leben für eine bestimmte soziale Rolle beeinflusst, d.h. „konstruiert“ wurden. Frauen gegenüber Männern, Jugendliche gegenüber Erwachsenen, Menschen ohne Abschluss gegenüber solchen mit akademischem Grad, Arme gegenüber Reichen, sog. Behinderte gegenüber „Gesunden“, Nichtdeutsche gegenüber Deutschen (und jeweils umgekehrt) etc. — die mit diesen Rollenkonstruktionen verbundenen Unterschiede bestehen auch dann, wenn eine Gruppe frei aller sonstigen Herrschaftsverhältnisse wäre. Das ist nicht Schuld der Gruppe oder der Vernetzung, aber nichtsdestotrotz der Fall. Es handelt sich bei den Dominierenden bzw. Dominierten nicht um einheitliche Gruppen mit einheitlich konfigurierten Mitgliedern — aber es bestehen Tendenzen, da die sozialen Verhältnisse derartige Rollen „konstruieren“. Über Jahre und Jahrzehnte wird die mit solchen Rollen verbundene Erwartungshaltung in allen gesellschaftlichen und persönlichen Verhältnissen an die Menschen herangetragen. Mensch entwickelt und verinnerlicht daraufhin ein entsprechendes Selbstwertgefühl. Innerhalb dessen leben Menschen „funktional“ in den realen Gesellschaftsverhältnissen, d.h. sie empfinden ihre Position als richtig für sich selbst, nehmen sie deshalb nicht mehr als konstruiert wahr und wehren sich nicht gegen diese. Das setzt sich in politischen Zusammenhängen bruchlos fort und kann nur abgebaut werden, wenn solche Dominanzverhältnisse offengelegt und Vereinbarungen zum Abbau getroffen werden.

3.2.5 Die „Meta-Ebene“ ... oft unerreichte Checker-Rolle

Eine Aktion läuft, ein Zentrum will organisiert sein, das Geld ist alle, Brot muss gebacken werden, aber beim letzten Mal wurde das Getreide alle und niemand hat was gesagt — so oder ähnlich kann es aussehen, wenn die „Meta-Ebene“ gefragt ist. Das Wort steht für eine typisch menschliche Eigenschaft, nach der der Mensch gedanklich aus sich heraustreten und das Geschehen quasi als Unbeteiligter beobachten kann. Von dieser „Meta-Ebene“ können Verhalten und erwünschtes Ziel verglichen, die vorhandenen Ressourcen geprüft oder, sehr wichtig bei der Frage nach versteckten Hierarchien, ständig kontrolliert werden, ob eine Aktion auch so läuft wie vereinbart. Selbst wenn eine Aktion unter den Beteiligten hinsichtlich der vorzubereitenden Dinge gleichberechtigt aufgeteilt wurde, entstehen Dominanzen dann dadurch, dass nicht alle, sondern nur Einzelne (oft sogar nur eine Person) und immer dieselben darauf achten, ob eigentlich alles klappt, ob alle ihre zugesagten Sachen machen, ob genügend Ressourcen vorhanden sind, Infos fließen usw.

Die „Meta-Ebene“ für eigenes Verhalten zu erreichen, wird in der normalen gesellschaftlichen Zurichtung systematisch unterbunden. Was würde geschehen, wenn Kinder anfangen, die Situation in der Familie oder die erzieherischen Massnahmen der Eltern, Verwandten oder anderen auf ihren Sinn zu hinterfragen? Oder dort bzw. in der Schule die Gesamtsituation, die Ziele von Ausbildung, Lernen, Noten oder Strafen? Emanzipatorische Veränderung muss Chancen eröffnen, die Kontrolle über das eigene Verhalten wiederzuerlangen — den Blick zu schulen für das Geschehen. Die Zwänge überhaupt wahrzunehmen, die Interessen anderer Menschen und die eigenen, die getroffenen Vereinbarungen und deren Umsetzung zu verfolgen, den Bedarf für eine Intervention zu erkennen u.a.m. erreicht man durch einen Blick von der „Meta-Ebene“. Kleine überschaubare Projekte in eigenständiger Umsetzung können helfen, den Einstieg in das faszinierende, aber oft frustrierende (weil Verhältnisse demaskierende) Beobachten aus der „Meta-Ebene“ heraus zu finden. Eine Gesellschaft der „Freien Menschen in freien Vereinbarungen“ setzt ebenso wie eine gleichberechtigte, politische Bewegung voraus, dass alle gleiche Möglichkeiten haben — und damit auch die Fähigkeit, die „Meta-Ebene“ einnehmen zu können.

3.2.6. Vereinnahmen und für andere sprechen

Hierarchien und Privilegien verstärken sich durch die Anwendung selbst. So können Menschen mit guten Verbindungen zu Medien oder anderen leistungsstarken Veröffentlichungswegen für andere sprechen oder deren Aktivitäten als ihre ausgeben. Das machen viele NGOs und Bewegungsagenturen so (compact.siehe.website).



4 Startaufstellung für den Weg zur Entscheidungsfindung von unten

In diesem Abschnitt wird erläutert, welche grundsätzliche Haltung die Entscheidungsfindung im Idealfall voraussetzt und welche typischen Hindernisse und Holzwege umgangen werden sollten.

4.1 Grundlegende Annahmen und Haltungen

Die Herrschaftsverhältnisse in politischen Zusammenhängen sind vielfältig, komplex, überlagern sich und verstärken sich gegenseitig. So sind oft die, die auch gesellschaftlich als „stark“ konstruiert sind diejenigen, die zusätzlich noch, bewusst oder unbewusst, dominantes Verhalten ausstrahlen oder formale Hierarchien einführen bzw. ausfüllen. Demgegenüber steht die Schaffung herrschaftsfreier Verhältnisse als das grundlegende Ziel emanzipatorischer politischer Arbeit. In der politischen Arbeit lassen sich Binnen- und äußere Verhältnisse nicht trennen, denn jede Gruppe oder Vernetzung ist immer auch Teil der Gesellschaft und keine Insel. Folglich ist der Abbau aller Formen von Dominanzen auch innerhalb jeder emanzipatorischen Gruppe oder Vernetzung und auch während aller Aktivitäten Ziel der politischen Arbeit und nicht nur eine beliebig austauschbare Methode.

4.1.2 Hierarchiefreiheit als Ziel, nicht als Voraussetzung

Der Abbau von Herrschaft im Binnenverhältnis als ständiges Ziel der politischen Arbeit ist ein permanenter Veränderungsprozess. Angesichts der tiefgreifenden Verankerung von Dominanzverhältnissen in den politischen Bewegungen, in der Gesellschaft und in der Psyche aller Menschen wäre es eine Überforderung für Gruppen und Vernetzungen, Hierarchiefreiheit als Voraussetzung für politische Arbeit zu betrachten. Ganz im Gegenteil ist wichtig, ständig die Dominanzverhältnisse zu beobachten und Stück für Stück abzubauen — der unbefleckten Herrschaftsfreiheit kann man sich annähern, sie wird aber aufgrund ihrer Abhängigkeit von den veränderlichen, individuellen Wünschen und Erfahrungen in letzter Konsequenz immer Utopie bleiben.

4.1.3 Hierarchieabbau braucht Ressourcen, Reflexion und Kritikfähigkeit

Der Prozess des Herrschaftsabbaus hat bestimmte Voraussetzungen. Die Gruppe oder Vernetzung muss sich vereinbaren, emanzipatorische Prozesse anzustreben und sie muss Zeit und Aufmerksamkeit bereitstellen, um diesen Prozess zu reflektieren, d.h. auf Intransparenzen, dominantes Verhalten, Verfälschungen, unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen u.ä. abzuklopfen. Denunziationen und Diffamierungen sind dabei zu vermeiden und unnötig. Denn „Zielscheibe“ von Kritik sind nicht Personen, sondern ihr Verhalten — in der Praxis oft genug das aller Beteiligten, die auf verschiedene Art Dominanz ausüben bzw. Dominanzverhältnisse aufrechterhalten, aufbauen oder provozieren.

Es ist ein emanzipatorischer Prozess, zu lernen und zu üben, Kritik am eigenen Verhalten oder der eigenen Arbeit aushalten zu können, also Kritik nicht als Urteil über die (eigene) Person misszuverstehen. Da aber eine solche Kritikfähigkeit nicht vorausgesetzt werden kann, muss bei der Formulierung von Kritik auch darauf geachtet werden, dass der Lernprozesses nicht durch eine persönliche Verletzungen des Gegenübers behindert wird. Es gilt, sensibel und einfühlsam, also freundschaftlich mit anderen umzugehen und den Beteiligten Wertschätzung und Respekt entgegen zu bringen, ohne jedoch auf die Kritik zu verzichten — eine notwendige Gradwanderung. Wenn die Zusammenarbeit mit einer Person überhaupt nicht mehr gewünscht ist, sollte dies direkt gegenüber dieser Person thematisiert werden, anstatt diesen Wunsch durch unterschwellig ausgrenzendes Verhalten zu realisieren.

4.2 Hindernisse und Holzwege

Aus dem folgenden wird deutlich, vor welchem Hintergrund und durch welche Kritik die Entwicklung der Entscheidungsfindung von unten vorangetrieben wurde. Es handelt sich um eine unvollständige Aufzählung mehr oder minder hierarchieförmiger, typischer Verhaltensweisen in linken, bewegungsnahen und dem Anspruch nach oftmals auch emanzipatorischen politischen Zusammenschlüssen.

Der aktuelle Umgang mit Dominanzverhältnissen in politischen Gruppen und Vernetzungen eignet sich oft nicht, einen Hierarchieabbau zu bewirken, weil ...

- ... die Reaktion auf dominantes Verhalten meist die Diffamierung der als dominant wahrgenommenen Person oder Gruppe ist, nicht jedoch ihr Verhalten kritisiert. So werden hierarchische Gruppen ausgegrenzt oder diskriminierend auftretende oder so wahrgenommenen Personen diffamiert, anstatt gegen das konkrete Dominanzverhalten zu intervenieren. Auf diese Weise kann der herrschaftsfeindliche Anspruch selbst zum Mittel der Dominanz werden und die Notwendigkeit der Veränderung der Rahmenbedingungen verdrängen.
- ... das Entgegenreten gegenüber Dominanzen auf sehr wenige Bereiche beschränkt bleibt (z.B. dort, wo es zu Solidarisierungen mit Betroffenen kommt etwa vieler Frauen mit einer sexistisch angegriffenen Frau oder einer ganzen Gruppe bei einem Angriff auf „ihr“ Mitglied). Andere Formen von Dominanzen werden dabei mangels Lobby „vergessen“ (z.B. bevormundender Umgang mit Kindern). So bleibt der umfassende emanzipatorische Anspruch wenig konsequent.
- ... die Kritik an Dominanz mit der Forderung nach neuen Dominanzverhältnissen, z.B. Gremien, zentralen Entscheidungen (in Plena, Orga-Zirkeln u.ä.) oder Moderation, verbunden wird. Damit wird Dominanz nur verlagert. Es nährt zudem den Verdacht, das das Hauptansinnen mindestens eines Teils der Beteiligten genau in dieser Veränderung der Machtverhältnisse liegt, um selbst durchsetzungsfähiger zu werden.
- ... selbst in den wenigen Bereichen des Versuchs von Dominanzabbau kein kontinuierlicher Prozess vorhanden ist, sondern in der Regel besonders krasse oder aus anderen Gründen veröffentlichte Fälle zu kurzzeitigem Bemühen um emanzipatorische Prozesse führen. Diese werden dann beendet und müssen im nächsten Fall oft wieder am Anfang losgehen.
- ... oftmals das Plenum aller und eine extrem bürokratische Basisdemokratie als Lösung empfunden wird – in dem Trugschluss, dass dann, wenn alle alles entscheiden können, auch die Gleichberechtigung am größten ist. Der Trugschluss besteht darin, dass die Regel „alle entscheiden über alles“ eine Orientierung hin zu zentralen Entscheidungen bedeutet, die den dominant auftretenden Personen oder Gruppen/Zirkeln erst die Möglichkeit zur Dominanz (dann sogar über alle!) schafft. Basisdemokratie in diesem Sinne fördert Dominanzen wie jede andere Zentralisierung auch. Wird sie noch mit verregelten Entscheidungsverfahren (Moderation, Konsens u.ä.) verbunden, steigert sich diese Wirkung. Verregelungen werden meist am effektivsten von denen benutzt, die dominantes Verhalten beherrschen.

Dominanzabbau und Aufbau herrschaftsfreier Entscheidungsverfahren bedürfen ganz anderer Strategien. Es kommt nicht auf den spektakulären Einzelfall oder die bürokratische Verregelung an (diesem Irrtum unterliegen schon die Nationalstaaten, die ursprünglich mit immer mehr Regeln immer freiere Verhältnisse schaffen wollten), sondern auf die Entwicklung eines kontinuierlichen Prozesses. Dieser entsteht aber nicht von selbst, sondern bedarf konkreter Handlungsformen. Derer sind bislang zu wenige entwickelt. Die wichtigste Forderung ist daher, überhaupt mit dem Probieren, kreativen Denken und dem Experimentieren mit hierarchiefreien Formen von Diskussion und Entscheidungsfindung zu beginnen. Das Know-How, neue Möglichkeiten und der auf anderen Feldern bereits bestehende Erfahrungsschatz kann nur dadurch entstehen.



5 Leitbilder der Entscheidungsfindung von unten

Im folgenden haben wir nach fünf Begriffen sortiert, was jenseits konkreter Methoden für die Gestaltung einer Zusammenkunft zur Verwirklichung der Leitbilder der Entscheidungsfindung von unten beiträgt. Transparenz, Autonomie, Gleichberechtigung, Streitkultur und Reflexion stellen die Grundausrichtung dar, auch wenn sie zum Teil auf völlig unterschiedlichen Ebenen zu verorten sind. Transparenz lässt sich etwa bisweilen schon durch technische Regelungen herstellen (siehe folgende Tipps), Streitkultur und Reflexion verlangen jedoch eine bestimmte individuelle Haltung und den Willen, sich selbst im Sinne eines herrschaftsfeindlichen Umgangs zu hinterfragen und zu verändern.

5.1 Transparenz

Nicht alles an politischer Arbeit und Aktionen ist geeignet, es öffentlich kundzutun. Was nicht innerhalb eines Zusammenhangs transparent ist, kann aber auch nicht dessen Aktion sein – sondern ist eine autonom durchgeführte Aktion einer Teilgruppe, die dafür ihre eigenen Entscheidungen trifft. Ansonsten gilt, dass jedes Mehr an Transparenz unter den Beteiligten dem Abbau von Dominanzen dient.

5.1.1 Einladungen zu Treffen

Oftmals kommen Einladungen nur sehr spärlich herum – sowohl von den Verteilern als auch vom Inhalt her. Unterlagen, Informationen zum Stand der Dinge und Möglichkeiten der Vorbereitung auf das Treffen werden verschwiegen. Sie sind nur einem nicht benannten Vorbereitungszirkel zugänglich, der folglich deutlich bessere Möglichkeiten der Vorbereitung auf Diskussionen, Entscheidungen oder auch Streitpunkte hat. Dominanzabbau bedeutet, dass für alle auf dem Treffen relevanten Punkte (soweit vorher bekannt) maximal gleichberechtigte Möglichkeiten des Zugangs zu Informationen und Vordiskussionen bestehen bzw. entwickelt werden.

Konkrete Möglichkeiten: Einladungen darauf überprüfen; bei der Absprache von Folgetreffen ein bisschen Zeit nehmen, um Verbesserungsvorschläge zu sammeln; Vorbereitungsgruppe und Zugangsmöglichkeiten (Orte, Internetadressen, anfragbare Personen oder Gruppen usw.) sollten immer allen Beteiligten bekannt sein.

5.1.2 Transparenz auf Treffen

Was für die Vorbereitung und Einladung gilt, gilt für das Treffen genauso. Wichtig ist, auf dem Treffen transparent zu machen, welche Zusammenhänge z.B. Vordiskussionen zu Punkten des Treffens geführt haben, wo welche Informationen verfügbar sind, wer für welche Nachfragen ansprechbar ist usw.

Konkrete Möglichkeiten: Zu Beginn eines jeden Punktes (soweit nicht schon mit der Einladung transparent gemacht) benennen, wer wo Vordiskussionen geführt oder sich vertiefend beschäftigt hat, wo vielleicht auch in anderen Gruppen oder Vernetzungen parallele bzw. ähnliche Debatten laufen, wo Personen Sachzwänge oder Vorentscheidungen sehen usw. Es ist keineswegs negativ zu sehen, wenn sich einzelne Menschen oder Gruppen auf Treffen intensiv vorbereiten bzw. schon Vorschläge einbringen, aber das sollte immer transparent geschehen.

5.1.3 Dauernde Transparenz, Info-Eliten vermeiden

„Alles Wissen für alle Menschen“ ist eine Teilposition politischer Utopie – und das sollte auch für Gruppen und Vernetzungen gelten, soweit es sich auf die gemeinsam verhandelten Dinge bezieht. Wenn etwas etwa aus Zeitgründen nicht erzählt werden kann, sollte bekannt sein, wo es zu finden ist oder wer gefragt werden kann. Rundbriefe, Internetseiten usw. können diese Informationen breit streuen.

5.1.4 Hinweis zur Konspirativität

Der Verweis auf Repression und notwendige Konspirativität ist oft unangebracht, denn die Planung strafbarer Handlungen oder ähnlichem, auch die Absprachen zwischen solchen Aktionsgruppen hat in offenen Vernetzungen oder Gruppen ohnehin nichts verloren. Hier müssen Teilgruppen agieren, die autonom handeln. In Vernetzungen wird der Hinweis auf Konspirativität oft benutzt, um Dominanzen zu verdecken oder hinter scheinbaren Notwendigkeiten zu verstecken.

5.2 Autonomie der Einzelnen und der Teilgruppen, keine Abstimmung aller

Ein weiteres Leitbild herrschaftsarmen Vorgehens ist, freie Kooperationen zu fördern und Zwangskollektivität zu überwinden. Es ist die Idee der „Welt, in der viele Welten Platz haben“ (ein von den Zapatistas geprägtes Bild einer vielfältigen Gesellschaft) — umgesetzt auf die Ebene politischer Organisation, der Bildungsarbeit oder Kommunikation. Bislang wird, auch wenn der Spruch populär ist, nur selten nach solchen Prinzipien vorgegangen.

5.2.1 Entscheidungen und Aktivitäten dezentralisieren – Plena entmachten

Plena verströmen den Hauch des Wichtigen. Gleichberechtigung, Konsens oder Basisdemokratie herrsche angeblich nur dann, wenn alle gemeinsam über alles entscheiden. Bei genauerem Hinsehen aber schränkt das nicht nur Vielfalt und Minderheiten ein, sondern stärkt informelle Hierarchien. Denn je größer eine Gruppe ist, desto eher setzen sich nur wenige durch kraft ihrer rhetorischen Fähigkeiten, Sachzwangsargumentationen oder scheinbaren Kompetenz. Ziel ist daher, die Entscheidungsprozesse genau umgekehrt zu gestalten: Möglichst viel entscheiden autonome Teilgruppen. Das Plenum oder andere gemeinsame Prozesse dienen der Transparenz, der Klärung von Streitpunkten und der Formulierung der Entscheidungspunkte und offenen Aufgaben, die dann von Teilgruppen gelöst werden. Bewegung und Vernetzung entsteht durch das Nebeneinander vieler handlungsfähiger Gruppen (horizontale Vernetzung). Neben ihnen muss es keine neue handlungsfähige Institution geben — weder Vorstand noch Koordinierungskreis noch Plenum. Alles, was ansteht, wird von den handlungsfähigen Teilgruppen übernommen — in einem transparenten Prozess aller (dafür können Austauschtreffen vieler dann auch mal wichtig sein). Im Idealfall entscheiden diese aber nichts mehr.

5.2.2 Kooperationen fördern

Kooperation und Austausch entsteht nicht immer von selbst. Es sollten aktiv und kreativ Formen gefunden werden, wie Kooperation zwischen Gruppen entstehen können: Plena, Infowände, Mailinglisten, Rundbriefe, Zeitungen, Internetseiten, Vernetzungstreffen nach Open-Space — diese und mehr Möglichkeiten stehen zur Wahl.

5.2.3 Rücksicht auf die Aktionsmöglichkeiten anderer autonomer Teilgruppen

Die Autonomie der handlungsfähigen Teilgruppen muss dort zu Abstimmungsprozessen führen, wo die Autonomie anderer Gruppen eingeschränkt wird. Dafür treten die jeweils betroffenen Gruppen in Kontakt und einigen sich direkt. Das Plena und andere Austauschstrukturen dienen hier wiederum nur der Transparentmachung solcher Konflikte oder Kollisionen (z.B. im Rahmen von Großaktionen oder Kongressen, wenn unterschiedliche Aktionen gleichzeitig und am gleichen Ort stattfinden würden, die sich ausschließen).

5.2.4 Zusatz: Horizontale Vernetzung statt Vereinzelung

Die Entmachtung des Plenums ist nicht zu verwechseln mit Vereinzelung und Nebeneinander. Ganz im Gegenteil, denn dort, wo kein Zwang zur Gemeinsamkeit besteht, kann Gemeinsames aus dem Willen der autonomen Teile des Ganzen wachsen — eben, in dem sich viele zusammentun, die eine Idee gemeinsam verfolgen wollen. Nötig dazu sind keine Abstimmungen, sondern die Transparenz, wer welche Ideen und Interessen verfolgt und wo Mitwirkung möglich ist. Der Anspruch der horizontalen Vernetzung lässt sich in einer festeren Gruppe oder Organisation mit einem dauerhaft verwendeten Namen und gemeinsam verwalteten, begrenzten Ressourcen nur begrenzt umsetzen, da immer wieder verschiedene gemeinsame Aktivitäten und Lösungen gegeneinander abgewogen werden müssen. Aber auch in solchen Gruppen sollten man versuchen kreative Lösungen für solche Probleme zu ersinnen und möglichst viel Autonomie von Einzelnen und Teilgruppen zu ermöglichen, der regelmäßige Anspruch einer solchen Gruppe, eine gemeinsame Debatte zu führen und eine für alle gültige Entscheidung zu fällen muss deshalb nicht gleich aufgegeben werden.

5.2.4 Kein Label, sonst entstehen Hierarchien

Einen Zwang zu kollektiver Einigung entsteht bei Nutzung eines einheitlichen Labels. Schließlich sind dann von denen Aktivitäten der einen auch die anderen betroffen. Das führt zu Ängsten vor Kontrollverlust bis zur Distanzierung und Stärkung der zentralen Steuerung. Hierarchieabbau kann erfolgen, wenn Vielfalt und Unterschiedlichkeit gewollt und strukturell verankert sind.

5.3 Gleichberechtigte Diskussionsverfahren entwickeln

Gleichberechtigung ist ein weiteres Leitbild eines herrschaftsmindernden Organisationsprozesses.

5.3.1 Keine Führungspersonen, keine Moderation, keine (Sprechi-)Räte

Jede Form von Delegation der Führung oder auch Gruppenprozess-Steuerung schafft Ungleichheiten. Daher sind alle Formen von herausgehobenen Gremien oder Personen zu vermeiden — unabhängig von ihrer genauen Rolle und ihrem Titel. Vorstände, Kommissionen, Koordinationsgruppen, Sprechiräte, Moderatoris: Sie alle sind eine „Wichtigleute“-Ebene gegenüber den anderen. In der Regel sind ihre Entscheidungen zudem nicht transparent. Solche herausgehobenen Stellungen sind überflüssig, es gibt genügend andere Mittel in Entscheidungsprozessen und zum Abbau informeller Hierarchien.

5.3.2 Gleichberechtigung als Prozess aller

Nicht irgendwelche Gremien oder Gruppenprozess-Steuernde (wie Moderatoris), sondern alle Beteiligten sollten gleichverantwortlich und gleichberechtigt „zuständig“ sein, auf die Verwirklichung gleichberechtigter Gruppenprozesse zu achten. Dafür ist wichtig, dass die Gruppe tatsächliche und potentielle Dominanzverhältnisse thematisiert und explizit vereinbart, dass sich alle um deren Abbau bemühen. Das kann auch in völlig neuen Gruppen, z.B. einmaligen Arbeitsgruppen auf Seminaren oder größeren Treffen, geschehen — meist reichen 5-10 Minuten zu Beginn, um zu vereinbaren, dass und wie gleichberechtigte Diskussionsstrukturen angestrebt werden. Alle Beteiligten üben sich, wenn sie durch direktes Ansprechen mit dafür Sorge tragen, z.B. Wortmeldungen zu berücksichtigen, Dominanzen offenzulegen, zurückhaltendere Leute bevorzugt dranzunehmen, die Entstehung von zwei Gruppen aus Redenden und Zuhörenden zu verhindern usw.

5.3.3 Direkte Intervention statt Stellvertretung

Der Entwicklung gleichberechtigter Diskussionsverfahren ist abträglich, Plena oder Gremien durch die Übertragung von Aufgaben wichtig zu machen, die auch direkt geklärt werden können. Zu solchen von allen zu tragenden Aufgaben gehört das unmittelbare Einschreiten gegen Dominanz, Diskriminierung oder Übergriffe, aber auch reproduktive Arbeiten u.a.. Das Plenum sollte klären, dass es die Aufgabe aller ist, emanzipatorische Prozesse direkt durchzusetzen. Damit ist nicht in erster Linie die Anwendung von direkter Gewalt, sondern das „Sich-kümmern“ und „Sich-Positionieren“ gemeint. Beispiel: Wenn jedes sexistische oder rassistische Verhalten sofort auf den Protest vieler trifft und die Person oder Gruppe, von der es ausgeht, kritisiert und zur Diskussion gezwungen wird, wird ein solches Verhalten viel eher zu verändern sein als dann, wenn solche Themen immer vertagt und auf scheinbar wichtige Gremien verlagert werden.

5.3.4 Zusatz: Gleichberechtigung ist nicht Gleichmacherei

Menschen sind unterschiedlich und wollen es sein. Die Unterschiede im Redeverhalten, in der Gestik, im Ausdruck, in der Mimik beim Reden oder Zuhören — all das entsteht nicht nur aus unterschiedlicher Neigung zur Dominanz, sondern auch aus dem individuellen Willen. Ziel eines Gruppenprozesses muss es sein, beides zu schaffen: Einerseits Autonomie und Unterschiedlichkeit der Menschen zu achten, ja zu fördern im Sinne einer Weiterentwicklung aller miteinander, andererseits dafür zu sorgen, dass die Unterschiedlichkeit nicht zu einer unterschiedlichen Durchsetzungsfähigkeit führt. Dazu ist nicht nötig (sondern wäre eher Gleichmacherei), dass alle im gleichen Stil agieren. Gleiche Redezeiten oder andere Regeln führen auch gar nicht zur

Gleichberechtigung, weil jede Regel immer bestimmte Menschen fördert, die damit gut umgehen können (z.B. Redezeitbeschränkungen die, die schnell reden bzw. präzise formulieren können — meist also die Geschickten unter den Dominanten).

5.4 Fliegende Fetzen — Emanzipatorische Streitkultur und die Steine im Weg dahin

Streit ist eine sehr intensive Interaktion zwischen Menschen, eine Auseinandersetzung mit mir und anderen. Sie kann nicht per se als Gegen-einander abgestempelt werden, wie es Harmonisierer teilweise tun.

5.4.1 Intro

Streit und Konflikte gehören zu Gruppenprozessen von unten selbstverständlich dazu — und das ist auch gut so! Das Problem derzeitigen Bewegungszusammenhänge ist, dass keine emanzipatorische Streitkultur existiert: Anonymisierte Schlammschlachten; Leute, die sich einfach nur anpöbeln; es wird rumgemackert. Daneben gibt es eine starke Tendenz, Konflikte zu verdrängen und statt dessen zu harmonisieren bis zum Abwinken...

In diesem Abschnitt wird analysiert, warum Streit in der Szene so destruktiv verläuft und warum Harmonisierung keine Lösung sein kann. Im Gegenzug wird zu begründen versucht, warum Streit ein wichtiges Element unseres Zusammenlebens und einer gegen Herrschaft gerichteten Bewegung ist. Es folgen dann einige Anregungen zur Frage, wie eine herrschaftsfreie Streitkultur aussehen könnte.

Um einen falschen Eindruck zu vermeiden: Bedürfnisse nach Gemeinschaft und harmonischem Zusammenleben sind vollkommen in Ordnung und sollten auch offen ausgesprochen werden — absolut gesetzt bzw. als Selbstzweck sind sie aber politisch und persönlich fatal.

5.4.2 Streit um Harmonisierung

In wachsenden Teilen politischer Bewegungen gibt es eine starke Tendenz zur Harmonisierung. Das meint: Interessengegensätze werden verschleiert und Streit wird zur Bedrohung für den Zusammenhalt der Gruppe aufgebauscht bzw. verklärt. Dabei sind es real ganz andere Probleme, die unser Zusammenleben unerträglich machen, wie z.B. Anonymisierung, patriarchale Rollenmuster oder fehlende Sensibilität. Inhaltliche wie persönliche Auseinandersetzungen werden einer fragwürdigen „Wir“-Identität geopfert, einem Gemeinschaftsdenken, das von jedem emanzipatorischen Anspruch abgekoppelt wird. Konflikte werden verdeckt statt ausgetragen. Es wird ein harmonischer (Quasi-)Naturzustand konstruiert, der durch Konflikte ‚verschandelt‘ und zerstört wird. Wer Probleme offen thematisiert, wird zum Feind des verlogenen, harmonischen Zusammenlebens, unter dessen Deckmantel sich Hierarchien verbergen oder sogar Abzocke, Verarschung und Unterdrückung abspielen.

Das alles bereitete dem esoterischen Boom ab Mitte der 70er den Boden, spürbar auch in politischen Zusammenhängen. Massenweise rieten Bücher, Seminare und Workshops dazu, sich lieber mit dem „eigenen Inneren“ zu beschäftigen, „inneren Frieden zu finden“. Statt der Verbindung von Selbstveränderung mit sozialer Umwälzung wurden die Einzelnen auf sich zurückgeworfen. Nicht in allen, aber in den Mainstream-Esoteriken werden Aggressionen, Wut, Hass und Konflikt als „böse“ definiert und verdrängt, als gehörten sie nicht zu uns. Folge ist oft eine Ent-Politisierung, der Rückzug ins Private (Zweierkiste, Familie usw.). Hinzu kamen die in den 80ern entwickelten Techniken zur Harmonisierung. Sie tauchten später in allen Bereichen der Gesellschaft auf — die „linke“ Szene bildete da keine Ausnahme. Moderation, Mediation, Beschwichtigungsrhetorik („Jetzt streitet euch doch nicht so“) und Konsensfixierung auf Sommercamps, überregionalen Treffen und Plenas sind Techniken, die aus dem Repertoire moderner, demokratischer Herrschaftssicherung stammen und von staatlicher Seite bewusst eingesetzt werden, um gesellschaftliche Widersprüche und (Klassen-)Gegensätze zu entschärfen (umfangreich beschrieben wurden solche Effekte in den Konflikten um den Ausbau des Frankfurter Flughafens und des Stuttgarter Bahnhof S21). Recht neu sind Begriffe wie Achtsamkeits- und Wertschätzungskultur, die nicht nur Konflikte, sondern recht umfassend jede Form von Kritik ächten. Das nützt vor allem denen, die Privilegien und Machtmittel innehaben — von Kritik bis zum Aufstand gegen sie ist alles weitgehend verpönt.

armonisierung ist gefährlich: Aggressionen werden unterdrückt und verdrängt. Ärgernisse summieren sich. Sehr häufig kommt es dann irgendwann zum großen Knall, bei dem sich aufgestaute Wut „entlädt“ und Zusammenhänge bzw. persönliche Beziehungen auseinander krachen. Die Kritik ist aber noch weitergehend:

Kritik an Harmonisierung

- Nicht-Umgang mit Konflikten: Harmonisierung ist Fall ein Nicht-Lösen von Konflikten, die dämonisiert, zugekleistert und verdrängt werden — nicht aber gelöst oder produktiv ausgetragen. Konflikte, die aus dem Bewusstsein verbannt werden, können sich verstärken. Oft sind sie später dann nicht mehr lösbar.
- Gemeinschaftszwang: Das ständige Überbewerten von Gemeinschaft, Einheit und Konsens erzeugt einen Anpassungsdruck auf die Einzelnen. Eigenwilligkeiten, Kreativität und kritische Positionen werden verdrängt und unterdrückt, ebenso wie Wut, Hass und Aggressionen. Das steht der Selbstentfaltung einzelner wie aller entgegen.
- Verschleierung von hierarchischen Strukturen: Harmonisierung stützt Hierarchien und Herrschaft, weil sie nicht mehr thematisiert werden, aber nicht wegfallen.
- Ent-Politisierung: Harmonisierung kann zur Ent-Politisierung führen, wenn es nur noch abstrakt um „Gemeinschaft“ geht.
- Energieverlust: Wer streitet, will etwas. These und Anti-These treiben die Fortentwicklung dialektisch an. Wo Widerspruch und Streit verpönt sind, breitet sich Gleichgültigkeit aus — der Tod politischen Willens.

Gründe für Harmoniesucht

Bei „Checker“ mit heraus gehobenen Positionen stecken oft Herrschaftsinteressen dahinter: Unter Rückgriff auf das Zerrbild einer ‚harmonischen‘ Gemeinschaft und Harmonisierungstechniken kann eine diskussionsfeindliche Atmosphäre erzeugt werden, in der sie ihre Interessen viel besser, reibungsloser durchsetzen können. Die Betonung von Konsens als einzig denkbarer Entscheidungsmethode suggeriert dabei Gleichberechtigung. Bei den meisten Menschen liegen reale, verinnerlichte Ängste (z.B. vor Spaltung und Kritik) der Harmoniesucht zu Grunde. Durch Erziehung und Sozialisation haben viele von uns ein einengendes Fremdbewertungsdenken drauf („Was denkt der jetzt wohl über mich?“). Dieses zu überwinden ist ein Akt der Emanzipation von der Beurteilung durch andere, der allerdings nur Schritt für Schritt ablaufen kann. Zudem bedarf das im Moment von Auseinandersetzungen einer deutlich zum Ausdruck gebrachten Akzeptanz bis Wertschätzung durch andere, also der Ermutigung zur eigene Meinung.

5.4.3 Wider der Harmonisierung: Streit ist eine Produktivkraft!

Sinnvoll wäre, sich das Motto der freien Softwarebewegung anzueignen und populär zu machen: Streit ist eine Produktivkraft! Neue Ideen und Erfindungen ergeben sich oft erst im Aufeinandertreffen unterschiedlicher Anschauungen, unterschiedlicher Menschen. Konflikte ermöglichen individuelle und kollektive Weiterentwicklung, indem alte Positionen in Frage gestellt werden. Sie dienen außerdem der Klärung von Problemen und Positionen: Konflikte sind die Voraussetzung für Harmonie. Erst durch die Auseinandersetzung der Menschen kann Harmonie und Einigkeit aktiv hergestellt werden — wenn mensch das denn haben möchte! Harmonie ist dann kein Verschleiern, sondern wird immer wieder neu erstritten werden ...

Ohne Streit, inhaltliche Debatte und Zoff ist keine Bewegung von unten zu machen — schon gar keine herrschaftsfreie Welt. Streit ist keine Bedrohung für ein nettes Miteinander, sondern ein wichtiger Teil davon — ohne den eine als „Frieden“ getarnte Langeweile droht. Das hört sich am Anfang vielleicht ganz nett an, weckt aber Zweifel. Daher ein Blick auf linke Bewegungsüberreste:

5.4.4 Die Steine im Weg: Wenn Linke sich streiten

Trotz aller Harmonisierung wird in radikalen Bewegungszusammenhängen zur Zeit immer noch viel gestritten. Deutlich ist aber, dass sich meist weder produktiv noch emanzipatorisch noch freundschaftlich gezoft wird — ganz im Gegenteil. Beispiele:

- Diffamierung und Reproduktion patriarchalen Verhaltens: Lautes Reden, Drohgebärden und Beleidigungen sind auch in Bewegungszusammenhängen verbreitet, ebenso wie patriarchale Muster (z.B. Sieg-Niederlage-Logik).
- Herrschaftsförmigkeit: In Konflikten geht es um das Absichern der eigenen (Macht-)Position in der „Szene“, nicht der solidarischen Auseinandersetzung.
- Nicht direkt: Streit findet hinter dem Rücken (also typisch bürgerlich) oder/und in vollkommener Anonymisierung statt, wenn Debattenbeiträge und Angriffe ohne klare Absenderangabe auf Mailinglisten, Internetforen oder Blättern wie der Interim) erfolgen.
- Pädagogenmentalität und Besserwisseri: Mensch will andere von oben herab belehren (Beispiel: „Lies doch erst mal Marx!“).
- Vereinheitlichung: Unterschiedliche Standpunkte werden nicht akzeptiert. Statt dessen wird eine Angleichung an die (objektive) „Wahrheit“ gefordert. Streit ist so gerade gegen Vielfalt gerichtet, die seine eigene Voraussetzung ist! Differenz wird als Bedrohung begriffen, wohingegen Begriffe wie Einheitsfront immer noch unhinterfragt positiv besetzt sind. Spaltungen sind so vorprogrammiert. Gemeinsame Organisation macht oft Sinn, aber nicht auf Kosten klarer Analyse.
- Standpunktfixierung: Es wird nicht aufeinander eingegangen oder miteinander diskutiert, sondern Standpunkte reproduziert, was langweilig und nervig ist und keine Weiterentwicklung ermöglicht.

Die aufgezählten Punkte zeigen, dass nicht Streit und Konflikt das Problem darstellen, sondern die gegenwärtige Form der Auseinandersetzung. Daraus ist nicht Harmonisierung abzuleiten, sondern jede Menge notwendige Veränderungen. Andere Formen des Streits und kreative Gruppenprozesse sind zu fördern, bewusst zu entwickeln und offensiv in Zusammenhänge zu tragen.

5.4.5 Grundzüge und Bedingungen für eine herrschaftsfreie Streitkultur

- Direkte, offene Intervention: Konflikte ohne Umwege führen, Streitpunkte möglichst sofort und gegenüber den richtigen Adressatis ansprechen. Alles andere stärkt Institutionen (Plena usw.) und informelle, intransparente Zirkel.
- Intersubjektivität: Das Konzept der objektiven Wahrheit über Bord werfen. Ziel ist nicht die Angleichung oder Einebnung an die eine „Wahrheit“, sondern die Weiterentwicklung der unterschiedlichen Positionen und Menschen, z.B. durch gegenseitiges Bezug nehmen (statt Standpunktblabla...).
- Prozesshaftigkeit: Diskussionen und Debatten als offenen Prozess begreifen — es gibt kein Ende, keine für immer feststehenden Erkenntnisse oder Standpunkte. Bewegung statt Stillstand!
- Diskriminierungsfreie Räume: In der Gruppe und im alltäglichen Miteinander über Ängste vor Konflikten, vor Bewertung und (Zuneigungs-)Verlust reden, diese ernst nehmen und zusammen nach Lösungen suchen. Ziel ist eine Welt, in der keine mehr Angst haben muss, anders zu sein. Aus dieser Perspektive sind Differenz, Unterschiede und Vielfalt eine nicht länger Bedrohung, sondern Bereicherung — womit aber keine Beliebigkeit gemeint ist.

- Streit als „Normalfall“: Davon ausgehen, dass Streit und Konflikte selbstverständlich zu einem menschlichen Miteinander gehören, und es auf den Umgang damit ankommt. Im Alltag und anderswo gilt es, der vorherrschenden, negativen Bedeutung entgegen zu treten („Streit ist cool!“), d.h. zu vermitteln, dass Streit keine „Gefahr“ für ein nettes Zusammenleben ist, sondern ein wichtiges Element davon.

Wichtig ist auch, mit neuen Formen für Diskussionen zu experimentieren, die diesen Ansprüchen gerecht werden, z.B. Fishbowl statt Podiumsdiskussionen. Bleibt zu hoffen, dass dieser Text weitreichende Streits entfacht. Lasst die Fetzen fliegen ... für eine herrschaftsfreie, solidarische und kreative Streitkultur!

5.5 Reflexion

Die Ziele der Entscheidungsfindung von unten lassen sich nur verwirklichen, wenn mensch immer auch in der Rückschau darüber nachdenkt und (selbst-)kritisch hinterfragt, wie und warum etwas so oder so gelaufen ist. Oft passiert das nicht, weder gemeinsam noch individuell. Wir haben dazu einige wenige Methoden und Anmerkungen in den Reader aufnehmen können:

- Reflexion bedeutet, in den jeweiligen politischen Zusammenhänge Orte bzw. Momente zu schaffen, in denen selbstgesetzte Ziele und tatsächlich Erreichtes verglichen werden und explizit danach gefragt wird, wie die Beteiligten zurückliegende Dinge persönlich erlebt haben. Was war für die Einzelnen ärgerlich, erfreulich, furcht-einflössend, enttäuschend, ausgrenzend, zurücksetzend, fördernd etc.? Haben sie ihre Ziele erreichen können oder wodurch wurde das verhindert? Wie war die Organisationsform, wie hat die Stimmung auf die Einzelnen gewirkt? Die Antworten zu solchen Fragen auszutauschen, trägt viel zu einer Weiterentwicklung des Zusammenhangs bei. Besonders weit kommt mensch, wenn es gelingt, eine Atmosphäre zu schaffen, die möglichst konkrete Schilderungen des Erlebten erlaubt, man also nicht dabei stehen bleibt, zu sagen „ich war genervt“, sondern etwa zu sagen „Bertis ständiges Gemeckere hat mich wütend gemacht“ (siehe 4.1.3). Gleichwohl helfen auch weniger präzise Eindrücke oft weiter und können Anlass sein, ggf. nach der Sitzung noch einmal direkt nachzufragen.
- Neben der Reflexion in der Gruppe bezeichnet Reflexion auch einen individuellen, persönlichen Vorgang, des „Sich-in-Frage-stellen“ oder des „Sich-von-außen-betrachten“. Es geht dann darum, sein eigenes Verhalten selbst einer Kritik zu unterziehen und nicht darauf zu warten, dass andere dazu Hinweise liefern. Habe ich mich da dominant verhalten? Was ist eigentlich mein Anteil am Entstehen des Disputs gerade? Höre ich überhaupt aufmerksam zu oder reagiere ich immer nach einem vorgefertigten Schema? Spiele ich meine typische Rolle wieder? Erwarte ich von anderen, die Initiative zu übernehmen? In einem gewissen Umfang stellt mensch sich ohnehin ständig solche Fragen und zieht daraus auch Konsequenzen. Oft könnte mensch das intensiver tun und in jedem Fall ist eine Reflexionsebene wichtig, wenn mensch mit anderen Menschen freundschaftlich und hierarchiearm kooperieren will.

aktionsversand.siehe.website



Autonomie & Kooperation
 Grundlagen herrschaftsfreier Gesellschaft. Bausteine für eine solche Utopie werden in getrennten Kapiteln vorgestellt:
 Herrschaftsgrundlagen ++
 Herrschaft erkennen ++
 Wirtschaft(en) ohne Herrschaft ++
 Alternativen zur Strafe ++
 Horizontalität zwischen Menschen ++
 Lernen von unten ++
 Emanzipatorische Ökologie.
 A5, 196 S., 14 €

Gespräche über Anarchie
 What the fuck is ... Anarchie? ++
 Positive Utopien und/oder Dystopien?
 ++ Dämonen, Heilige und Menschen.
 A5, 68 S., 4 €



Kritik der Demokratie
 Grundprobleme der Volks-Herrschaft.
 64 S., 3 €



Herrschaft
 Was ist und warum herrschaftsfrei?
 Thesen und Theorien. 64 S., 3 €



Freie Menschen in freien Vereinbarungen
 Gegenbilder zu Markt und Staat. Verwertung, Herrschaft und Kapitalismus – Theorie der Herrschaftsfreiheit, Selbstorganisation, Selbstentfaltung, Mensch-Natur-Verhältnis, emanzipatorische Bewegung. A5, 354 S., 14 €



Über Eliten in der politischen Bewegung

Zwei fehlen noch

Herrschaft ist ein komplexes System aus diskursiven Elementen („herrschende Meinung“, Normen, Standards, Zurichtung auf Rollen und Verhaltensweisen, gerichtete Kommunikation und Wissensvermittlung, „was sich gehört“ und mehr) und formaler Herrschaft (Gewalt, Institutionen der Macht, Sanktionen und Strafen, Grenzen, Kapitalakkumulation, Eigentum und Besitz). Jeder Mensch wächst unter heutigen Bedingungen innerhalb von vielfältigen, ineinandergeschachtelten Herrschaftslogiken auf und reproduziert diese selbst wieder – alltäglich. Herrschaft ist überall, wirkt durch alle Teile von Gesellschaft hindurch und entsteht aufgrund der völlig einseitigen Zurichtung aller Menschen auf herrschaftsförmiges Denken und Handeln „wie von selbst“ immer wieder neu.

Das gilt, wie könnte es anders sein, auch in politischen Gruppen. Sehr viele und sehr unterschiedliche Formen der Herrschaft treten dort auf. Oftmals und gerade dort, wo ein emanzipatorischer Anspruch besteht bzw. als Parole ausgegeben wird, sind versteckte, manipulative, intransparente Herrschaftsformen besonders häufig. Der Grund ist klar: In „linken“ oder nahestehenden politischen Gruppen ist Herrschaft eigentlich verpönt. Wer sich offen darauf bezieht, gerät in die Kritik und verliert an Einfluss. Daher haben sich verdecktere Formen des Herrschens, d.h. der möglichen zielgerichteten Beeinflussung von Menschen und Abläufen ohne Wissen bzw. ohne Zustimmung anderer Beteiligten, herausgebildet. Sie zu entdecken, ist oft schwieriger als bei offener Repression oder Kommandogewalt, seien es Schläge von Erwachsenen gegenüber Kindern, der Bullenknüppel oder der auch als solches bezeichnete Beschluss eines Vorstandes bzw. die Anweisung eines Vorgesetzten. Wegen ihrer gewollten und gleichzeitig erzwungenen (denn es darf sie ja nicht geben) Verdecktheit können Eliten aber noch gefährlicher werden – und sie haben das Zeug, Herrschaft ständig zu modernisieren. Immer wieder machen Ex-Linke und ehemalige politische Aktive Karriere in Vereinen, Regierungsämtern, Behörden oder Firmen. Was sie dort einbringen, ist ihr Know-How aus den politischen Bewegungen, d.h. ihr Wissen und ihre Erfahrung mit besonders modernen, weil unscheinbaren, manipulativen und gut verschleierte Herrschaftsformen. Die Organisationsformen großer Bewegungsspieler wie x1000malquer und Compact (Führungspersonen stammen zudem oft aus gleichen oder ähnlichen Zusammenhängen), die rotgrüne Kriegsregierung und -rhetorik oder das Durchdrücken von Ökoproyekten ohne Bürgerbeteiligung sind Beispiele dafür, dass „Linke“ immer wieder zu den moderneren Herrschis werden.

In diesem Text geht es um eine moderne Form der Herrschaft – die Eliten. Sie sind die Nachfolgis der Regierungen, Vereinsvorstände usw., die immer schnell erkennbar und daher auch leichter angreifbar waren. In „linken“ Gruppen sind Eliten der Normalzustand von Herrschaft. Es gibt sie nicht nur dort, aber dort sind sie fast überall die normale Praxis. Nur wenige orthodox zentralistische Gruppen mit starken formalen Gremien haben eher „Regierungen“ als Eliten.

„Zwei fehlen noch“ – die Kurzgeschichte, 1. Folge: „Zwei fehlen noch“ war einer der scheinbar harmlosen Sätze, an denen die Existenz und das Wirken von Eliten erkennbar wurden. Er fiel im Castor-Widerstand im November 2002 in Lüneburg ... und was er aussagte und versteckte, soll in den kommenden Zeilen deutlich werden.



Definition

Eliten sind offene Seilschaften von Menschen, deren Verhalten bewusst oder unbewusst (unreflektiert) dominante Positionen schafft und absichert. Offen sind sie deshalb, weil es einfach ist, selbst zum Teil der Eliten zu werden – wenn bestimmte Verhaltensweisen, sozusagen die Grundregeln des Elitedaseins, eingehalten werden. Eliten sind keine Verschwörungsgruppe, sie sind häufig untereinander zerstritten. Es gibt nicht eine Elite, nicht eine homogene Gruppe, sondern Elite bezeichnet ein Verhältnis unterschiedlicher Möglichkeiten zwischen Menschen. Eliten sind (fast) überall. Was sie auszeichnet, soll im folgenden beschrieben werden. Eine Definition dagegen ist schwer, vielleicht könnte sie so lauten: Eliten sind ein System kontinuierlich höherer Handlungs- und Beeinflussungsmöglichkeiten des jeweiligen Geschehens. Eliten werden von Menschen gebildet, aber nicht deren konkretes Handeln im Einzelfall, sondern insbesondere die geschaffenen Rahmenbedingungen sichern die Elite oder erzeugen neue. Elitär ist, wer die Handlungsmöglichkeiten der Eliten nutzt und sie gegenüber anderen, die nicht zur Elite gehören, verteidigt oder einsetzt.

Abgrenzungen zu ähnlichen Begriffen

Elite ist die modernisierte Form von Regierung, Vorstand oder anderen institutionellen Führungsgremien. Sie sind weder gewählt noch irgendwie anders bestimmt. Ein formales Amt hilft höchstens im Einzelfall, meist ist es gleichgültig. Daher sind Eliten von anderen Formen der Herrschaftsausübung abzugrenzen. Im Folgenden werden einige genannt, die Eliten am nächsten kommen.

Gemeinsam ist allen Formen von Herrschaft die Ausübung von Kontrolle über Menschen, Abläufe und Ressourcen. Wie diese Kontrolle organisiert ist, ist unterschiedlich.

a. Dominanz

Dominanz bezeichnet den konkreten Vorgang der Ausübung von Macht durch die eigene Überlegenheit – Waffen, Kraft, Rhetorik. Wo Dominanz in gleichen oder ähnlichen, wiederholten Situationen wiederkehrt, wird sie zur kontinuierlichen Herrschaft, je nachdem als Führungsperson, Führungsgremium, Elite o.ä.

Dominanz und Elite sind verbindbar. Eliten müssen in der Lage sein, größere oder kleinere Versammlungen zu dominieren (z.B. Plena). Das tun sie für sich am günstigsten, wenn sie die Rahmenbedingungen so beeinflussen, dass es ihrer Durchsetzung hilft. Dominantes Redeverhalten oder formale Abstimmungen wären eher unmoderne, auffällige Mittel – die Eliten meist aber auch beherrschen. Meist agieren Eliten über den Einfluss auf Vorbereitung und Ablauf des Plenums, z.B. die Auswahl von Ort, Zeitpunkt, Moderation usw. Auch das ist Dominanz, aber eine unauffälligere, wenn auch meist wirksamere. Eliten und zumindest die Fähigkeit zur Dominanz sind eng verknüpft.

b. Formale Herrschaft

Zur formalen Herrschaft gehören alle durch Satzungen, Gesetze oder feste Regeln formalisierten Unterschiede in den Handlungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten von Menschen – also Vorstände, auf Führungspersonen begrenzte Zugänge zu Besitz, Räumen usw., gewählte Leitungspersonen (incl. verschleierte Formen wie Moderation), Hausrecht, Demoleitung und vieles, vieles mehr. Für Eliten ist es wichtig, bestimmte formale Zugriffe zu sichern. Diese werden dann aber im Hintergrund belassen. Offensiver Bezug auf Demo- oder Hausrecht usw. kommt nur verklausuliert, dann aber sehr penetrant rüber, durch Aussagen wie „Ich muss dafür den Kopf hinhalten“ oder „Wir drei sind am Ende dafür verantwortlich“.

c. Apparate

Eng mit der formalen Herrschaft zusammen hängt der Begriff der „Apparate“. Solche basieren immer auf formaler Herrschaft, jedoch dehnt sich ihr Machtbereich über die eigentliche Zuständigkeit hinaus aus. Formale Herrschaft ist auf den eigenen Wirkungsbereich beschränkt, doch Apparate können weitaus mehr Wirkung entfalten. So übernehmen personell gut ausgestattete Geschäftsstellen oft Koordinierungs- und Steuerungsfunktionen in Bündnissen und Netzwerken. Typisch sind AstA-, Gewerkschafts-, Jugendring-, Parteibüros/-geschäftsstellen und (Partei-)Stiftungen, die sich als Apparate in Bündnissen und Aktionen überlegen einbringen können.

d. Seilschaften

Am ähnlichsten dem Begriff der Eliten sind die Seilschaften. Seilschaften sind persönliche Verbindungen zwischen Menschen mit gemeinsamer Vergangenheit und/oder gemeinsamen Interessen. Im persönlichen können Verwandtschaften, Cliques usw. solche Seilschaften darstellen. Im politischen Raum gibt es auch quer zu Organisationen Seilschaften z.B. derer, die an Fördergeldern interessiert sind und sich gegenseitig unterstützen (gegen Dritte, gegenüber dem Geldgeber usw.). In Seilschaften gilt das Prinzip, dass eine Hand die andere wäscht auch wenn die Interessen der beteiligten gar nicht übereinstimmen oder sogar gegensätzlich sind. Die Verbindung zur „Elite“ ist, dass sich viele Eliten-Angehörige auch als Seilschaft organisieren, d.h. sie vertreten z.B. in Plena oder Deli-Treffen gleiche Interessen, u.a. gegen Vorschläge, die Dominanzstrukturen aufzuheben, Transparenz zu schaffen usw.

e. Mackerei

Mackerei ist eine Form diffamierender, verbaler oder gestenhafter Dominanzausübung. Sie macht die andere Person oder eine offen gelassene Anzahl von Personen zu minderwertigen Menschen, die deshalb in der Debatte weniger oder nichts zu melden hätten. Mackerei ist widerlich, oft aber ziemlich wirkungslos, weil auffällig und abstoßend. Sie wirkt durch Einschüchterung auf einzelne Menschen oder in kleinen Gruppen, meist aber nicht dauerhaft in politischen Zusammenhängen. Eliten versuchen, auf mackeriges Verhalten zu verzichten.

2. Folge: „Zwei fehlen noch“. Der Spruch fiel auf einem Plenum. Er teilte Menschen brutal in zwei Klassen. Und kaum jemand merkte es. Das ist moderne Herrschaft ...

Merkmale von Eliten

Die folgenden Punkte sollen klarstellen, welche Formen der Ausübung von Herrschaft und Kontrolle für Eliten typisch sind. Die einzelnen Punkte können auch bei anderen „Regierungsformen“ auftreten, allerdings ist die Kombination und die Intransparenz bzw. Verschleierung für Eliten typisch. Die Macht von Eliten fußt nicht auf direkten Durchsetzungsmöglichkeiten gegen andere, sondern auf ihren deutlich besseren Handlungs- und Beeinflussungsmöglichkeiten. Systematisch und kollektiv eingesetzt sind sie sehr wirksam. Gegenüber Widerstand, der die Existenz von Eliten bzw. Herrschaft im allgemeinen in Frage stellt, handeln Eliten oft auch kollektiv. Sie vergessen sonstige Streitpunkte oder gar tiefe Gräben zwischen sich, um abzusichern, weiterhin in Elitenstrukturen agieren zu können. Wie in modernen anderen „Regierungsformen“ auch, sind Eliten personell durchlässig. Wer sich den Regeln unterwirft, ist dabei. Wer nicht mehr erwünscht ist, fliegt gnadenlos raus.

Die Merkmale von Eliten treten in allen Konstellationen immer wieder auf – egal ob es eine kleine Elite (z.T. nur ein oder zwei Personen) z.B. in der Familie, Freundkreis bzw. der Basisgruppe ist oder ob es größere Kreise von Leuten auf großen Treffen, Aktionen usw. sind.

a. Systematisch ungleicher Zugriff auf Ressourcen

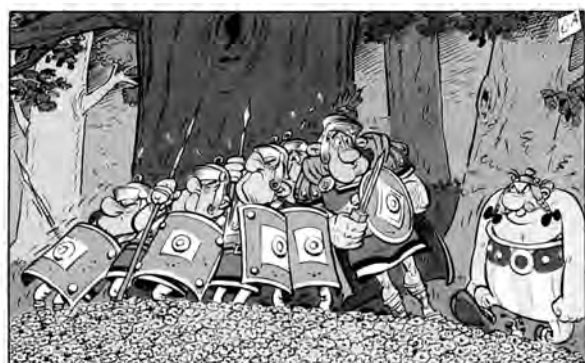
Leben bedeutet immer die Nutzung von Ressourcen. Vorausschauende Menschen schaffen auch neue Ressourcen oder Zugänge zu ihnen. Das gilt für den Alltag genauso wie für politische Arbeit. Ressourcen können vielfältig sein: Wissen, Räume, Geld, Geräte, Rohstoffe, Kommunikationswege, Mobilität und vieles mehr. Eliten verfügen über besonders gute Nutzungsmöglichkeiten. Sie haben Hausrecht, Schlüssel, kennen die Passwörter, sitzen im AstA oder kennen dort Leute, sind die Leitis sozialer Räume oder kennen die, haben bessere technische Ausstattungen oder mehr Zugriff auf die der Gruppe usw. Eliten sorgen dafür, dass nicht transparent ist, wie etwas geregelt ist und dass wenige die Kontrolle über die Ressourcen behalten. Und wenn ein offener, gleichberechtigter Zugang gefordert wird oder überhaupt eingefordert



wird, über solche Regeln zu sprechen, formulieren die Angehörigen der Elite oft überraschend schnell prinzipielle Einwände, grenzen die Vernetzung solcher Forderungen aus, diffamieren sie als Störenfriede oder erzeugen den Eindruck, dass sie etwas „Böses“ im Schilde zu führen oder sie selbst dominieren wollen.

b. Exklusiver Zugang zu Informationen und Kontrolle über die Weitergabe

Was für das Materielle gilt, ist auch bei Informationen so. Erfahrungen, Adressenlisten, Informationen über den Gegenstand der Aktion (Infos von Staatsseite, Presse usw.) sind ungleichmäßig verteilt. Archive und mehr sind unübersichtlich für Außenstehende oder ganz verschlossen. Was an Infos weitergegeben wird (z.B. in ein Plenum) kontrollieren die Eliten. Meist gibt es nur einheitliche und oft anonyme Email- und Postfachadressen, Fax- und Handy-/Infotelefonnummer. Wer dort sitzt, die Informationen erhält und wie weitergibt, ist undurchschaubar. Direktkontakte zwischen Aktiven verschiedener Gruppen werden unterbunden mit dem strategisch eingesetzten Einschüchterungshinweis, keine Telefonnummern nach außen zu geben, sondern alles über die zentrale Nummer laufen zu lassen (was nebenbei den Bullen die Arbeit sehr erleichtert – der Zweck ist ja auch die Kontrolle der Gruppe). Da Eliten nicht greifbar sind (wie z.B. ein formaler Vorstand), ist unklar, wo das Wissen zu bekommen ist – ein paradiesischer Zustand für die, die durch das Mehr an Wissen ihre Einflussmöglichkeiten ausbauen. So gab es im Castor-Widerstand Nov. 2002 überall Pressesprecheis. Nicht gewählt, einfach da. Eliten agieren so. Die Liste der Presseansprechpartner ist nicht offen, das sichert den Eliten deutlich bessere Hand-



lungsmöglichkeiten. Das Gegenmodell einer „Offenen Presseplattform“ wurde in Lüneburg vorgeschlagen — und verboten! Von den Eliten ...

c. Systematisch ungleiche Kontakte zu anderen Akteuren, Gruppen usw.

Handlungsmöglichkeiten sind davon abhängig, Menschen zu kennen. „Vitamin B“ (B steht für Beziehungen) hilft überall. Wer Menschen aus den Eliten anderer Gruppen, Einrichtungen oder auch Behörden, Institutionen, Presse usw. kennt, kann besser handeln und beeinflussen. Solche Kontakte sind Sache der Elite. Wer über viele Kontakte verfügt und mit ihnen agiert, ist mehr oder weniger automatisch Teil der Elite. Die Eliten ziehen die Menschen, die elitäre Fähigkeiten haben, zu sich, um diese selbst nutzen zu können. Schulungen, Transparenz im „Wer kann was?“ usw. sind in linken Zusammenhängen deutlich seltener als in bürgerlichen. Eliten sind bei den „Linken“ eben deutlicher ausgebildet. „Linke“ sind aus vielen Blickwinkeln die modernste Herrschaftsform in der Gesellschaft.

d. Kontinuierliche Dominanz in Entscheidungsvorgängen

Es ist kein Zufall, dass der Altersdurchschnitt in Eliten dort liegt, wo hohe Durchsetzungsfähigkeit (Rhetorik, Kraft usw.) mit einem hohen Erfahrungsschatz zusammenfallen. Eliten haben in Plena nicht nur durch ihre deutlich besseren Möglichkeiten im Vorbereitungsprozess und in der Steuerung des Ablaufs mehr Möglichkeiten als andere, sondern sie dominieren auch durch ihr Auftreten. Sie überzeugen durch Redegewandtheit und immer wieder den wie ein Sachzwang daherkommenen Erfahrungsschatz. „Das hat letztes Jahr auch nicht geklappt“ oder „Ihr kennt unsere Bullen nicht!“ sind zwei Beispiele für viele dieser Art. Eliten sitzen regelmäßig in den dominanten Positionen. Wenn es formale Hierarchien zu besetzen gilt, sind sie schnell da, wenn es ihnen wichtig ist: Moderation, Demoleitung, „Koordinationsgruppe“ usw.

3. Folge: „Zwei fehlen noch“. Gemeint waren zwei der Wichtigen. Als das Plenum losgehen sollte, bemerkten einige aus der Elite (die ohne jegliche Rücksprache mit der Moderation begannen und vorgeben, was anstehen würde), dass zwei aus ihrer Elite fehlten. Die anderen, die auch noch draußen rumstanden usw., waren ihnen egal. Deutlicher geht es nicht! Zwei Klassen Menschen ...

e. Wie bei Papi Staat: Das Gewaltmonopol

Wenn alles nichts hilft, rettet das Gewaltmonopol. Hier sind Eliten in ähnlicher Weise bevorteilt wie formale Führungsgremien. Sie „dürfen“ Menschen beim Reden abwürgen, dürfen sogar ganze Plena sprengen (wie einmal in Lüneburg geschehen, als Eliten sich im offenen Plenum nicht durchsetzen konnten und dann ein internes forderten) oder deren Beschlüsse hinterher aufheben (wie ebenfalls in Lüneburg mehrfach geschehen). Menschen, die nicht zur Elite gehören, werden dafür angegriffen — nicht nur, aber auch von denen, die als Elite die Regeln vorgeben. Sie wechseln sich mit ihren Redebeiträgen ab, beziehen sich aufeinander, dominieren das Geschehen und bezeichnen diejenigen, dagegen aufbegehren, als dominant. Eliten brauchen in der Regel nicht dominant zu sein — es wäre sogar gefährlich, weil sichtbar. Sie „regieren“ unauffällig und locker. Reicht es nicht, so dürften sie oft formale Repression ansetzen, ohne dass ihnen das als Machtmissbrauch ausgelegt wird.

Beispiel: Es war bemerkenswert, wie viel Verständnis in den Plena des Castor-Widerstandes Nov. 2002 in Lüneburg denen entgegengebracht wurde, die Rausschmisse verhängen, Plenumsbeschlüsse nachträglich aufhoben, ständig Leute bei deren Redebeiträge unterbrachen oder beschimpfen. Es gehört nicht viel Phantasie dazu, sich vorzustellen, dass sie auch körperliche Gewalt hätten anwenden oder die Polizei zu Hilfe holen dürfen. Gleichzeitig wurde Personen, die nicht zur Elite gehörten, jeder längere Redebeitrag als Dominanz ausgelegt.

4. Folge: „Zwei fehlen noch“ — die Bedeutung dieses Satzes im Plenum von Lüneburg fiel einigen auf. Sie hatten sich schon jahrelang mit verdeckter Herrschaft auseinandergesetzt. Ihr Ziel waren offene, gleichberechtigte Strukturen. Ihre Gegner die Elite.

f. Sachzwänge weitergeben und setzen

Eliten begründen ihr Handeln und ihre Vorschläge selten politisch, sondern meist manipulativ, d.h. sie bauen scheinbare Sachzwänge oder Erfahrungswerte auf. Sie erzeugen damit mehr oder minder gezielt Ängste und Verunsicherung, um dann mit ihren Vorschlägen die scheinbar angenehme Alternative zu bieten. Sie geben formale Sachzwänge weiter, in den meisten Fällen stimmen diese aber gar nicht — so sind z.B. weder Vereinsvorstände noch Demoleitis für das Verhalten der Mitglieder oder Anwesenden verantwortlich. Genau das aber wird immer behauptet.

g. Intransparente Machtzirkel

Im Gegensatz zu formalen Herrschaftsformen (Demokratie, Delegiertensystemen usw.) sind Eliten intransparent und müssen es sein. Nur dann, wenn sie scheinbar gleichberechtigt rüberkommen, können sie ihre Überlegenheit durch die besseren Handlungs- und Beeinflussungsmöglichkeiten ausspielen. Plenumsstrukturen sind ihnen deshalb am liebsten, sie steuern Plena meist nach Belieben. Dabei geht es ihnen oft gar nicht um bestimmte Ergebnisse, sondern darum, dass sie weiter die Kontrolle und Definitionsmacht behalten (Zugang zu Ressourcen, Räumen, Presse, Geldern usw.). Das Geschwafel von Basisdemokratie und der Aufbau von komplizierten Entscheidungssystemen (Delegiertenstrukturen, Bezugsgruppen mit Sprecherrat usw.) gehören zu typischen Verhaltensweisen von Eliten. Wo auch immer sie penetrant herbeigeführt werden, ist wahrscheinlich, dass ausgeprägte Eliten das eigentliche Geschehen prägen.

Beispiele: Gut zu erkennen ist die intransparente Machtstruktur bei gleichzeitiger Basisdemokratie-Mythologisierung z.B. in Kampagnen wie x1000malquer, wo die „Basis“ Stunden um Stunden über Kleinigkeiten diskutiert, während die Eliten mit der Presse reden, warum die Aktion läuft, die internen Infoverteiler und Mailinglisten kontrollieren oder Zugriff auf die materiellen und finanziellen Ressourcen haben. Noch widerlicher ist die Struktur von Attac, die in den gleichen Köpfen entwickelt wurde: Dort ersetzt das Gelaber von Netzwerk und Basisdemokratie jegliche Mitbestimmung.

Tatsächlich herrscht ein ganz kleiner Kreis (sog. genannter Koordinationskreis) über die bundesweiten Inhalte, Pressekontakte, Stellenvergabe... — vereinsrechtlich war es sogar nur eine ca. 5köpfige Gruppe in einer Stadt (Verein share e.V., Verden). Beim Castor-Widerstand in Lüneburg verwiesen Eliten autonom agierende Gruppen immer auf den Zwang, alles im Plenum verabschieden zu müssen (Kontrolle!). Als sie sich aber im Plenum nicht durchsetzen konnten, hoben sie die Plenumsbeschlüsse anschließend auf. Das ist nicht widersprüchlich, sondern in beiden Fällen die konsequente Umsetzung ihres Macht- und Kontrollanspruchs. Das sind aber nur die Spitzen des Eisbergs, die gleichen oder ähnliche Erscheinungen gibt es auf allen Camps, Konferenzen usw. So gab es auf der Anti-Atom-Konferenz in Mülheim (1999) eine interne Vorbesprechung, wo geklärt wurde, was in welchem Arbeitskreis rauskommen sollte und wie das durch Moderation und Wortmeldungen zu erreichen sei. Verschwörungstheorie? Ein Autor dieses Textes war anwesend, weil er einen Elitemenschen kannte ...

Das Übergehen von Plenumsbeschlüssen bzw. das intransparente Durchsetzen von eigenen Vorstellungen gelingt Eliten besser als formalen Gremien. Letztere sind sichtbarer und damit auch schneller angreifbar. Das „von oben“ ist spürbarer, wo formale Macht existiert (jetzt für formale Macht statt Eliten zu sein, ist aber nur die klassische Zwei-Haufen-Scheiße-Theorie, d.h. etwas ist erträglich, weil es noch Schlechteres gibt — es geht darum, Erdbeeruchen zu haben! Daher: Keine Macht für niemand, nirgendwo und in keiner Form!).



Das Übergehen von Plenumsbeschlüssen bzw. das intransparente Durchsetzen von eigenen Vorstellungen gelingt Eliten besser als formalen Gremien. Letztere sind sichtbarer und damit auch schneller angreifbar. Das „von oben“ ist spürbarer, wo formale Macht existiert (jetzt für formale Macht statt Eliten zu sein, ist aber nur die klassische Zwei-Haufen-Scheiße-Theorie, d.h. etwas ist erträglich, weil es noch Schlechteres gibt — es geht darum, Erdbeeruchen zu haben! Daher: Keine Macht für niemand, nirgendwo und in keiner Form!).

h. Konspirativität sichert Eliten

Konspirativität gehört zu den beliebtesten Tricks, diese Intransparenz zu begründen. Die Nicht-Weitergabe von Informationen, Adressen, Kontaktpersonen usw. wird mit der Angst vor Staatsschutz oder VS begründet, richtet sich aber tatsächlich gegen der „eigene“ Basis. Wo es nur anonyme Telefonnummern und Mailadressen mit beschränkter Zugänglichkeit für Teile der Gruppe gibt, machen es die Eliten den Bullen sogar leichter. Die brauchen nur noch diese zu überwachen — alles ist übersichtlich. Schwierigkeiten aber gibt es für Menschen außerhalb der Eliten, Kontakt und Durchblick zu bekommen.

Konspirativität ist aber noch aus einem anderen Grund nützlich. Mit dem Hinweis auf Verfassungs- und Staatsschutz lässt sich Kritik an hierarchischen Strukturen abblocken. Das ist ein Lieblingsthema von Eliten: Ihre Namen und ihr Handeln dürfen nicht benannt werden, weil das den Repressionsbehörden Hinweise auf die Organisationsformen politischer Bewegung geben könnte. Tatsächlich dürfte denen das meiste aber bekannt sein, denn Eliten treten ja selbst nach außen auf, z.B. als „Pressesprecher“, als „Moderator“ usw. Nur nach Innen wollen sie unsichtbar bleiben. Konspirativität richtet sich meist gar nicht gegen VS und Staatsschutz, sondern gegen die eigene Basis.

Beispiel: Anonyme Telefonnummern, Anrufbeantworter und Mailadressen erleichtern wegen der Zentralisierung aller Infolüsse den Bullen die Abhörarbeit. Innerhalb der Gruppe sichern sie aber den Eliten das Informationsmonopol und verhindern, dass Außenstehende ohne ihre Kontrolle Kontakt mit Menschen aus der Gruppe aufnehmen können. Bei Streit über die Organisation der Proteste zum Atomforum 2002 in Stuttgart ging eine der wichtigsten Personen der Elite sogar soweit, anderen Anti-Atom-Gruppen zu schreiben, sie sollten nicht mehr die Gruppen-Mailadresse, sondern nur noch die private der einen Eliteperson benutzen, weil sonst eventuell andere Aktivist:innen (um VS, Staatsschutz usw. ging es gar nicht) mitlesen könnten.

i. Konsens definieren

Der Konsens ist der optimale Entscheidungsmodus für Eliten. Mit ihm lässt sich zweierlei Politik machen — und das völlig unauffällig. Zum einen ist für einen Konsens wichtig, was der Status Quo ist. Das aber muss definiert werden — und da sind die Eliten in ihrem Element. Mit schnell eingeworfenen Bemerkungen „das war immer so“ oder „letztes Mal so“ nutzen sie die Chance, etwas vorzugeben. Dann kann es nur noch im Konsens geändert werden. Sehr oft, wird etwas als Konsens bezeichnet, was nicht beraten oder beschlossen, sondern nur jahrelang von Eliten als herrschende Meinung in die Köpfe gebracht wurde.

Als zweites ist bei Konsensentscheidungen wichtig, wie herum die Frage gestellt wird. Das aber wird bei der Erklärung des Konsensmodells nie erwähnt, damit nur die Eliten dieses entscheidende taktische Mittel einsetzen können. Zudem ist immer wieder gut zu beobachten, wie zwar das Veto-Recht in der Propaganda als Stärkung der Einzelnen benannt wird — wenn es aber genutzt wird, wird meist krasser psychischer Druck ausgeübt (jedenfalls dann, wenn der Wille der Eliten dadurch betroffen ist).

Konsens und Plenum machen damit die stark, die Herrschaft ausüben wollen. Eliten setzen auf Konsens und Plenum. Dass sie dort verlieren, ist viel unwahrscheinlicher als bei einer Wahl oder Abstimmung (ohne das jetzt gutheißen zu wollen — die Alternative ist die Abwesenheit von Herrschaft).

Beispiel: Die Sache mit der Fragestellung fiel im ersten Rauswurf-Plenum beim Castor-Protest Nov. 2002 in Lüneburg auf. Denkbar waren dort zwei Fragestellungen: Ein Rauswurf brauchte den Konsens, oder es mussten alle zustimmen, dass jemand dableiben kann. Die Eliten (aus verschiedenen Gruppen, teilweise sogar mit verschiedenen Auffassungen zur Frage des Rauswurfs) waren sich einig, dass alle zustimmen mussten, damit jemensch hinzukommen oder bleiben durfte. Jede Person hätte jede andere rauswerfen können. Doch nur Eliten haben ein solches Kontrollinteresse, kennen ihre Kritik und wollen Rauswürfe. Nicht-Eliten-Angehörige können meist auch praktisch gar nicht so agieren können — hätten sie nach gleichem Prinzip den Ausschluss von Eliteleuten gefordert, wären sie nur ausgelacht worden.



5. Folge „Zwei fehlen noch“ — wenig später waren die Eliten vollzählig. Ihre Kritik aber, die den Satz durchschauten, warfen sie einen Tag später raus. Verschiedene Gruppen durften am Castor-Widerstand im November 2002 nicht mitmachen. Weil die Eliten es nicht wollten! Die institutionelle Herrschaft (Bullen ...) brauchten nicht einzugreifen. Der Castor kam zügig ans Ziel, Herrschaftskritik fiel in Lüneburg und im Wendland weitgehend aus ... der Rauswurf aber war nötig. Es ist nicht gut für Eliten, wenn sie auf Menschen treffen, die Eliten erkennen und angreifen.

Die Alternative für politische Organisation: Weg mit aller Kontrolle! Offene Plattformen statt Eliten, Vereine usw.!

Nicht die Debatte um die „richtige“ Entscheidungsform ist wichtig — es ist nur der Streit zwischen Demokratis, Basisdemokratis, Plenum usw. und soll Ablenkung schaffen davon, dass ganz woanders entschieden wird. Die Eliten bevorzugen zwar die gleichmachenden Großstrukturen, aber sie können überall agieren. Die Herrschaftsfrage zu stellen, heißt die Rahmenbedingungen anzugreifen und neu zu organisieren. Solange Eigentums- und Besitzrecht, ungleicher Zugang zu Ressourcen und Wissen usw. das Verhältnis der Menschen untereinander prägen, gibt es Herrschaft. Daher muss emanzipatorische Politik offene Plattformen schaffen, auf denen alle Menschen mit gleichen Möglichkeiten agieren können. Weder Vorgaben noch ungleiche Zugänge zu Handlungsmöglichkeiten dürfen weiter das Geschehen prägen. Formale Herrschaft ohnehin nicht — wie peinlich es herrschaftstheoretisch doch ist, wenn (wie in Lüneburg) sich „Linke“ auf Hausrecht oder Demoleitungsfunktion positiv beziehen ...

Wie offene Organisationsplattformen aussehen können, wird noch sehr stark zu entwickeln sein. Es gibt einzelne Beispiele für Anfänge von Praxis, so etwa ...

- Die Offene Presseplattform, bei der alle die gleiche Infrastruktur und die Adressen der Journalist:innen nutzen können. Wo es offene und direkte Begegnungen der daran interessierten Akteure mit der Presse gibt und keine Sprechis oder ähnliches. Das erste Experiment dieser Art lief in München bei den Protesten gegen die NATO-Tagung 1.-3.2.2002. In Lüneburg wurde die Presseplattform verboten, auch bei den Protesten gegen das Atomforum im Mai 2002 (Stuttgart) lehnte das elitengeprägte Bündnis die Idee ab. Auch in München beendeten „Linke“ dieses und andere Versuche, die Dominanz der Bewegungsführis zu brechen.
- Zeitungen und Internetseiten als offene Plattformen, also ohne Zentralredaktion, Zensur usw.
- Offene Aktionsplattformen, wie die Widerstandsbaustelle in Lüneburg beim Castor-Protest Nov. 2002 von der Idee her (leider in der Praxis nicht) oder die vorherige (dann verbotene) Idee der Direct-Action-Plattform in Lüneburg.
- Projektwerkstätten und ähnliche Räume, wo alle Infrastruktur ohne Einschränkung allen zur Verfügung steht. Wo es keine Besitzrechte gibt und keine Räume einzelner Gruppen. Keine Schlösser und keine Passwörter, sondern wo die Räume (oder gar Häuser) Plattform für alle mit ihren Ideen sind.

Neue Folge? Wäre nett: „Alle oder keineR fehlen noch“ — für die Selbstbestimmung aller Menschen und gleichen Zugang zu allen Handlungsmöglichkeiten. Eliten abschaffen! Herrschaft durchbrechen! Organisieren von unten!

Mehr:

- Herrschaftskritik und herrschaftsfreie Gesellschaft: herrschaftsfrei.siehe.website
- Organisation von unten und kreativer Widerstand: organisation.siehe.website
- Direct-Action: direct-action.siehe.website
- Entscheidungsfindung und Gruppenprozesse von unten: hierarchie.siehe.website

° ☉ ° **Moderne Herrschaft erkennen ... an aktuellen Beispielen**

Pack die Herrschaftsbrille ein!



O.K. Wenn ein Bullenknüppel gesaut kommt, ist das irgendwie klar mit dem Herrschaftsverhältnis. Und wenn ein Richti dich verknackt, weißt du auch, was los ist. Oder wenn deine Eltern (so du noch zuhause wohnst oder sonstwie abhängig bist) klarmachen, dass Weihnachten nicht weggefahren wird oder es mit der Ausbildung so nicht weitergehen kann, hast du meist auch schnell klar, wo „Oben“ und „Unten“ ist im jeweiligen Fall. Zwar ist das Ärgern und die hastig dahingesprochene Parole gegen das Scheißsystem oft alles, was du dagegen hinbekommst — Überwindung von Herrschaftsverhältnissen wirkt dagegen so kompliziert und außerdem ist mensch auch selbst immer wieder das „Oben“ in einer Situation, was ja irgendwie auch ganz cool ist usw. Aber immerhin: Das Gefühl trügt nicht.

Kommt Herrschaft hingegen moderner daher, wird es schwieriger. Moderne Herrschaft manipuliert, richtet auf bestimmte Wahrnehmungsmuster zu und verschleiert dahinterstehende Strukturen und Interessen — sie verdreht das Denken. In den hinsichtlich der Herrschaftsideologie noch um einige Jahrzehnte zurückhinkenden fundamental-religiösen Staaten dieser Erde wird bei der Mobilisierung zum Krieg noch mit dem alten Hurra-Gebrüll geworben. Die mit nur etwas veralteten Mustern agierende US-Regierung ist zwar schon besser, aber beim „Kampf gegen das Böse“ ist doch die Begeisterung für Macht, Mord und Totschlag recht deutlich zu erkennen. Modernisierte Herrschaft lässt sich dagegen vor allem in europäische Staaten sozialdemokratischer Prägung — am besten mit grüner Schmierung — vorfinden. Dort ist Krieg dann „Nie wieder Auschwitz“ oder einfach eine „humanitäre Maßnahme“.

Wie im Großen, ist es auch im Kleinen. Dieser Text soll einen Blick in politische Bewegung oder andere soziale Verhältnisse im Alltag werfen. Dort tummeln sich veraltete und modern-elegante Menschen in den jeweiligen Machtstrukturen. Und wer nicht hinguckt, merkt gar nicht, wie er/sie immer wieder zum Schaf in einer gut organisierten Schafherde wird — selbst oder gerade dann, wenn das Vokabular und der äußere Rahmen genau das Gegenteil suggeriert (d.h. in die Köpfe bringt).

Fangen wie mit einigen Beispielen an. Camps, Kongresse usw. haben heute meist den hehren Anspruch auf Hierarchiefreiheit und Gleichberechtigung. Alles andere könnte ja zu Widerständigkeit führen. So heißt es oft „hier können alle ihre Ideen umsetzen“. Klingt gut. Aber können sie das wirklich gleichberechtigt? Haben also alle die gleichen Möglichkeiten, für ihre Ideen Ressourcen zu nutzen (Technik, Räume, Geld oder was auch immer gefragt sein könnte)? Haben alle die gleichen Möglichkeiten, ihre Ideen auch bekanntzumachen?

Ebenso wird viel von Basisdemokratie geredet. Das soll allen gleiche Mitbestimmungsmöglichkeiten verschaffen. Als Wunderwaffe wird der Konsens hinzugefügt. Jede und jeder kann nun per Veto etwas verhindern, was ihm/ihr nicht passt. Klingt gut. Aber wer hat den Status Quo bestimmt, also die Ausgangs-Rahmenbedingungen, die nun nur noch per Konsens geändert werden können? Ganz moderne Ideen kommen meist von denen, die sich herrschaftsfrei geben, z.B. die Machis des Jugendumweltkongresses. Da wird viel herumexperimentiert. Das

Ganze bereitet eine Orga-Gruppe vor. Die ist natürlich offen und ruft dazu auf, dass alle ihre Ideen einbringen können. Wer das praktisch ausprobiert, kann erleben, dass von der Vorbereitungsgruppe nicht gewollte Sachen halt mal verloren gehen oder noch ausdiskutiert werden müssen (bis ca. 2043?). Zu Beginn des JUKs löst sich die Orga-Gruppe dann auf. Doch das, was sie beschlossen haben, gilt nun. Geändert wird es im ach so turbodemokratischen Konsensverfahren. Durch die Herrschaftsbrille betrachtet zeigt sich: Jede Person aus dem Ex-Orga-Team kann per Veto verhindern, dass noch was verändert wird an den Strukturen. Moderne Herrschis machen das nicht so auffällig, zeigen sich offen oder lassen andere Vetos einlegen. Oder sie kontrollieren die Fragestellung. Das strukturkonservative Konsensverfahren (stärkt das Bestehende gegenüber dem Veränderung Anstrebenden) wird oft in Broschüren erklärt, doch das entscheidende wird „zufällig“ immer vergessen. Es kommt schlicht auf die Fragestellung an. Wissen die Eliten, die Konsens und Basistümelei lieben, weil sie dort so schön verdeckt agieren können, natürlich. Aber erzählen es lieber nicht weiter. Wer also was Bestimmtes will, sorgt dafür, dass die Frage andersherum gestellt wird und dann dafür, dass jemand ein Veto einlegt.

Oder am Beispiel: Einige Menschen sind der Meinung, dass eine Gruppe oder Einzelperson rausfliegen soll. Damit erstmal nicht auffällt, dass es sich dabei um Repression handelt, wird herumgesäuselt, dass da Menschen es mit denen oder dem oder der nicht aushalten usw. Gehört dazu. Im Blick durch die Herrschaftsbrille das übliche Warmlaufen für den formalen Akt. Dann die Abstimmung — es kommt auf die Fragestellung an. Heißt sie: „Darf X dableiben?“, führt ein Veto zum Rausschmiss. Also wird alles getan, um die Frage so herum zu formulieren. Es könnte ja sein, dass gezielt oder zufällig jemand die Frage andersherum stellt: „Muss X gehen?“ Das würde wohl nicht klappen. Also käme dann ein Geschäftsordnungsantrag, irgendwelche Verwirrungsaktionen per Handzeichen oder was auch immer. Die Eliten würden agieren. Durch die Herrschaftsbrille: Lohnenswert ist, wer sich in Redebeiträgen auf wen bezieht, wie mit Handzeichen Stimmung gemacht wird. Für die ganz Harten: Eine Gruppe mit bestimmten Interessen ... alle melden sich gleichzeitig bzw. stellen sich am Mikrofon an. Dann kommt ein Antrag auf Ende der Redeliste. Scheinbar alles zufällig

...

Der Blick durch die Herrschaftsbrille offenbart so einiges. Wenn jemand sagt „es ist besser für dich, wenn ...“ ist das die verklarte Form von „Tu das“. Das ist Manipulation und Verschleierung, verdeckte Bevormundung. Herrschaft ist es dann, wenn es mit unterschiedlichen Handlungs- oder direkten Durchsetzungsmöglichkeiten verbunden ist, wozu neben formalen auch solche der mentalen Beeinflussung, Abhängigkeit bis zu psychischer und physischer Überlegenheit. Schlaue Bullen sagen: „Würden Sie bitte mitkommen?“, wenn sie eineN verhaften. Es lohnt sich, durch die Herrschaftsbrille zu gucken. Herrschaft im ersten Schritt zu demaskieren ist zudem eine wichtige Aktionsform. Also den Bullen zu zwingen: „Sie sind verhaftet, kommen Sie mit! zu sagen und das vielleicht zu kommentieren mit „So ist es es schon klarer, jetzt wird die Herrschaft wenigstens deutlich“. Oder dem/der LehrerIn immer wieder deutlich machen: „Das können Sie nur verlangen, weil Sie Durchsetzungsmöglichkeiten haben“. Vor Gericht, gegenüber Eltern, Behörden, Gruppenleitungen mit Hausrecht usw. ist das immer wieder möglich, darauf hinzuweisen.

Das gilt auch für die Verklärung durch Basisdemokratie. Auch Entscheidungen in Plena oder irgendwelchen anderen zentralen Gremien (Koordinierungsgruppe, Sprechirat, Blütenmodell oder was auch immer da rumprobiert wird) basieren auf Herrschaft. Warum sollen überhaupt andere entscheiden, wenn Du einen Arbeitskreis anbieten, eine Aktion machen oder sonst etwas verändern willst am Bestehenden? Und was steckt an Machtstrukturen dahinter? Wenn Du Dich dem Beschluss widersetzen würdest, was würde passieren? Würde vielleicht eine eigene polizeiähnliche Truppe aufgestellt, die Zugänge regelt und Leute kontrolliert (wie auf Crossover-Camp oder dem Straßburger Camp im Sommer 2002 geschehen)? Oder würde das Faustrecht, ausgeführt von Einzelnen gegenüber den vom Kollektiv Geächteten, akzeptiert? Oder würde vielleicht auch Polizei, die dann auf Basis dieses Hausrechts oder der eigenen Willkür agiert, zur Hilfe gerufen? Gibt es keinen Konsens und widersetzt sich jemensch der Basisdemokratie werden schnell die Herrschaftsmomente hinter der verschleiernenden Rhetorik von Basisdemokratie und Gleichberechtigung sichtbar.



Überhaupt: Kollektive Strukturen, also die Organisation von Einheitlichkeit (es sprechen einige für alle, alle entscheiden über alles usw.) sind geradezu optimiert für die Dominanzausübung durch Eliten. Besser noch als Demokratie, wo die je-Herrschaftsausübenden klarer erkennbar sind. Anders ist es in Verhältnissen der Autonomie aller Teile und der gleichberechtigten Kooperation zwischen ihnen — weil es dort gar keine übergeordnete Sphäre mehr gibt. Niemand redet für alle oder das Ganze, niemand regelt etwas für alle oder das Ganze — weder Vorstand noch Koordinierungsgremien noch Pressegruppe noch das Plenum.

„Wir wollen alle an Entscheidungsfindungen beteiligen, so das eine für alle tragbare Lösung zustande kommt (Konsensprinzip)“ verspricht die Werbezeitung zum Jugendumweltkongress 2002/03. Klingt gut, ist es aber nicht. Durch die Herrschaftsbrille sieht das anders aus: Wer ist ‚alle‘ und warum sollen alle entscheiden? Warum soll alles für alle tragbar sein? Was ist damit, dass große Strukturen immer wieder informelle Dominanzen und Eliten fördern? Sind es nicht immer wieder die modernen Eliten in politischen Bewegungen, die kollektive Strukturen organisieren, weil sie in der Herde gut agieren und gestalten können? Autonomieorientierte Strukturen würden dazu führen, dass es ein Nebeneinander mehrere Organisationsformen geben kann, aber niemand mehr alles regiert. Ganz davon abgesehen, dass in großen Strukturen meist nur kleinere Kreise wissen, welche Möglichkeiten bestehen. Auf dem Jugendumweltkongress 1999 verhinderte das Veto einer Person das Absenden einer Presseinfo, weil sie Angst hatte, dass dadurch über eine in ihrer politischen Strategie nicht vertretbaren Aktion (Tortwürfe auf Expo-Manager) öffentlich berichtet würde. Basisdemokratie und Konsens gaben der einen Person diese Macht. Autonomie und Vielfalt hätten dazu geführt, dass die Debatte entweder überflüssig gewesen wäre oder ohne Entscheidungszwang geführt worden wäre, weil ohnehin klar wäre, dass Presseinfos immer im Namen derer herausgehen, die sie schreiben und mittragen — also in der Regel nie alle.



Widerständig werden: Rahmenbedingungen hinterfragen!

Herrschaftsfreiheit setzt sehr vieles voraus, unter anderem (siehe auch Grundlagentext in diesem Reader):

- Abbau von Zurichtungen auf bestimmte Rollen und Erwartungshaltungen (Geschlechterrollen, Erwachsene-Kinder, Checker usw.)
- Zugang für alle zu allen vorhandenen Ressourcen (kein Hausrecht, keine Passwörter, keine für Teile verschlossenen Türen, keine intransparenten Außenkontakte des Projektes wie Pressevertreter/-kontakte ohne Zugänglichkeit für alle usw.)
- Zugriff auf Wissen, Informationen und Erfahrungen so organisieren, dass er für alle zumindest theoretisch möglich ist und transparent wird, wie er möglich ist.
- Freiheit des Einzelnen zu handeln in Freien Vereinbarungen mit allen oder allen Interessierten, d.h. Autonomie und Transparenz
- Kein Zwang, sondern immer die freie Vereinbarung
- Bereitschaft zur (selbst-)kritischen Reflexion und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung von Organisationsformen und des eigenen Verhaltens.

Wer die Herrschaftsbrille aufsetzt, blendet die Rahmenbedingungen ein. Dann sieht plötzlich einiges anders aus. Und zwar ziemlich krass. Alle Beispiele aufzuzählen, ist gar nicht möglich, aber es lohnt sich, zu üben, d.h. immer die Herrschaftsfrage zu stellen.

„Ich bin für eine Redezeitbegrenzung, damit niemand so dominant reden kann“ KANN gut gemeint sein. MUSS aber nicht. Meist ist es für Eliten nämlich günstig, wenn es Redezeitbegrenzungen gibt. Sie sind geschulter, die Zeit einzuhalten und sich die Redebeiträge aufzuteilen. So können sie im Wechsel auch viel länger reden, während Menschen, die nicht so geübt sind, dominant zu agieren (oder das nicht wollen), das nicht können. Das kann ziemlich weitgehend sein: Auf den von Macht und Kontrolle durchgezogenen Plena des Castor-Widerstandes im Nov. 2002 in Lüneburg (siehe www.projektwerkstatt.de/aktuell/castor/castor_lueneborg.html) redeten fast die gesamte Zeit Personen aus den Vorbereitungsgruppen. Immer schön abwechselnd — manchmal eine Stunde oder mehr am Stück. Danach durften auch andere drankommen, aber das Ganze fiel kaum auf. Als auf einem Plenum eine Kritik an diesen Dominanzverhältnissen benannt werden sollte, kam sofort der Antrag auf Redezeitbegrenzung von zwei Minuten — gegen eine Person, die bis dahin noch gar nichts gesagt hatte (allerdings klappte der Antrag nicht, es hatten einige die Herrschaftsbrille aufgesetzt ...).

„Das sollten wir aber im Konsens entscheiden“ heißt meist schlicht: Ich will das nicht, aber das sage ich nicht, sondern organisieren einen möglichst komplizierten Prozess. Konsens ist ein Gift gegen „Alle können machen, was sie wollen“.

„Ich finde deine Ideen ja gut, aber...“ ist auch eher ganz platt ein „Nein, läuft nicht“. Ebenso wie „das haben wir aber anders beschlossen“ oder „das geht jetzt aber nicht“. Ganz ähnlich wirken die typischen Dominanzen der Marke „Generationenkonflikt“, also von „das haben wir auch schon probiert“ oder „das war aber nicht so vereinbart“. Das muss nicht Herrschaft sein, dann aber bedürfte es einer Begründung, die der eigentliche Inhalt ist. Bleibt es bei der Abwehrphrase, ist es ein Versuch von Dominanz.

Klassiker unter den versteckten Dominanzen ist das Herbeireden von Gefährdungen und Verantwortlichkeit. Oft sind sie sogar schlicht gelogen, immer aber sollen sie von kooperativen Lösungsstrategien zugunsten der Definitionsmacht der Gefährdeten ablenken. Demoleitis, autonome oder gemietete Räume, Vereine und Vermögen — all das wird ständig als Ersatzargument herangezogen, wenn Ideen abgewehrt werden sollen. „Ich muss meinen Kopf dafür hinhalten“ oder „das könnte aber unseren Mietvertrag gefährden“ gehören hierzu. Formal gilt: Demoleitis sind nicht verantwortlich für das, was einzelne Demonstranten machen. Vereinsvorstände haften nicht für die Aktivitäten der Mitglieder usw.

Sehr gerne werden Sachzwänge weitergegeben und für diese Weitergabe erst konstruiert. Probleme, die Menschen mit etwas haben, werden zum Grund dagegen aufgebaut (statt die Streitpartnis zusammenzubringen, damit sie direkt eine Lösung finden). „Das kann aber Stress bringen“, Hinweise auf irgendwelche Hausmeister, Bullen, VS, Geldgeber usw. sind ebenso verkläusulierte Herrschaftsdurchgriffe. Denn nicht der Sachzwang selbst, sondern die Person, die darüber entscheidet, welcher wie benannt wird, beherrscht damit die Situation. Oder versucht es zumindest.

Moderne Plena, Moderation, irgendwelche neumodischen Handzeichen usw. werden als Dominanzabbau gepriesen. Das können sie sein (wenn es vorher noch beschissener war, z.B. mackrige oder streng formale Herrschaftsformen). Aber sie können auch das Gegenteil sein. Moderatoris steuern Abläufe und Verfahren — in der Regel stützen sie Autonomie und Vielfalt nicht, sondern vereinheitlichen, organisieren Kompromisse und Konsense. Das stärkt die informell agierenden Eliten. Wo Konsenszwang besteht, können Eliten stark steuern — sie setzen Vetos taktisch ein und sie bestimmten die Debatten darüber. Fast jedesmal, wenn im Konsens abgestimmt wird, wird das Vetorecht des Einzelnen hochgejubelt, dass es alle gleichberechtigt machen würde (was nicht stimmt!). Wenn dann aber Interesse daran besteht, dass es kein Veto gibt, steht vor der Abstimmung plötzlich ein warnendes „wer ein Veto einlegt, muss aber auch wissen, dass er/sie damit die Gruppe blockiert“. Das Ganze wird begleitet von modischen Handzeichen. Doch es ist mindestens fraglich, ob die nicht eher den Eliten helfen — also denen, die wissen, wie Massen zu manipulieren sind, darin Übung haben und als organisierte Gruppe agieren. Wenn sie geschlossen mit

den Händen winken oder weniger rhetorisch geübte Kritiker mit dem Zeichen für „du wiederholst dich“ vollends aus der Fassung bringen, manipulieren sie optisch das Geschehen. Perfekt wird es dann noch, wenn die moderierende Person feststellt, dass es ja wohl eine eindeutige Tendenz gäbe usw.

Das „Blütenmodell“, Plenumsersatz auf dem früheren Jugendumweltkongress 2003 hält durch die Herrschaftsbrille auch nicht, was es verspricht. Die Blüte besteht aus mehreren Kleingruppen, die in Reihen sitzen, wobei die jeweils inneren Personen die zentrale Diskussionsgruppe bilden. Diese Personen sind also sowohl Teil ihrer Kleingruppe, wie Teil der zentralen Gruppe. Aber das Verfahren belässt alle sonstigen Rahmenbedingungen wie sie sind, nur das Diskussionsverfahren ist neu. Die Voraussetzung, um Herrschaftsdurchgriffe zu verhindern lägen ganz woanders, was aber nicht thematisiert wird: Warum gibt es überhaupt zentrale Entscheidungen? Was sind die Ausgangsbedingungen? Wer hat welche Zugriffe auf Wissen, Informationen und Ressourcen? Stattdessen wird Sand in die Augen derer gestreut, denen es bei vorhergehenden Treffen allmählich dämmerte, dass irgendwas mit diesen Entscheidungsstrukturen so nicht stimmt. Nun ist ja was Neues da. Da wird alles gut ...

Hinzu kommt das Enttarnen der konkreten Personen. Auch informelle Herrschaft wird in konkreten Personen sichtbar. Sie treten zwar oft nicht formal in Erscheinung, aber ein gezielter Blick durch die Herrschaftsbrille zeigt schnell, was abgeht: Wer bereitet wo was vor? Wer agiert, wenn es kriselt oder Druck von außen kommt? Wer wird gefragt – wenn es um wichtige interne Dinge geht, um den Zugang zu Ressourcen oder bei formalen Anfragen von außen? Welche Leute stecken in Pausen immer wieder die Köpfe zusammen, beziehen sich in Redebeiträgen aufeinander, dirigieren das Geschehen mit Beiträgen, Zwischenrufen und Geschäftsordnungsanträgen? Das alles wie zufällig wirkend ...?

Das Gegengift ist zweierlei. Zum einen die Herrschaftsverhältnisse immer sofort demaskieren und einfordern, dass es Herrschaftsfreiheit nur

geben kann, wo alle gleiche Möglichkeiten haben. Ebenso wichtig ist, den Einigungszwang aufzuheben. In den meisten Fällen ist es unnötig, gemeinsame Entscheidungen zu treffen. Das aber wird immer wie ein Naturgesetz vorausgesetzt. Die Demaskierung der Herrschaftsverhältnisse zu Beginn einer jeden Entscheidungssituation oder in jeglicher Planungsphase wird auf massiven Widerstand treffen – einerseits der Eliten, die Angst vor Kontrollverlust haben. Andererseits derer, die gerne Schafherde sind – nicht weil sie so gern Untergebene sind, sondern weil sie sich die Frage nie stellen und den Eindruck haben, dass die herkömmlichen Organisationsformen doch funktionieren und das Infragestellen nur nervt. Oft ist es sicher auch so, dass den Beteiligten die Herrschaftsbrille nicht zur Verfügung steht und sie die Lage nicht nur nicht erkennen wollen, sondern es auch nicht können – unterstellt man das aber immer, ist es nicht nur arrogant, sondern unterschätzt auch die Fähigkeiten bestimmter Elitenangehöriger. Es ist nicht einfach mit diesem Bündel an Widerständen umzugehen. Wer penetrant ist, fliegt raus oder wird mit üblen Geschichten niedergemetzelt ... wer die Transparenz von Presseverteilern fordert, ist schnell ein Spitzel. Wer den Zugang zu allen technischen Ressourcen will, könnte Nazi sein. Wer will, dass alle Räume allen gleichberechtigt offen stehen, wird schnell und unauffällig als StörerIn diffamiert. Und wer gegen Ausgrenzungen ist und über alternative Konfliktlösungsformen reden möchte, könnte als TäterschützerIn enden.

Das zweite ist, die Rahmenbedingungen auch tatsächlich zu verändern: Alle Türen zu allen Geräten und Räumen auf! Alle Verteiler und Infoflüsse für alle öffnen! Und einiges mehr! Am besten ist es, wenn alles offen organisiert ist – was auch heißt, dass es nicht mehr ein „alles“ gibt, sondern ein vieles. Bezogen auf den eigenen Zusammenhang „Eine Welt“ zu schaffen, in der viele Welten Platz haben. Da bekommen Eliten dann Probleme, noch alles zu kontrollieren. Darum sind sie dagegen. Sie werden sich das aber nicht anmerken lassen, sondern alle möglichen Tricks und rhetorischen Kniffe ausprobieren. Und wer dagegen meckert, „hat einfach einen miesen Stil“ oder „nimmt immer soviel Raum ein“. Das hilft immer. Jedenfalls unter Schafen.

▫ ☉ ▫ instrumentelle Herrschaft

Im Namen des ... alle!



Die aktuellen Bewegungshierarchien sind erstaunlich stabil, in verschiedenen Strömungen verankert und scheinbar akzeptiert. Das liegt auch daran, dass sie sich ständig modernisieren – angestossen zum Teil aus den Eliten selbst, zum Teil aber auch durch die Kritiker, deren Einfluss den Wandel provoziert und in dem manch KritikerIn dann selbst dorthin gespült wird, wo Hegemonie ausgeübt wird.

Vereinnahmung

Nehmen wir ein einfaches Beispiel: Heike Sudmann, Spitzenkandidatin des von einigen NGOs und Parteien (PDS, Attac, DKP usw.) getragenen Wahlbündnisses in Hamburg 2004, bezeichnete diese landesweit agierende Partei als „Bündnis aller relevanten Gruppen“ (FR, 16.2.04, S. 4). Das klingt doch, doch was sagt es aus? Bei näherem Hinsehen sind – trotz unfassbar großer Beteiligung am x-ten Versuch, von oben in die politische Auseinandersetzung einzusteigen – bei weitem nicht alle politisch-oppositionellen Gruppen Hamburgs eingebunden gewesen. Will Sudmann aussagen, dass alle andere unbedeutend sind oder dass es sie nicht gibt? Wahrscheinlich hat sie sich die Frage nie gestellt,

sondern das gemacht, was immer mehr zum prägenden Führungsstil politischer Bewegungen wird: Instrumentelle Herrschaft. Solche Hegemonie übt keine direkte Befehlsgewalt aus. Es bedarf gar keines Kontaktes zur Basis außer dem Wissen, dass es sie gibt. Attac hatte das in seinen ersten Jahren schon perfekt organisiert. Die Basisgruppen waren und sind unabhängig von den zentralen Gremien. Das macht ihre Aktionen und Positionen bunter als in anderen Verbänden. Manche Basisgruppen sind linkspopulistisch, viele marxistisch geprägt, andere von Parteien wie Linke, SPD oder Grüne bzw. ihren Stiftungen dominiert. Einige haben pazifistische Schwerpunkt, andere argumentieren bürgerlich-demokratisch, manche gehören rechten Strömungen an. Das ist möglich, weil für die Medienpolitik und das öffentliche Auftreten von Attac die Positionen der Basis nicht wichtig sind. Die zentralen Attac-Forderungen wurden nie breit diskutiert, geschweige denn abgestimmt. Das politische Programm stammt aus der Retorte, wurde von wenigen Personen aus Koordinierungskreis und den am Aufbau von Attac beteiligten Medien geformt. Die Handlungsmacht dazu hatten die Medienstars Sven Giegold oder Peter Wahl – international vor allem Susan George und Ignacio Ramonet. Keine Basis konnte sie kontrollieren oder gar auf eine Verbandslinie einzuschwören. Ihr Wort war die Meinung von Attac. Sowohl das Außen wie auch die eigenen Mit-

glieder erfahren aus taz, FR, Spiegel oder Junge Welt, was Attac dachte. Die Masse wurde von den Führis einfach als Legitimationsbasis benutzt, d.h. vereinnahmt.

Inzwischen ist diese innovative Herrschaftsform der Vereinnahmung zum prägenden Modell moderner Strömungen und NGOs geworden. „Oben“ und „unten“ sind bei ‚ausgestrahlt, Campact, Ende Gelände, Sand im Getriebe, XR, FridaysForFuture und auch in den großen Mobilisierungen wie zum G8-Gipfel 2007 in Rostock neu ausgerichtet. Bisherige Hierarchien (wie sie bei den großen NGOs noch üblich sind) setzten den Kontakt zwischen „Oben“ und „Unten“ voraus. Es gibt formalisierte oder informelle, d.h. eingespielte Regeln, wie sich Interessen durchsetzen — auch gegen den Willen anderer. Es gibt Unterschiede darin, wer was „zu sagen“ hat, wer welchen Zugang zu Wissen, materiellen und finanziellen Ressourcen hat usw. Es gibt aber ebenso Regeln, wie sich Positionen von unten nach oben durchsetzen lassen, z.B. über Anträge auf Mitgliederversammlungen.

Instrumentelle Herrschaft kommt ohne den direkten Kontakt aus. Allein die Existenz einer Basis reicht. Instrumentalisierung bedeutet, die Existenz und die Tätigkeit der „Beherrschten“ für sich zu nutzen, sie abzuschöpfen und nach eigenen Interessen umzulenken. Die Handlungsmächtigen treten öffentlich auf und suggerieren, im Namen der unbekanntenen Vielen zu reden. Um ihre Legitimation zu „beweisen“, präsentieren sie Zahlen Mitgliedern oder Gruppen, noch

moderner ist die Idee von Campact, per Mausclicks Masse zu inszenieren. Die Zukunft wird zeigen, ob der weitere Schritt lautet, die vermeintliche Basis komplett zu erfinden — also z.B. eine irgendwo vorhandene Masse als eigene Basis darzustellen. Bei großen Mobilisierung ging es schon in diese Richtung. Viele Menschen blockieren den Castor, aber Wolfgang Ehmcke und

Jo-chen Stay erzählen der Öffentlichkeit, warum die das tun. Dass etliche der Aktivisten sich dagegen zu wehren versuchen, erreicht weder die Medien noch die beiden selbsternannten Sprecher oder ihre Anbahnung von Pressekontakten, die um sie herum — gut geschult in solchen Dingen — kaum etwas anderes tun, als Ehmcke oder Stay als Sprachrohre „der“ Bewegung vor Mikrofone und Kameras zu schieben. „X-tausendmal-quer bildet die vielleicht extremste Form der Inszenierung von Widerstand, die das Wendland bisher erlebt hat —

und die wiederum eine Inszenierung von rechtsstaatlichem Verhalten auf Polizeiseite zur Folge hat, bis der Castor-Fahrplan durch die Aktion in Gefahr gerät. Widerstand wird zum vorher in ‚gewaltfreien Trainings‘ eingeübten Rollenspiel, in dem jeder seine feste Rolle — nicht mehr und nicht weniger — zu bekleiden hat. Andere große Aktionen, allen voran der G8-Gipfel 2007 in Rostock, zeigten das gleiche Bild.“ So kritisierte Mathias Edler im Jahr 2001 das Spektakel. Edler war damals Sprecher der BI Lüchow-Dannenberg. Und Mareike Korte vermerkte in ihrer Diplomarbeit von 2008 ‚Medienstrategien von Protestbewegungen‘: „Für die untersuchten Kampagnen und ihre Zielsetzungen spielen Medien eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund passen sie sich, um von den Medien berücksichtigt zu werden, an bestimmte Funktionsweisen der Medien an. Die Beschränkung auf wenige Personen, die gegenüber den Medien sprechen — auch als Personalisierung bezeichnet — ist eine dieser Anpassungen an Medienfunktionsweisen. Dies ist ein Kompromiss, der zu Lasten der emanzipatorischen Ansprüche von Nicht-Hierarchisierung und Aktivierung der Kampagnen geht. Er hat zur Folge, dass die Darstellung in den Medien oft den emanzipatorischen und antihierarchischen Charakter der Kampagne nicht wiedergibt und teilweise sogar Personen ausmacht, die die Proteste ‚anführen‘.“

Weil die Basisgruppen von ihrer Führung nicht direkt in bestimmte Richtungen gedrängt werden, nehmen sie die Beherrschung im Verband kaum wahr. So erklärt sich, warum die Kritik an der Struktur kaum benannt und Kritik von außen auch von den Basis-Aktivistis oft zugewiesen wurde. Was aus den Zentralen der großen Mobilisierungen, von großen Organisationen oder modernen Bewegungsagenturen kommt, wirkt nett, bunt und offen. Der Zwangscharakter entsteht nicht über eine direkte Aufforderung zum Mitmachen, sondern über die Steuerung der Außenvermittlung.

Bei großen Demos, Camps oder Aktionstagen ergibt sich ein ähnliches Bild. Hier treten Rednis oder Pressesprecher oft im Namen aller auf,

sprechen von „wir“ bei der Beschreibung von Aktionen und Zielen. Vielfach nutzen sie diese instrumentelle Herrschaft auch zur Steuerung von Aktionsformen, in dem sie nicht mehr im direkten Verhältnis (Entscheidungsverfahren, Versammlungen, direkte Anweisungen), sondern über die Presse bis hin zu den Kooperationsgesprächen mit Unterstützergruppen oder gar der Polizei formulieren, was alles dazugehört bzw. erwünscht ist und was nicht.

Suggestion des Plural

Verbunden mit der Vereinnahmung ist gezielten Erzeugung eines Bildes von Aktivität mit realen Personen. Dazu werden entweder Aktionen anderer einfach als eigene Handlung oder auch nur als Hintergrundbild zu eigenen Statements verwendet. Oder es werden Massenevents organisiert, deren Teilnehmis allerdings auf die vermittelten Inhalte keinen Einfluss haben und von den im Verborgenen organisierten Pressegesprächen nichts wissen. So hieß es zum Beispiel im Vorfeld zur 2. Aktionskonferenz in Rostock vor dem G8-Gipfel: „Nach den bisherigen Planungen, wie sie auf der Rostocker Aktionskonferenz im März 2006 diskutiert worden sind, soll es nicht beim Pflichtprogramm Großdemonstration, Gegengipfel und Kulturevent bleiben. Die Perspektive vieler sind kraftvolle Tage des Widerstands, bei denen mit der Kritik der G8 und der bestehenden Weltordnung, auch gleichzeitig die Möglichkeiten und die Kräfte der Veränderung in der Aktion sichtbar werden. In diesen Zusammenhang gehören der migrationspolitische Aktionstag, das Camp — und eine Aktionsperspektive, die es noch zu füllen gilt: Blockade der G8!“ Tatsächlich war Vielfalt nicht erwünscht. Personen, die das wollten, wurden gemobbt. Diskussionsmethoden, die der gewollten zentralen Planung entgegenstanden, fanden nicht statt. Intern wurde darüber auch im Klartext gesprochen, z.B. in einer Mail von Pedram Shayar, damals eine der Führungsfiguren gleichzeitig bei Attac, in der dominant auftretenden interventionistische Linken und der von diesen beiden Gruppierungen gesteuerten G8-Vorbereitung. Er äußerte sich zu der Anfrage, warum nur Funktionäris an den Pressegesprächen teilnehmen dürfen, so: „Befindlichkeiten kann jeder mensch äußern, wo er will. Auf einer pressekonferenz sprechen verschiedene repräsentant/innen von verschiedenen spektrern. Diese vertreten vor allem ihre eigene organisation und sprechen dann nach der gemeinsamen absprachen mit der presse. Du hast das gute recht, menschen zu trauen und zu mistrauen wie du willst, aber wer an welche stelle für attac mit der presse spricht, wird in attac-gremien entschieden. Also wirst du dich mit unserer personalpolitik abfinden müssen. Eine pressekonferenz ist im übrigen FÜR DIE PRESSE und nicht für die konferenzteilnehmer/innen. Insofern ist es sehr unerheblich, ob wir es ankündigen oder nicht, das betrifft die teilnehmer/innen sowieso nicht. Die

Besetzung und Durchführung der Pressekonferenz war und ist Gegenstand der Vorbereitungsgruppe.“ Deutlicher lässt sich kaum ausdrücken, dass die Teilnehmis einer Konferenz nur telegener Hintergrund sind. Was von der Konferenz nach außen dringt, bestimmen Wenige.

Gibt es Alternativen?

Immer wieder wird behauptet, dass Geschlossenheit und einheitliches Auftreten (erzeugt über die dominante Außenvermittlung der Apparatschiks) eine Stärke sei. Doch ein Blick auf Aktionen und Mobilisierungen zeigt eher das Gegenteil. Die Unberechenbarkeit selbstorganisierter Vielfalt und gleichberechtigter Kooperation im Rahmen des sogenannten Streckenkonzeptes machte den Castorwiderstand stark. Gemeint war damit, dass alle Gruppen entlang der Transportstrecke ihre Art von Aktion verwirklichen konnten. Das geht auch in der Fläche. So prägte es die erfolgreiche Blockade 1999 in Seattle, als viele Gruppen sehr unterschiedliche Aktionen auf Kreuzungen und anderen Orten machten. Die Welthandelskonferenz konnte nicht stattfinden.

Erinnert sei auch an einen Spruch aus dem zapatistischen Widerstand in Chiapas (Mexico), auf den sich viele soziale Bewegungen auch hierzulande viele Jahre positiv bezogen haben (bis autoritäre Umgestaltungen z.B. durch sozialistische Staatsführer hegemonial wurden). Sinngemäß hieß es: „Für eine Welt, in der viele Welten Platz haben“. Dieser Zielsetzung werden sowohl politische Ziele wie auch Organisationskonzepte sozialer Bewegungen regelmäßig nicht gerecht.



Jetzt geht es weiter. Die Erfolge der letzten Monate sind Grundlage für die Erfolge der Zukunft - wenn wir dranbleiben, wenn Du dranbleibst. **Die Chancen sind offensichtlich. Wir müssen sie nur noch umsetzen.**
 Ich möchte die aktuelle Situation folgendermaßen auf den Punkt bringen:
1. Je mehr Protest, umso weniger AKW.
 Die Anti-AKW-Bewegung kann in den nächsten Monaten sehr viel erreichen.
2. Je mehr ‚ausgestrahlt, umso mehr Protest.‘
 ‚ausgestrahlt hat die Kontakte, die Ideen, die Erfahrung und ein hochmotiviertes Team, um zusammen mit anderen die nötigen Proteste anzustoßen.
3. Je mehr finanzielle Unterstützung, umso mehr ‚ausgestrahlt.‘
 Das ‚ausgestrahlt-Team kann nur erfolgreich weiter arbeiten, wenn genügend Menschen dafür spenden. Aktionen und Infomaterial kosten ebenfalls Geld. Weil die Bewegung und die Proteste inzwischen glücklicherweise sehr groß sind, wird auch die Arbeit und der Aufwand immer größer.

Werdet



**Zickige Wissenschaft +++
Im Auftrag Ihrer Majonaise
+++ 0815 auf gefährlicher Mission +++
Die Frage: Wer ist die „Linke“? +++**

zickig!

Es war lange Zeit ein gut behütetes Geheimnis und ich durfte nicht darüber reden. Im Auftrag dunkler Mächte musste ich im dichten Gestrüpp politischer Aktionen und miefiger Hinterzimmer nach einer Spezies forschen, die bislang wenig erforscht war: Die „Linken“. Dieses ist die Geschichte meiner großen Untersuchung. Und ihres Gegenstandes. Inzwischen weiß ich viel über sie, fühle mich angezogen und abgestossen zugleich. Aber ich habe lange Zeit nicht begriffen, welcher Spezies sie überhaupt angehören. Sie haben sich selbst einen Namen gegeben: „Linke“. Doch mit links hat alles nur begrenzt zu tun. Naja schon ... manches deutet darauf hin, dass der Name gerechtfertigt ist. Viele „Linke“ haben zwei linke Hände, wenn es um Praktisches geht. Die Gleichberechtigung von männlichen und weiblichen Wesen (soweit sie deutlich erkennbar sind, was oft nicht der Fall ist — darauf wird auch viel Wert gelegt, dass es gar keine klare Einteilung gibt!) wird vor allem dadurch hergestellt, dass beide weder abwaschen noch Wasserhähne reparieren können. Viele jedenfalls — und irgendwie hat das ja auch mit linken Händen zu tun. Für eine Bezeichnung „Linke“ als einer eigenen Spezies reicht das aber nicht ... auch reicht nicht, dass sich viele untereinander ständig „linken“. Trotz vieler Sprüche von Solidarität und Gemeinsamkeit sind die „Linken“ untereinander meist eher konkurrierend.

Die meisten Exemplare der untersuchten Spezies treten nur selten ins Licht der Öffentlichkeit, dann aber oft, nein ... eigentlich immer in großen Herden. Anschließend verschwinden sie wieder für lange Zeit. Wenn sie als Herde durch die Lande ziehen, sind sie oft laut. Aber sie sind nicht gefährlich. Ein bisschen gleichen sie Hunden, denn auch dort gilt: Hunde die bellen, beißen nicht. Andererseits ist jedoch ausgeschlossen, dass es sich um Hunde handelt. Hunde sind ausdauernd und schnell. Das trifft auf die untersuchte Spezies meist nicht zu. Also musste ich neu überlegen, um herauszufinden, was das für Wesen sind. Ich begab mich zu meinen Biologiebüchern und Bestimmungsführern, um mehr zu erfahren über die „Linken“. Die Beschreibungen verglich ich mit meinen Beobachtungen der „Linken“ in der freien Wildbahn. Am Ende habe ich dann doch ein eindeutiges Ergebnis gefunden. Aber das dauerte,

Zu guter Letzt ist die Haltung von Schafen relativ einfach,

denn „Linke“ sind eine seltsame Spezies. Sehr widersprüchlich. Wie sie reden und handeln — kein Zusammenhang. Sie sind gegen Arbeit und gehen arbeiten. Sie sind gegen Zweierbeziehungen und leben fast alle in solchen. Auch wenn sie sich dabei langweilen, zerstreiten oder gar unterdrücken. Sie lernen nicht daraus, die meisten jedenfalls. Eigentum ist ihnen zuwider, aber alle horten es. „Linke“ häufen oft ungemeine Reichtümer an. Sie reden von Selbstbestimmung und gehen sehenden Auges in ihrer Kollektivität unter. Sie wollen die Welt verändern und hocken doch meist in ihren schlecht beleuchteten Höhlen, hinter dicken Büchern, Bierdosen oder Weinflaschen. Nur selten kriechen sie ans Licht — meist eher, um zu sehen, ob sich die Welt verändert hat statt sie zu verändern.

Doch all die Widersprüche und Widrigkeiten hielten mich nicht davon ab, immer näher hinzugucken, zu vergleichen, zu lesen und zu beobachten. Den Anfang machte die Vermutung, die „Linken“ gehörten zu den Menschen oder wenigstens zu den Primaten. Zumindest das Körperliche legte das nahe. Doch der Blick in verschiedene Wörterbücher ließ mich schnell daran zweifeln. Vor allem philosophische Wörterbücher betonen die Fähigkeit von Menschen, individuell zu agieren und zu reflektieren. Das passt wenig zu „Linken“, die doch immer wieder als Herde agieren, ge-

ra-
dezu einen Kult um das Kollektive schaffen. Begriffe wie „Kollektiv“, „Genossenschaft“, „Staat“, „Demokratie“ oder „absolute Kracher“, „Plenum“ und „Basisdemokratie“ prägen Denken und Reden von „Linken“ sehr stark. Sie lieben es auch, in stundenlangen Sitzungen vor sich hinzureden, meist motivationslos, genervt — aber dennoch immer wieder.

Diese endlosen „Plena“ oder Sitzungen sind geradezu ein fest verbundenes Merkmal fast aller „Linken“. Es gibt nur sehr, sehr wenige „Linke“, die solches ablehnen — so selten, dass sie getrost als Mutanten, also biologische Abnormitäten angesprochen werden, wie es in der Biologie bei allen Spezies vorkommt. Meist werden sie von der Masse der Herden-„Linken“ auch als Abnorme angesehen und ausgesondert. In der Biologie gilt das als untrügliches Zeichen für ein festes Merkmal.

Ich beobachtete aber noch viel mehr. Wie ein Chamäleon können die Wesen ihre Farbe wechseln, aber innerhalb der Herden ist diese oft identisch — schwarz, einheitliche sonderbare Zeichen auf T-Shirt (aktuell vor allem eine Form wie ein $\%$ -Zeichen), manchmal auch bunt, jedoch auch das dann einheitlich. So ließ sich feststellen, dass es Subspezies gab, aber die waren in sich immer eine Herde. Ich habe viele Einzelwesen länger beobachtet. Die haben mitunter auch die Herden gewechselt und nahmen dann die Farbe der neuen Herde an. Auffällig war, dass genau diese dann oft aggressiv gegenüber Wesen der Farbe waren, die sie selbst noch vor kurzem trugen.

Innerhalb der Herden sahen zwar alle gleich aus, aber sie waren nicht gleich. Es gab keine offenen Rangordnungskämpfe, aber doch keine Gleichheit. Das soziale System bot viele Merkwürdigkeiten. Scheinbar gleiche Wesen konnten dasselbe tun, aber es hatte eine unterschiedliche Wirkung. Nach den einen richteten sich viele andere oder gar alle, nach den andere nicht. Die, nach denen sich viele richteten, hatten viel Kontakt untereinander, aber sie taten sich nicht als Herdenführung hervor. Eher wie von unsichtbarer Hand beherrschten sie das Geschehen. Innerhalb der ganzen Herde gab es die schon benannten Teilerden. Jede hatte ihre wichtigen und ihre unwichtigen Wesen — eben die, nach denen sich viele richteten, und die, für die sich nur wenige oder niemand interessierten. Die Wichtigen der einen Teilerde konnten in der anderen nichts bewirken — oft wurden sie angefeindet. Aber alle Wichtigen kamen untereinander gut aus, auch wenn sie gegenüber ihren eigenen Herden immer wieder voller Haß über die anderen redeten. Ein seltsames Schauspiel ... welche eine Spezies sind diese „Linken“. Ich zog durchs Land, hörte ihnen zu, fragte viele und kam auf keine Lösung.

Aus dem Bio-Buch ...

Schafe gelten als typische Herdentiere. An sich sind sie wehrlos, nur die Gemeinschaft bietet ihnen Schutz vor natürlichen Feinden.

☞ Abbildungen: Arnold/Reibetanz, „Alles für das Schaf“ und „Alles für die Ziege“ (Pala-Verlag Darmstadt)

Das bereits ausführlich beschriebene Fluchtverhalten (bei Annäherung eines Feindes Flucht ins Herdenzentrum, weiteres Vorgehen gemeinsam, siehe S. 14) hat die Haltung großer Herden in der Wanderschäfferei möglich gemacht. Die Hütehunde übernehmen dabei die Funktion des „Feindes“. Sie müssen dafür sehr gut ausgebildet sein, damit sie unter den Tieren keine Panik auslösen, sondern gezielt eingesetzt werden können. Wenn der Hund sich nähert, so laufen abseits weidende Tiere zu den anderen zurück, die Herde kann mit ihm bequem zusammengetrieben, geleitet und gelenkt werden. Es

1. Herden

Und dann, endlich, war ich am Ziel. Es geschah eher zufällig, an einem grauen Herbsttag. Ich befand mich auf einer langen Reise zu einem neuen Ort, wo ich „Lin-

ke“ beobachten wollte. Da sah ich eine größere Ansammlung von Wesen. Sie standen zusammen und riefen immer dieselben Slogans. Das hatte ich bei den „Linken“, die ich beobachten sollte, auch schon gese-

hen. Sie riefen und riefen, standen als Herde zusammen, trotten langsam weiter und riefen wieder — immer denselben Slogan. Ich blieb stehen und beobachtete die Ansammlung. Könnte ich hier Artverwandte der „Linken“ gefunden haben, könnte es sogar sein, dass ich am Ziel angekommen war? Ich schaute weiter zu und verglich die Bilder. Am 29. Mai 1999 in Köln hatte ich ähnliche Bilder gesehen. 30.000 waren es, die sich dort als große Herde durch die Straßen wälzten. Einige waren mit rot-schwarzen Fahnen unterwegs, anderen mit roten. Wieder andere mit den Zeichen ihrer Herden. Heute sind eher rote Fahnen mit zwei weißen Punkten und einem weißen Strich zwischen ihnen üblich.

Das, was ich dann an jenem Herbsttag beobachtete, ähnelte der Spezies „Linke“ sehr genau. Da wusste ich endlich, zu welcher Spezies „Linke“ gehören. Es sind Schafe. Eindeutig.

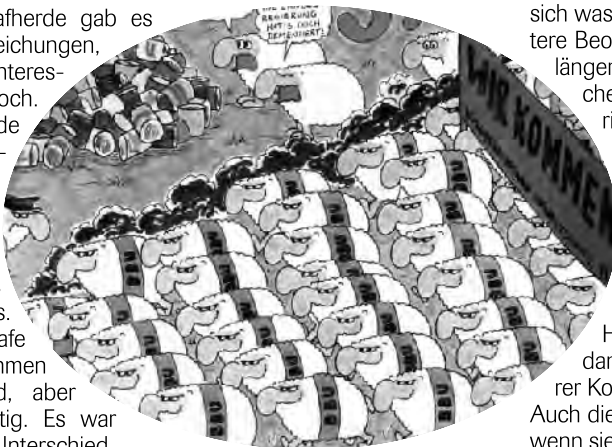
Ich sah eine große Herde, die wie von selbst zum Kollektiv „Herde“ zusammenstand. Und sich gleichförmig verhielt. Sie riefen immer den gleichen Slogan: „Böhhh!“ Immer wieder. Das klingt so ähnlich wie „Hoch die internationale Solidarität!“. Und dieses identische Aussehen und Auftreten, die Uniformität — wie die FAU am 29.5.99 in Köln, die schwarze Antifa gegenüber den Bullenketten, die Attac-Herden in Genua, die Kommies mit roten Fahnen, Pali-Soligruppen oder Antideutschen mit den jeweiligen Nationalflaggen und immergleichen „Böhhh“-Rufen (Slogans ohne viel Substanz), Ende Gelände in Uniformen oder XR mit Dauer-Label-Malen.

Hochinteressant war der Blick darauf, wie die Herde funktionierte. Ein wichtiger Faktor, warum die Herde eine solche war, waren die äußeren Feinde. Bei den Schafen hießen sie „Hütehunde“, bei den „Linken“ einfach nur Bullen oder VS, manchmal auch Rechnungshof oder Vorstand. Die Hütehunde greifen die Schafe gar nicht an, sondern tun immer nur so. Aber das reicht, die Schafe sind völlig eingeschüchtert und fühlen sich nur in der großen, einheitlichen Masse sicher. Das ist zwar eine Täuschung, spielend könnten die Hunde Einzelschafe herausgreifen, aber sie tun das nicht, weil es gar nicht mehr nötig ist. Die Hunde haben den Auftrag, die Herde einzuschüchtern. Das klappt meist ohne grobe Gewaltanwendung. Mal ein zartes Zuschnappen, wo ein Schaf allzuweit aus der Herde herausragt — das reicht. Wo Hunde auftauchen, rennen die Schafe schon frühzeitig zur Herde zurück. Bei „Linken“ und den Bullen ist das ganz ähnlich, vor Staatsschutz und VS haben sie sogar dauerhaft Angst — egal ob die überhaupt da sind oder nicht.

Ich beobachtete Hunde und Schafe lange. Wer mochte wohl auf die ganzen Rollenaufteilungen gekommen sein? Das Spiel funktionierte wie von selbst. Aber niemand hatte etwas davon, daher war anzunehmen, dass noch einiges weitere herauszufinden war.

Innerhalb der Schafherde gab es nur kleine Abweichungen, aber ein bisschen interessant fand ich die doch. Mitten in der Herde rannten friedlich einige schwarze Schafe. Sie sahen gefährlich aus und fühlten sich wohl auch selbst so — als etwas Besonderes. Die anderen Schafe rundherum nahmen manchmal Abstand, aber nicht mehr als nötig. Es war eher ein optischer Unterschied als tatsächlicher. Aber auch das passte ja zu der Gruppe,

die ich untersuchen sollte, d.h. den „Linken“. Da nannten sich einige der Schwarzen imposant „black bloc“ (oder so ähnlich) — und vergaßen ganz, eigenständige Aktivitäten zu entwickeln. Sie waren eine Herde in der Herde. Mit eigenen Leitböcken (wie bei den Schafen waren die Leithammel auch in der „Linken“ durchweg männlich) waren sie stolz auf sich, auf ihre Herde. Hatten Fahnen, eigene Poster, Treffpunkte usw. — wie alle anderen Teilherden auch. Kamen die Bullen, rannten auch sie nur schnell weg — wie die Schafe vor den Hütehunden. Oft rannten die Gehetzten in die Menge und versteckten sich dort, wie die Schafe vor den Hütehunden. So wurde ich mir immer sicherer, des Rätsels Lösung gefunden zu haben. „Linke“ gehören zur Spezies der Schafe.



BBU-Plakat: Selbstdarstellung als Schafe

Kleine Schafe, offenbar noch nicht lange auf der Welt und somit nicht so auf Herde getrimmt, brachen manchmal aus der Normalität aus. Sie waren übermütiger — aber immer nur in einem engen Rahmen. Und mit der Zeit ging ihr Schwung auch verloren. Wurden sie zu eigensinnig, also verließen sie die Herde und gingen eigene Wege, reagierten die erwachsenen Schafe und brachten die Ausreißer sanft in die Herde zurück. Manchmal, wenn das nicht von selbst und schnell genug klappte, kamen auch die Hütehunde und schnappten nach den jungen Schafen. Das schüchterte diese ein und Tag für Tag wurden sie mehr zu normalen Schafen, herdengemäß. Nicht viel anders lief es bei den „Linken“, die ich beobachtet hatte. Kinder wurden dort oft nur als lästige Pflicht gesehen. Entfernten sie sich von der Herde, kamen sofort erwachsene „Linke“ und holten sie zurück. Die Kinder mussten ständig betreut werden. So wurden aus ihnen meist auch Teile der Herde. Um Mitglied einer Schafherde zu sein, muss man vor allem eines sein: Ein Schaf. So hatte es mal jemand festgestellt, der viele Jahre vor mir Studien betrieb, um die „Linken“ und andere zweibeinige Wesen zu untersuchen. Wie recht er hatte.

2. Schaffirten und Hütehunde

Es lohnt sich aber, genauer hinzuzugucken. Denn zur Herde gehören nicht nur die Schafe als Masse, sondern auch die Hütehunde und die Schaffirten. Und da konnte ich spannende Ähnlichkeiten, aber auch Unterschiede zwischen „Linken“ und Schafen beobachten. „Linke“ scheinen nämlich eine Art doppelte Schafherde zu sein. Das eine hatte ich schon beschrieben — die Hütehunde waren Bullen, Finanzämter, Stadtverwaltungen, Medien und einige mehr, die meist nur zu kläffen brauchten (drohen, Knüppel schwingen oder auch nur in großer Entfernung vorbeifahren, Briefe schreiben usw.), damit die „Linken“ sich wieder zurückzogen und selbst die wenigen, die sich ein paar Meter außerhalb der Herde gewagt hatten, in die Masse zurückkehrten, ja in ihr verschwanden. Ich habe nie gesehen, dass die Hütehunde wirklich richtig Gewalt ausüben mussten — mehr spielerisch sah es aus, wie sie die Schafe leicht zwickten und schubsten, damit deren Widerstand schnell zusammenbrach. Immer wieder blöckten die Schafe, beschwerten sich über die Hütehunde ... aber parierten.

Die Hütehunde zeigten immer wieder das gleiche Verhalten. Ich überlegte lange, ob das ihrer „Natur“ entsprach, aber ich konnte es mir nicht vorstellen. Zu eintönig und für sie selbst unnützlich war das, was sie taten. Nur: Warum taten sie es? Aus meinen Beobachtungen wurde ich nicht klüger — bis ich nach einiger Zeit einen alten Menschen ansprach, der etwas abseits stand und scheinbar nichts tat außer da zu sein. So dachte ich lange, er hätte mit dem ganzen Geschehen nichts zu tun, schließlich fuhr der Mensch auch ab und zu weg, ohne dass sich was änderte. Aber ich ging zu ihm hin, weil er vielleicht noch weitere Beobachtungen gemacht haben könnte, schließlich war er schon länger an dieser Stelle. Was er mir erzählte, verschlug mir die Sprache. „Hier hat alles ein System und es funktioniert danach“ berichtete er und fügte hinzu: „Es bedarf nur selten des direkten Eingreifens. Alle haben ihre Rollen gelernt und handeln nach ihnen, weil es so eingerichtet ist, dass es gut für sie ist.“ Und einer Pause dann: „Zumindest glauben sie, dass es gut für sie ist, sich so zu verhalten. Und das ist für sie dann das gleiche.“ Ich erfuhr, dass die Hütehunde sehr lang ausgebildet wurden, damit sie das taten und ständig wiederholten, was ich sehen konnte. Das würde aber nicht reichen, sagte der Hirte, sondern es bedürfte ständiger, kleiner Anerkennungen, damit sie weiter funktionierten im System der Schafherde und ihrer Kontrolle. Streicheleinheiten und Futter waren das hauptsächlich. Auch die Schafe hatten gelernt, dass es sich am ruhigsten leben ließe, wenn sie sich so verhielten, wie es im System funktional war. Dann hatten sie Ruhe, fühlten sich sicher und wurden nicht von den Hütehunden bedroht. „Wahrscheinlich“, sprach der Hirte, „würden die Schafe sogar ein Weilchen ohne die Hütehunde immer so weitermachen, bis sie merkten, dass sie es selbst waren, die sich in Schach hielten — durch ihr Denken.“

Nur ganz selten gerate dieses System außer Kontrolle, erzählte mir viel später einmal der Hirte. Doch auch das brachte nichts in Gefahr. Denn die Schafe hatten vor allem eines: Angst. Geriet die Herde auseinander, müssten die Hütehunde mehr laufen, einige Schafe auch tatsächlich beißen. Zur Not griff auch der Hirte ein und schlug mit dem Stock nach den Schafen, die sich am weitesten vorwagten. Die Reaktion war immer die gleiche — die Schafe liefen zusammen, offenbar im Bewusstsein, als dichte Masse stärker zu wirken. Zumindest das einzelne Schaf fühlte sich in der Masse geborgen. Hütehunden und dem Hirten war das Recht. Sollten sie das glauben — tatsächlich waren sie

so als zusammengedrängter Block wieder perfekt und einfach kontrollierbar.

Erst nach einiger Zeit begriff ich, dass der Hirte auch etwas mit dem System zu tun hatte. Er hat kaum etwas selbst gemacht — so wäre er sicherlich austauschbar gewesen. Es ist nicht schwer, Hirte zu sein — schwerer vielleicht schon, Hirte zu werden, denn es gibt nicht unendlich viele Plätze für Hirte. Und doch war der Hirte nötig. Dabei war das meiste, was für die ganze Sache wichtig war, schon vorher geschehen. Schafe und Hütehunde verhielten sich nicht wegen dem Hirten so, sondern weil sie ihre Rollen gelernt hatten. Weil sie glaubten, dass es das ihnen gemäße Verhalten war und sie sich untereinander darin bestärkten. Wer sich danach „richtig“, also normiert, standardisiert, erwartungsgemäß verhielt, wurde akzeptiert. Auf abweichendes Verhalten folgte Irritation, manchmal Abgrenzung. Herden konnten „abnormale“ Tiere bis in den Tod treiben, schilderte mir der Hirte. Aber dennoch: Zum perfekten Erfüllen dieser vorgegebenen Rollen gehörte immer auch das Wissen, dass sie kontrolliert wurden, ob sie die Rolle ausfüllten. Ja — es war noch schlimmer — für das Gefühl, das Richtige zu tun, verdrängten sie alles Wissen um Alternativen. Oft war zu hören: „Das geht nicht anders“ oder „das war schon immer so“ — Böhhhh!

Der Hirte musste nur wenig tun. Er konnte sich auf die Zurichtung verlassen. Die Hütehunde funktionierten, wie sie es gelernt hatten. Und die Schafe auch. Dem Hirten reichte es, mal ein Schaf für vorbildliches Herdenverhalten zu loben oder ein anderes Mal den Hund. Und ihnen zu essen zu geben, ein paar Streicheleinheiten oder Leckerbissen. Nur ganz, ganz selten musste er mal ein Schaf treten oder einen Hund hauen. Auch nur einmal, sie verstanden, dass es ihnen nur Nachteile bringen würde, wenn sie ihre Rolle nicht ausfüllten. Dass es keine Alternative zu ihrer Rolle gäbe, hatten sie sich ja auch selbst klargemacht.

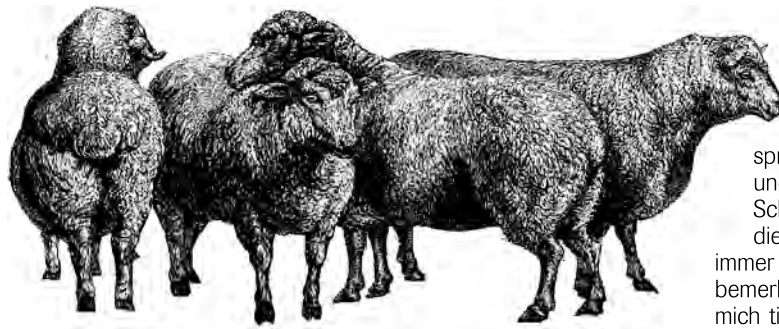
Mich hat das ziemlich überrascht, wie dieses ganze System der Herde, die dressierten Hütehunde und die kaum erkennbare Instanz des Hirten, der so einfach auswechselbar wirkte und wohl auch war, weil sein Job kaum eigenes Denken, sondern ebenfalls nur Funktionieren als Kontrolle plus ein bisschen Zuckerbrot und Peitsche erforderte. Das hätte ich auch sofort gekonnt — allein das Verstehen des Systems und der eigenen Rolle in ihm reicht. Und wie irrt: Der Hirte war selbst wieder in seiner Rolle ausgebildet. Aber niemand war erkennbar, der aus allem Nutzen zog. Und aus den Worten des Hirten war erkennbar, dass er auch selbst glaubte, etwas zu tun, weil das für alle gut sei und Schafe wie Hunde ja die ganze Zeit auch eher zufrieden aussähen. Irgendwelche direkten Vorgesetzten hatte der Hirte nicht, sondern er glaubte an den Sinn des Ganzen und das es für alle gut sei.

3. Die Überraschung: Die Ziegen

Aber was erzähle ich hier von der einheitlichen Schafherde? Soooo ganz stimmte das ja auch nicht. In der Herde waren einzelne, die sich störrisch benahmten. Die hatten wohl keinen Bock auf Herde und machten den ganzen Tag, was sie wollten. Meist halt in der Herde, auf gleichen Plätzen, aber eben nicht nur. Sie fanden immer wieder ein Loch im Zaun oder konnten den Hütehunden entkommen. Sie kletterten über Wälle, Hecken und auf Bäume. Trieben ständig irgendwelchen Unsinn.

Manchmal liefen sie auch weg, wenn die Hütehunde kamen. Aber nicht immer. Die Hunde wussten nie, woran sie waren. Selbst die Schafhirten nicht. Sie wollten sich die Freundschaft der seltsamen Wesen holen und streichelten sie, gaben ihnen Extraportionen zu essen. Doch sie wussten nie, was als nächstes geschah. Manchmal war alles friedlich, aber dann wie aus heiterem Himmel setzte es einen Rammstoß mit den Hörnern. So sehr sich Hütehunde und Schafhirten auch mühten, Kontrolle war kaum möglich. Allerdings blieben es immer sehr wenig störrische Wesen.

Ich habe mich eines Tages mit einem Hirten unterhalten und der erzählte mir, welche Art da so störrisch wäre: Ziegen. Ihr Eigensinn sei



sprichwörtlich geworden — und weil Eigensinn was Schlechtes sei, seien Begriffe, die auf Ziegen zurückgehen, immer etwas Negatives. Das wohl bemerkenswerteste Beispiel hat mich tief beeindruckt: Zickig wurden

früher Frauen genannt, die nicht nur Schaf sein wollten, sondern eben Ziege. Mit eigenem Kopf! Und auch das Meckern stammt von den Ziegen. Wer nicht nur „Böööhhhh“ sagt (oder eben „Sir, ja, sir!“ bzw. „Hoch die internationale Solidarität/Eine andere Welt ist möglich/hopp hopp hopp Castor stopp/Nazis raus ...“), wird runtergemacht. Meckern. Einen eigenen Kopf haben. Ziege sein.

Mir fehlte die Zeit, das alles genau zu studieren. Aber der Hirte erzählte mir noch mehr über die Ziegen. Er war ganz außer sich und ich spürte, wie er litt unter der fehlenden Kontrolle. Ständig sprach er vom „Konstanz“ der Herde, der sich schon lange bewährt habe und den die Ziegen ständig durchbrachen. Dass sie sich an die Absprachen nicht hielten, bloß weil sie dabei gar nicht gefragt worden waren. Dass sie Autorität nicht anerkennen würden. Und vieles mehr. Aber das Bemerkenswerteste war noch etwas anderes: Wo die Ziegen auftauchten, waren auch die Schafe nicht mehr so pflegeleicht wie sonst. Es dauerte immer eine Weile, aber dann interessierten sich auch die Schafe für die Löcher im Zaun. Suchten einfach die Stellen, wo das Gras am leckersten war und scherten sich nicht um die Hütehunde. Meist reichte es, wenn die dann etwas bissiger wurden. Aber anstrengend war das trotzdem. Ein Weg war, Schafe und Ziegen zu trennen in verschiedene Gatter. Aber die Ziegen waren zu schlau und kamen da immer wieder raus.

4. Die „Linke“ ist nicht eine Schafherde, sondern zwei

Meine Beobachtungen der Schafherde beeindruckten mich zutiefst. Alles, was ich gesehen hatte, verglich ich mit der Spezies, die ich ja eigentlich zu untersuchen hatte, die „Linke“. Fast alles kam mir sehr ähnlich vor. Von manchem hatte ich schon geschrieben, weil es mir spontan eingefallen ist, z.B. von den Hütehunden, die schon kraft ihres gewaltfähigen Aussehens alle Schafe in Angst versetzten und letztere immer wieder zu einer zahmen Herde machten. Das erinnerte mich allzu deutlich an die Polizei und ihre Wirkung auf die Spezies „Linke“. Dass die Cops aber nicht so handelten, weil ihnen das Spaß machte und ihr Dasein als Bulle attraktiv war, kam mir sofort in den Sinn, als ich die Hütehunde sah. So wirkte alles sehr, sehr ähnlich. Und dennoch gab es Unterschiede ...

Ich guckte mir wieder die Spezies „Linke“ an. Wenn sie offen sichtbar waren, z.B. zu vielen durch Straßen zogen in ihren einheitlichen Verhaltensmustern, mit immer gleichen Sprüchen, dann war das wie die Schafherde, die ich beobachtet hatte. Die Bullen als Hütehunde und die

Schafe. Manchmal sah

ich auch

Menschen,

die wie Zie-

gen ihr eigenes Ding machten, oft sogar die Bullen narren und sehr witzige Sachen machten. Aber es war selten und die Schafe waren meist desinteressiert. Ganz einzeln sah ich „Linke“, die erst wie Schafe in der Herde mitgingen und -blöckten, die aber dann von den wie Ziegen auftretenden Einzelnen oder kleinen Grüppchen angegert wurden, auch eigensinnig zu werden und nicht mehr als Herde zu agieren. Das alles passte also. „Linke“ waren eine Schafherde — mit den Ziegen, den Hütehunden und den

Alter absondern. Charakterlich sind die Ziegen ein sehr lebendiges, temperamentvolles, betont eigenwilliges, spiel- und neugieriges Volk, sind ebenso scharfsinnig wie scheu, selbstbewusst wie gesellig.

Die Ziege haben wir besonders liebgewonnen. Sie ist klug, lebendig, freiheitsliebend, naturnah, aufmerksam und geschickt. Sie ist in ihrer Art mit

Ziegen sind keineswegs dumm — sie sind die intelligentesten Wiederkäuer. Hinzu kommt ihre außerordentliche Geschicklichkeit und die Sicherheit, mit der sie über Gräben springen, steile Schluchten erklimmen oder über das rutschige Stalldach klettern. Sie scheinen immer zu wissen, was sie wollen und wie sie ihr Ziel erreichen.

Ihre Klugheit wird uns noch oft vor Rätseln stellen, besonders wenn wir herausfinden wollen, wo und wie sie wieder von ihrer Wiese ausgebrochen ist. Sie findet Schwachstellen in Zäunen erstaunlich schnell und weiß auf Anheib, wo dichte Hecken am leichtesten zu durchqueren sind. Und wenn wir einmal

Aus dem Bio-Buch ...

Hirten. Nicht alle „Linke“ also waren Schafe, aber das Ganze war wie eine Schafherde.

Doch eines war anders. Wenn die Hühunde fehlten, also z.B. die „Linken“ in ihren Ställen waren oder auf andere Weise unter sich, dann waren sie nicht wie eine große Schafherde im Stall, die aus eintönigen und gleichen Wesen besteht. Sondern es entwickelten sich aus der großen Schar, der sich wie Schafe verhaltenden „Linken“ einzelne Wesen, die plötzlich zu dem wurden, was vorher die scheinbar von außen kommenden Hühunde und Hirten waren. Sie waren noch viel unscheinbarer, ich

könnte sie „Hühunde im Schafpelz“ oder „Hirten im Schafpelz“ nennen. Sie legten großen Wert darauf, selbst Schafe zu sein, sprachen immer nur von „wir“ und waren die, die das „Böhhhh“ vorgaben, welches dann alles nachblökten. Sie saßen aber nicht nur in der Herde, sondern auch unter

Kaum einem Haustier wird so viel Schlechtes nachgesagt wie der Ziege, selten würde ein Tier mit so vielen Vorurteilen bedacht. In unserer Umgangssprache wird „meckern“ für schimpfen gesetzt; ein Mensch wird als „zickig“ bezeichnet, wenn er sich eigensinnig, hartnäckig verhält. Eine Zicke ist eine Frau, die viel meckert: „Zicken machen“ steht für Dummheiten. Und die „Ziege loslassen“ heißt soviel, wie tüchtig feiern, über die Stränge schlagen — was die Ziege bestimmt auch tut, wenn sie sonst nur angebunden ist. Von Darstellungen aus dem Mittelalter wissen wir, daß mit der Ziege, dem Ziegenbock das schlechthin Böse verbunden wurde. Der Teufel erhielt die Gestalt des Bockes, Hexen ritten auf Ziegenböcken durch die Luft.

Nur eins klappt nicht: Man kann der Ziege keine Verbote beibringen. Genau dies finde ich so herrlich an ihr, daß sie nur macht, was ihr gefällt. Autoritäre Menschen werden mit ihr kein Glück haben. Vielleicht hat sie ja auch deswegen so einen schlechten Ruf.

sich. Einige waren nervös, kontrollierten immer die Herde und wachten darüber, dass sich alle so verhielten, wie es das System vorsah. Waren Wesen wie „Ziegen“ darunter oder verhielten sich welche von denen, die wie Schafe waren, eigensinnig, so hetzten sie die Herde wieder zusammen. Wie die Hühunde — und es funktionierte auch. „Das haben wir noch nie so gemacht“, „einige müssen den Kopf hinhalten“ oder „das könnt ihr doch nicht einfach selbst so entscheiden“ warden wie das Herumrennen der Hühunde. Es bedrohte niemanden, aber reichte meist, um die Disziplin wiederherzustellen.

Falls es doch nicht reichte, wurden die wie Hühunde agierenden Wesen deutlicher: „Das geht nicht!“ oder „Du gefährdest uns alle“ waren noch harmlos, auch klare Drohungen wurden ausgesprochen. Ganz selten dagegen kam es zu tatsächlicher Gewaltanwendung — aber auch das gab es. Eine Besonderheit war das Gerede vom „wir“. Es wurde nicht nur eingesetzt, damit alle dachten, gemeinsam eine Herde und alle gleich sein, sondern auch als Drohung gegenüber allen denen, die eigensinnig waren oder wurden. „Wir haben beschlossen, dass ...“ fingen dann Sätze an oder „es ist besser für uns“, „das stört uns“ oder „Du passt hier nicht rein“. Auch Drohungen waren damit verbunden: „Wir haben überlegt, dass du ...“ usw. Das schüchterte gut ein und meist wurden Schafe wieder zur Herde. An einer Stelle war das alles sogar noch viel geschickter als ich bei den Schafen auf der Wiese beobachten konnte. Denen, die innerhalb der „Linken“ als Hühunde unterwegs waren bzw. solche einsetzten, gelang es sogar oft, den Schafen die Existenz der Hühunde damit zu begründen, dass es zu ihrem Schutze sei. Wenn die Schafe nicht informiert wurden, was geplant war, wenn ihnen bei Aktionen kein Zugang zu den Räumen der Wichtigen, zu bedeutsamen Daten und Treffen gegeben wurde, wenn Einlaßskontrollen an Türen und ständige Beobachtung bis Kontrolle aller Handlungen organisiert wurden, dann erzählten die Hirten und Hühunde der „Linken“ ihren Schafen, dass es um Repressionsschutz oder Ähnliches ginge. Das ist zwar offensichtlich blöd, weil für die Hühunde von außen (dort „Polizei“ oder „VS“ genannt) alles viel einfacher wird, wenn nur wenige Leute und Telefonnummern überwacht werden müssen, um alles zu wissen. Aber das erkannten die „linken“ Schafe eben nicht und glaubten ihren Hühunden nur allzu gern.

Nur einige derer, die wie Ziegen agierten, blieben immer störrisch. Den Wesen, die mit dem „wir“ und vielen anderen Reden das Geschehen kontrollierten, blieb oft nichts anderes übrig als die, die wie Ziegen ihre

eigene Meinung behielten, rauszuschmeißen oder wegzudrängen. Dann erzählten sie den anderen, dass die immer nur „meckern“ würden oder einfach nicht reinpassten. Selbst viele Schafe, die Ruhe und Geborgenheit im Schutz ihrer Hühunde wollten, drängelten die Ziegen immer wieder ab.

Eigentlich widersprach das gar nicht meiner Annahme, dass „Linke“ eine Schafherde sind. Aber sie waren eine besondere, nämlich eine doppelte oder gar mehrfache. Wenn sie draußen waren, waren die Bullen und Institutionen ihre Hühunde und Hirten. Wenn sie unter sich waren, gab es einige von ihnen, die die Rollen übernahmen. Der größte Teil war immer nur Schaf in der Herde, aber bis hin in die kleinsten Grüppchen, in die die Herde sich immer wieder zerteilte, entstand immer die gleiche Logik: Hühunde und Hirten bildeten sich heraus, kontrollierten auf ihre effektive, aber kaum sichtbare Art den Rest. Doch alle glaubten, dass das gut und richtig sei, weil es doch allen nützte und alle dadurch glücklich sein konnten. Wer das Ganze in Frage stellte,

hatte es schwerer — warum sollte das also jemand tun. Es war funktional, sich als Schafherde zu organisieren. Für alle — und dann, wenn die Herde draußen war, auch für die Bullen, die Hühunde von außerhalb.

Also: Wenn ich mal „Linker“ bin, werde ich Ziege ...

Auch wenn ich sah, dass alle in ihrer Rolle drinsteckten und das System „Herde“ so mittrugen, dafür belohnt wurden, es so wirkte, dass es für sie gut ist und ihnen das auch vermittelt wurde, hatte ich von außen betrachtend keine Lust auf deren Leben. Sie funktionierten in ihrem System. Sie waren glücklich, wenn, aber eben deshalb auch weil sie funktionierten. Wer einen Auftrag erhielt (oder im Herdenplenum besprochen wurde, dass sie das machen sollte), war glücklich, wenn

der dann auch ausgeführt werden konnte. Von außen erschien mir das langweilig. Ich sah, dass die Grenzen des Systems künstlich waren. Sie funktionierten, weil alle daran glaubten, dass es sie gab. „Das geht nicht“, „das gefährdet alles“, „das passt nicht zu uns“ oder ähnliche Sprüche waren wirksam wie eine riesige Mauer. Ich aber konnte sehen, dass es ganz viel außerhalb der beschränkten Welt der Herde gab — und dass die Welt da draußen schnell hätte viel bunter sein können. Allerdings fiel mir auch nichts ein, wie es hätte gehen können,

einfach aus dem System auszusteigen. Ich wäre sehr einsam gewesen, zumindest hätte es die Gefahr gegeben. Daher beschloss ich, eine Ziege zu werden, wenn ich jemals „Linker“ sein würde. Die hatten wenigstens ein spannendes Leben. Sie verließen immer wieder das System, wenn auch nur stückweise. Sie gucken durch die Mauer und erhaschten für kurze Momente die Fülle der Möglichkeiten. Ihr Leben ließ sich nicht voraussehen. Niemand konnte sie völlig kontrollieren. Sie waren nicht immer feindlich gesinnt, anderen gegenüber, sondern unberechenbar. Ganz anders als die Herde der „Linken“. Vor allem aber hielten sie einen Traum offen: Dass immer mehr eigensinnig wurden. Wo die Ziegen rummachten, begannen auch Schafe, Stück für Stück aus der Trägheit zu erwachen. Das hatte immer Grenzen, solange sie Schafe blieben. Aber bis heute bin ich mir nicht sicher, ob es nicht möglich war, dass aus Schafen auch Ziegen werden konnten. Vielleicht waren die „Linken“ doch keine Schafherde. Wenn ich irgendwann sehen könnte, dass es immer mehr Ziegen würden und immer weniger Schafe, wenn die Hühunde und Hirten von außen und die internen die Kontrolle verflören, es immer bunter und frecher würde — dann, ja dann ... würde ich nochmal überlegen, ob „Linke“ wirklich Schafe sind. Denn aus Schafen können keine richtigen Ziegen werden. Wenn also aus Herden-„Linken“ eigensinnige, kreativ-freche Ziegen würden, dann müssten sie doch was anderes sein. Aber das ist bloß ein Traum. Doch immer wenn ich „Linken“ zusehen muss, wache ich aus diesem schönen Traum auf und merke, dass es doch nur Schafe in Herden sind. Und ich kann Ihrer Majonaise berichten, dass keine Gefahr besteht, denn eine Schafherde kann nichts ausrichten. Wenn mal die Ge-



fahr besteht, dass es mehr Ziegen werden (wie diese zickigen Aktionen in Seattle und Genua), dann werden die Hütehunde mal ein bisschen bissiger und es wird ein neuer Schafstall gebaut mit schönen Wappen (diese phantastische Prozentzeichen auf roten Grund ... genial). Schnell sind dann alle wieder in die Herde eingefangen. Witzig ist nur, dass einige der Hütehunde und Hirten immer wieder Ihrer Majoinaise erzählen, dass es immer mehr Ziegen werden. Sonst würden sie nämlich nicht mehr gebraucht und bekämen kein Futter mehr. Ich habe das nie gemerkt, dass es mehr Ziegen werden. Aber irgendwie fasziniert mich der Gedanke immer mehr, Ziege zu sein, störrisch, die internen und externen Hütehunde und Hirten zu narren und einfach das zu machen, was ich will. Auch wenn ich mir die Hörner abstoße — vielleicht werden es ja mehr Ziegen und wir rammen immer mehr weg ... määh!

Werdet zickig! Meckert und seid eigensinnig. Vielleicht bin ich dann dabei ...

Zicken* (Text: Jaybee)

d	C
Ich bin froh, dass ich 'ne Zicke bin, denn Zickigsein heißt Frechheit pur.	
Bb	C
Ich bin froh, dass ich so'n armes Schaf nicht bin, denn Schaf bedeutet Herde nur.	
d	C
Zicken ... machen gerne Späße. Zicken sehen öfter rot.	
Bb	C
Wir Zicken ... sind nicht anzupassen. Zicken sind sehr klug beim flieh'n.	
d	C
Zicken sind so schrecklich aufmüpfig, und widerständig-visionär.	
Bb	C
Zicken ... foppen Cops und Richtis, überlisten sie und vieles mehr.	
d	C
Und darum bin ich froh, dass ich 'ne Zicke bin, denn Zickigsein heißt Frechheit pur.	
Bb	C
Ich bin froh, dass ich so'n armes Schaf nicht bin, denn Schaf bedeutet Herde nur.	
d	C
Zicken ... haben Phantasie, Zicken haben 'n dicken Kopf.	
Bb	C
Und gegen die ganzen Herrschaftsmittel, pöbeln Zicken sowieso.	
d	C
Ich bin froh, dass ich 'ne Zicke bin, denn Zickigsein heißt Frechheit pur.	
Bb	C
Ich bin froh, dass ich so'n armes Schaf nicht bin, denn Schaf bedeutet Herde nur.	
d	C
Schafe ... bleiben lieber ruhig, sonst gibt's Ärger mit der Obrigkeit.	
Bb	C
Und haben sie dennoch was zu kritisieren, ist's laue Unterwürfigkeit	
d	C
Schafe ... sind beliebt bei Eliten, denn Schafsein ist dort angesagt.	
Bb	C
Darum wollen Schafe auch Karriere machen, mit Pöstchen ist man bei den Schafen gefragt.	
d	C
Und darum bin ich froh, dass ich 'ne Zicke bin, denn Zickigsein heißt Frechheit pur.	
Bb	C
Ich bin froh, dass ich so'n armes Schaf nicht bin, denn Schaf bedeutet Herde nur.	
Mööööhh!	

* Diese Umdichtung ist keine Hommage an das Original. Das ist leider sehr diskriminierend.

Stichwort „Hierarchien“

Auch in sozialen Bewegungen und einzelnen Politgruppen prägen Hierarchien das Geschehen. Das ist einmal hausgemacht, denn fast alle Gruppen und Organisationen stellen ihr Label, ihren Kassenstand, die Sicherung der hauptamtlichen Stellen oder die Präsenz in den Medien über die inhaltlichen Ziele. Das führt automatisch zu Konkurrenzkämpfen gegen andere Player, vor allem aber gegen allzu viel Selbständigkeit von Basisinitiativen, denn je selbstbewusster und mit eigenen Ideen aktiv die Menschen vor Ort, desto weniger Aufmerksamkeits- und Geldanteile landen in den Landes-, Bundes- und internationalen Zentralen. Ein sehr wütendes Buch über die daraus entstehenden Verhältnisse hat Sonia Savioli mit „NGO“ (2019, Zambon in Frankfurt, 143 S., 12 €) verfasst. Ein wütendes. Schon die Sprache ähnelt eher einer kämpferischen Rede als einem Sachbuch. Oft stehen rhetorische Fragen am Ende einer Darstellung von personellen Verfechtungen und skandalösen Vorgehensweisen von NGOs. Schwerpunkt sind die großen Player mit internationalen Aktivitäten, vor allem unter dem Deckmantel der Entwicklungshilfe. Doch genau das stört an dem Buch: Es werden auffällige Skandale beschrieben, während der Alltag und die durchgehende Korruption in Folge des ständigen Jagens nach Spenden- und Fördergeldern nur am Rande angedeutet wird. Das Prinzip NGO ist aber eines, welches große Teile sozialer Bewegungen und politischer Propaganda durchzieht — bis auf die kleinste, z.B. kommunale Ebene.



Ein Grund für die Entstehung von Hierarchien sind die umgebenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Denn in allen sozialen Beziehungen spiegeln sich die Zurichtungen und Zwänge wider, die die beteiligten Menschen in die Gruppe hineinschleppen, d.h. sich dort so verhalten, wie sie das in der sonstigen Welt gewöhnt sind. Eine solche Beschreibung von „hegemonialen Formationen“ und „struktureller Gewalt in der Gesellschaft“ (Untertitel) haben Reinhard Hildebrandt und Simone Lück-Hildebrandt zu ihrem Buch „Herrschaft und Beherrschung“ (2017, Tectum bei Nomos in Baden-Baden, 221 S., 48 €) gemacht. Der Staat und die von ihm und, dann von Substrukturen, in ihm ausgehende Gewalt werden genau beschrieben. Beispielhaft werden dann die Finanzkrise, Teilaspekte des Sozialabbaus in den 90er Jahren und die Verhältnisse in der DDR beschrieben. Der Schwerpunkt liegt auch insgesamt auf dieser als struktureller Gewalt bezeichneten, formalen Herrschaft, was angesichts des Rückentextes mit Bezug auf Systemtheorie, Diskursanalyse usw. etwas überrascht.



In zwei Büchern geht es um die Verfasstheit der Demokratie, die uns alle — ungefragt — umgibt. Sie ist die Staatsform fast aller Länder dieser Erde und gilt als besonders weit entwickelt ausgerechnet in den Ländern, die international dominieren und andere Länder bzw. deren Bevölkerung und Rohstoffe ausbeuten. Das sei kein Zufall, meint Jason Brennan in „Gegen Demokratie“ (2017, Ullstein in Berlin, 464 S., 24 €). „Die Demokratie soll endlich nach ihren Ergebnissen beurteilt werden. Und die sind keineswegs überzeugend“, heißt es vielsagend auf dem Rückentext. Dann seziiert der Autor Kapitel für Kapitel die realen Verhältnisse. Allerdings fehlt dabei eine Analyse der strukturellen Probleme, die in der Idee des Herrschens eines demos steckt. Die nur kurz beschriebenen Alternativen muten zudem zweifelhaft an — es riecht nach

Aristokratie, also Konzentration von Macht statt deren Auflösung zugunsten von Selbstverwaltung jenseits der demos-Herrschaft. Ebenso unbefriedigend bleiben die Vorschläge in Dirk Jörkes Buch „Die Größe der Demokratie“ (2019, Suhrkamp in Berlin, 282 S., 18 €). Auch er seziiert zunächst den Zustand der Demokratie, reduziert deren Vorkommen aber auf die nationalstaatliche Ebene und sieht die Probleme hauptsächlich in der Auflösung nationaler Souveränität. Als Lösung möchte er — selbstverständlich unter gut gemeinter Absage an Nationalismus — deren Macht zurückgewinnen. Europa solle dann eine Konföderation sein statt einer Union.

Woher der Optimismus kommt, dass Nationalstaaten, die in der Vergangenheit für so viel Elend und Unterdrückung verantwortlich waren, plötzlich zu Hoffnungsträger werden könnten, erschließt sich nicht wirklich.

Gegenüber den düsteren Beschreibungen gesellschaftlicher Zwänge und struktureller Gewalt wird Gerd Stanges „Die libertäre Gesellschaft“ (2012, Die Buchmacherei in Berlin, 75 S., 7,50 €) sehr entspannend und hoffnungsfroh.

Hier werden in kurzen, prägnanten Absätzen die Grundfehler in den vier großen gesellschaftlichen Bereichen Arbeit oder freie Aktivität, Staat und Gesellschaft, Bildung und Kultur sowie Gemeinschaftsaufgaben benannt und Gegenentwürfe beschrieben. Vorangestellt sind einige Eingangskapitel, die einen allgemeinen Rahmen aufmachen und in die Fragestellungen einleiten.

Stichwort „Bildungsarbeit“

Bettina Lötsch und Andreas Thimmel haben das dicke Lesebuch „Kritische politische Bildung - ein Handbuch“ (2010, Wochenschau Verlag in Schwalbach, 542 S.) verfasst. Es ist

geprägt von Abhandlungen über die Praxis politischer Bildungsarbeit, ihrer Ziele und Möglichkeiten. Aktuelle Debatten, Methoden und evaluative Studien werden beschrieben. Ein „Handbuch“, wie auf dem Titel versprochen, ist es aber eher nicht, sondern eine anregende bis nachdenkliche Reihe reflexiver Texte. Für eine Auseinandersetzung über politische Bildung ist eine

solche Bestandsaufnahme wichtig. Die gedankliche Weiterführung zu einer Bildung mit hohem Anspruch ist „Solidarische Bildung“ von Johannes Angermüller, Sonja Buckel und Margit Rodrian-Pfennig (2012, VSA in Hamburg, 334 S., 22,80 €), in dem viele und recht



unterschiedliche Autoris ihre Überlegungen und Vorschläge für Schulen, Hochschulen, berufliche Ausbildung und politisches Lernen präsentieren. Es geht um Chancengleichheit und „richtet sich damit an alle, die sich gegen den neoliberalen Mainstream in Theorie und Praxis zur Wehr setzen wollen“ (Beschreibung auf der Rückseite). Alle Vorschläge verharren aber im bestehenden Bildungssystem. Ein spannender Farbtupfer sind drei Kapitel zu Aktionen, mit denen der Alltags-trott bestehender (Ver-)Bildung gestört werden kann.



Große Treffen

Die einen wollen eine Zone mit Kulturangebot aufbauen, die nächsten einen Kunstbereich und wieder andere organisieren eine Bibliothek. Offene Plattformen z.B. mit Aktionsmaterialien, Computerausstattung oder Fahrrädern sind ähnliche Ansätze. Materialien und konkrete Ideen kommen aus den Gruppen bzw. von den Personen, die miteinander kooperieren, um ihren autonomen Bereich zu verwirklichen. Neben diesen Schwerpunktbereichen (Räumen, Zelten ...) bietet, soweit nicht anderweitig eine Unterkunft für alle geschaffen wurde, jeder Bereich auch Platz für die Unterbringung von Teilnehmern.

Gleichberechtigt-offen-vielfältig-kreativ Für eine Welt, in der viele Welten Platz haben ... praktisch!

In kleinen Gruppen reicht es oft, einen gleichberechtigten Zugriff auf alle Ressourcen zu organisieren und Kreativität sowie Selbstbestimmung zu fördern. Für größere Treffen sind Strukturen wichtig, die aktiv Transparenz herstellen und ebenfalls gleichberechtigten Nutzungsmöglichkeiten aller Ressourcen gewährleisten. Es gibt besondere Methoden z.B. für Streitgespräche oder kreatives Brainstorming. In vielen Fällen ist sinnvoll, größere Treffen phasenweise in kleine Gruppen zu zerlegen, um die Vorteile der direkten Kommunikation zu erreichen.

Diese Möglichkeiten stoßen aber an Grenzen, wenn Treffen so groß werden, dass gemeinsame Prozesse nicht mehr funktionieren, weil so viele Menschen nicht oder nicht mehr gleichberechtigt miteinander reden und sich organisieren können. Ab welcher Zahl diese Grenze überschritten wird, ist nicht eindeutig festlegbar – schon ab 100 Menschen dürfte es schwierig werden, spätestens ab mehreren Hundert Personen ist offensichtlich, dass die Organisationsformen kleiner Treffen nicht mehr ausreichen, um Gleichberechtigung zu ermöglichen. Denn bei einer solchen Menge können nur noch große, unpersönliche Plena überhaupt eine Kommunikation sichern, die allerdings nicht mehr gleichberechtigt zu organisieren ist (siehe Kapitel zum Plenum).

Leider gibt es nur wenig Reflexionen, Debatten und Experimente zur Frage, wie Herrschaftsfreiheit auf größeren Treffen aussehen könnte. In der Folge werden all die in ihrer Meinung bestärkt, die sich zwar Anarchie für Kleingruppen vorstellen können, nicht aber als Modell für größere gesellschaftliche Zusammenhänge. Im folgenden Text wird daher der Versuch gemacht, konstruktive Lösungen für dieses Problem zu entwickeln. Der erste Teil formuliert ein paar Grundzüge für die herrschaftsfreie Organisation größerer Veranstaltungen – immer in Hinblick auf eine Verbindung von Autonomie und Kooperation. Im zweiten Teil werden einzelne, konkrete Ideen vorgestellt, die Kreativität, Transparenz, Selbstorganisation und Gleichberechtigung auf größeren Treffen stärken können. Diese können wie Bausteine, auch unabhängig von großen Treffen, eingesetzt werden und sind natürlich einsetzbar. Angesichts des benannten Mangels an kreativer Debatte sind sicher viele Erweiterungen nötig.



Grundzüge herrschaftsfreier Organisation auf größeren Treffen

Autonomie selbstorganisierter Bereiche

Eine das Gesamte umfassende Organisations- oder gar Entscheidungsstruktur ist nicht gleichberechtigt zu gestalten. Die Vorgänge, die für einen gleichberechtigten Zugang zu Ausstattung, Handlungsmöglichkeiten und Informationen nötig sind, wären extrem zeitintensiv. Eine Lösung ist die Organisation des Gesamten als Kooperation von Teilen, die für sich autonom agieren und sich nach Selbstdefinition der Beteiligten organisieren. Das Gesamte ist dann ein Mosaik der autonomen Bereiche, die selbst wiederum als offene Räume gestaltet sein sollten. Das muss allerdings nicht notwendigerweise so sein, wodurch Nebeneinander und Kooperation auch sehr unterschiedlicher Gruppen möglich werden. Ein vielfältiges Mosaik unterschiedlicher Räume verhindert Spaltungen, die entlang von Machtansprüchen auf das Ganze entstehen. In der Praxis ist zu erwarten und wünschenswert, dass die autonomen Bereiche sehr unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Ein autonomer Bereich entsteht aus der Idee der ihn dann organisierenden Personen oder Gruppen. Das ist regelmäßig verbunden mit konkreten Projekten, Interessen oder Vorlieben.

Informationsaustausch, Transparenz und Kooperation

Durch die autonomen Bereiche wird die Selbstorganisation gestärkt. Allerdings besteht die Gefahr des Auseinanderfallens oder zumindest wächst die Gefahr, dass viele Menschen nicht mehr mitbekommen, was wo läuft.

Welche Handlungsmöglichkeiten in welchem Bereich existieren usw., entscheiden die Bereiche selbst sowie in horizontaler, d.h. gleichberechtigter Kooperation mit anderen Bereichen. Daher ist eine hohe Transparenz und einen guten Informationsaustausch notwendig. Diese kann als gemeinsame Metastruktur (getragen aus den autonomen Bereichen) oder als eigenständiger autonomer Bereich entstehen. Damit verbunden müssen Orte und Informationsflüsse sein, aus denen heraus Kooperationen zwischen den Bereichen entstehen können.

aktionsversand.siehe.website

Die Blockadefibel

Tipps für Blockade- und Anketten Techniken sowie einiges mehr ... zur Zeit die wichtigste Broschüre mit konkreten Tipps. A5, 2 €

Handbuch der Schlossöffnung

Wie Schlösser aufgemacht werden können: Tricks, Werkzeuge zum Selbermachen – mit vielen Zeichnungen. A5, 2 €

Klein&fein: Direct-Action-Heftchen

Kleine Heftchen zu verschiedenen Themen, jeweils ein bißchen Hintergrund, den Zielen und Vermittlungsmöglichkeiten und dann ganz konkreten Aktionstipps. Auch zum Weiterkopieren. Schon erschienen (A5, je 1 €):

- Widerstand im Alltag (16 S.)
- Subversive Kommunikation (16 S.)
- Kreative Antirepression (16 S.)
- Aneignung jetzt! (16 S.)
- Der Ton macht die Aktion (16 S.)
- Rechtstipps gegen Recht-Extremisten (16 S.)
- Upps – ein Genfeld! Was jetzt? (20 S.)
- Gerichtsverfahren (20 S.)
- Achtung! Polizei! (16 S.)
- Bau von Armfesseln zum Anketten
- Geschlechterverhältnisse & Aktionen (20 S.)

Was schon erschienen ist, findet sich (auch als Download zum Selberkopieren) immer unter direct-action.siehe.website und aktionsversand.siehe.website.



Gespräche über Direct Action

Die Kunst des Widerstandes ++ Sich selbst ermächtigen – mit kreativen Aktionskonzepten ++ Von einfach bis spektakulär: Kreide, Aktionsschwarzfahren, Militanz ++ Gewalt, gewaltfrei oder einfach wichtigere Fragen stellen? A5, 84 S., 4 €

Vereinbarungen für die Metastrukturen

Es kann in den autonomen Bereichen die Idee aufkommen und ist oft naheliegend, nicht alles selbst klären zu wollen, sondern sich mit anderen zu vereinbaren. Die reproduktiven Rahmenbedingungen von Essenbeschaffen und -zubereiten bis zu Klos oder Mülltrennung müssen nicht von allen autonomen Bereichen selbst organisiert werden. In vielen Fällen ist die Infrastruktur vor Ort vorhanden oder schon vorher entwickelt worden — es geht aber darum, sie auszufüllen, also z.B. Klos zu reinigen, Essen zu kochen usw. Die Neigung der autonomen Bereiche zu Kooperationen wird groß sein, da Ent- und Versorgung allen zugute kommen und mehrere Einzellösungen in der Regel mehr Kraft verschlingen werden.

Wie eine Kooperation aussieht, ist direkt zu klären — die Metastruktur ist das Ergebnis von Vereinbarungen aus den autonomen Bereichen und keine eigenständige Struktur. Denkbar ist das Aufteilen oder die Rotation der nötigen Aufgaben. Im ersten Fall werden notwendige Aufgaben auf die verschiedenen Bereiche nach Interesse aufgeteilt, im zweiten übernehmen alle diese nacheinander. Mischungen sind möglich: Was einzelne Bereiche machen wollen, wird in freier Vereinbarung aufgeteilt. Der Rest rotiert, gibt es gar keine Einigung, sei das Los empfohlen — eine Entscheidungsform ohne Machtspiele.

Keine Grenzen, keine Zwänge

Die autonomen Bereiche sind als offene Plattform die Grundstruktur des Ganzen. Allerdings gibt es keinen Zwang, sich auf sie zu beziehen. Wer keine Lust hat, innerhalb eines Bereiches zu agieren, kann auch zwischen den Bereichen springen. Da alle Bereiche offen sind, kann jede Person auch beliebig zwischen ihnen wechseln oder sich außerhalb engagieren. Zur Aufrechterhaltung des Gesamten können sie auf die gleiche Art beitragen wie die autonomen Bereiche — mit eigenen Ideen, Projekten, mit der Übernahme von Metaaufgaben oder innerhalb der Rotation von Aufgabenerledigung.

Keine Stellvertretung

Das Gesamte ist die Kooperation der autonomen Bereiche und aller Einzelinitiativen, die sich über die Grenzen der Bereiche hinweg engagieren — mehr nicht. Damit entfällt auch Sinn und Möglichkeit, das Ganze nach außen zu vertreten. Es steht für sich, ist ein offener Raum. Wenn dieser „offene Raum“ eine einheitliche Stimme bekommt, wären immer Teile nicht repräsentiert — Abstimmungsprozesse sind nötig oder die Außenvertretung wäre schlichte Vereinnahmung. Daher kann niemand für den gesamten Raum sprechen, ihn vertreten oder irgendwelche Zusagen für ihn eingehen. Es gibt weder nach Innen noch nach außen eine zentrale Stelle. Alles, was gemacht und formuliert wird, ist Meinung der Einzelnen und der Teile, aber niemals des Ganzen.



Bausteine für hierarchiefreie und kreative Treffen

Gemeinsames Brainstorming und vielfältige Tuschelrunden als Start

Ein fertiges Kongressprogramm setzt vielfältige Hierarchien voraus und schränkt Offenheit ein. Der einfache Wegfall von Vorgaben führt aber nicht zu Selbstorganisation oder gar einem gelungenen Open Space. Für einen kreativ-dynamischen Prozess ist es wichtig, dass Menschen ihre eigenen Ideen und Interessen formulieren. Bei kleinen Treffen bis ca. 100 Leuten ist dazu die Methode der Tuschelrunde sehr geeignet (oft auch World Café genannt).

Folgende Idee ist eine Weiterentwicklung für größere Treffen:

Es gibt einen gemeinsamen Start in einem großen Raum oder einer Halle. Anfangs oder auch vorher online werden Interessen oder Themen gesammelt, auf die Menschen Lust haben. Im besten Fall laden unterschiedliche Leute einfach dazu ein, sich zu einem bestimmten Thema in einem Raum oder einer Ecke zu treffen. In den jeweiligen Gruppen überlegen dann die Menschen, welche Workshops oder Ideen wer umsetzen will. Größere Runden können auf „Tuschelrunden“ (siehe auch S. 33) zurückgreifen, d.h. es finden sich immer 2-5 Leute zusammen und tauschen sich kurz über ihre Erwartungen, Wünsche und Ideen aus. Nach ein paar Minuten gehen die Gruppen auseinan-

der und setzen sich neu zusammen — schon nach wenigen Wiederholungen dürfte mensch viele, intensive Eindrücke haben. Die ausgetauschten Ideen können auf Kärtchen gesammelt werden ... diese Phase kann dazu genutzt werden, um Verabredungen für Workshops zu treffen oder Bezugsgruppen zu bilden.

Tuschelrunden-Phasen können auch als Start in einzelne Tage dienen oder neuen Schwung bringen, wenn das Treffen gerade durchhängt. Im besten Fall entsteht das „Programm“ fast völlig vor Ort und ist danach in ständigem Wandel. Das schließt nicht aus, dass es auch vorbereitete Workshops gibt, aber auch Referentis sollten die Offenheit mitbringen, dass ganz neue Ideen entstehen können. Wichtig ist, nicht zu starr an der Methodik zu kleben — auch dieser Vorschlag ist nur eine denkbare Variante unter vielen.

Trainings in der Startphase

Selbstorganisation fällt nicht vom Himmel. Damit später statt dem Plenum konkrete Menschen agieren, ist es sinnvoll, in der Anfangsphase Trainings bzw. Workshops zu organisieren, welche die Handlungsfähigkeit stärken können. Themen: Selbstorganisation (z.B. woher kommt das Essen?), direkte Intervention (gegen Sexismus und andere Formen von Diskriminierung) oder Entscheidungsfindung „von unten“ (z.B. Möglichkeiten, Probleme ohne Plenum zu klären usw.). Auch die Idee von Open Space sollte intensiv vorgestellt werden, damit am Ende nicht nur eine lahme Kaffeepause dabei heraus kommt, weil Menschen nicht die Initiative ergreifen, sondern auf Anleitung warten.



Bausteine für Transparenz und Dominanzabbau

Thematische Anlaufpunkte

Die Idee besteht darin, dass autonome Teilgruppen, freie Zusammenschlüsse oder Einzelpersonen Räume oder Flure erobern und nach ihrem Interesse gestalten. Interessant wäre, diese z.B. nach Themen zu gestalten, (z.B. Ökologie-Cafe, Aktionsplattform, HierarchNIE-Raum, Antiatom-Flur, Gender-Raum, Gratis-Leben-Ecke usw.). Die Gestaltung der Räume geschieht durch die dort Aktiven. Spannend wären Mischungen aus Infobereich (Ausstellungen, Bibliotheken zum Thema usw.) mit Sitzecken und Cafe (um eine lockere Atmosphäre herzustellen, die bei AKs oft fehlt). Hilfreich sind Möglichkeiten, Informationen auszutauschen, Diskussionsrunden zu starten (Infowand mit Suche-/Biete-Logik) und ansprechbare Leute, die spontane Workshops mit ihrem Wissen oder Können unterstützen. Im besten Fall entstehen so ständig Arbeitskreise oder Debatten. Das könnte Dynamik und Spontaneität fördern und die Logik von Open Space stärken.

Querschnitts-Runden

Voneinander abgekoppelte Arbeitskreise sind ein sehr statisches Prinzip. Open Space und kleinere Querschnittplena könnten abhelfen. Eine konkrete Idee: Zwei oder mehr Arbeitskreise verabreden sich zum gemeinsamen Treffen. Dort bilden sich dann Tuschelrunden mit je einer Person aus jedem Arbeitskreis, die sich austauschen (entweder allgemein oder zu konkreten Fragestellungen). Vorteil: Gleichberechtigte Redesituation, weniger Monologe und sehr intensiver Infoaustausch in kurzer Zeit. Diese Methode bietet sich auch innerhalb von größeren AKs als Alternative zu Austauschplena nach Kleingruppenphasen an.

Interessierten- und Betroffenenrunden statt Gesamtplenem

Ein Grundfehler vieler basisdemokratischer Modelle ist das Axiom, dass Gleichberechtigung dadurch entsteht, dass alle zusammen entscheiden. Dabei wird u.a. übersehen, dass so gut wie alle Konflikte und Probleme direkt von denen geklärt werden können, die sich dafür interessieren. Außerdem sind gerade große Runden Tummelplatz versteckter Dominanzen. Die schweigende Mehrheit im Plenum ist nicht nur Folge der ungleichberechtigten Struktur, sondern auch von fehlendem Interesse. Statt dessen wäre es viel sinnvoller, dass immer die zu einer Runde einladen, die sich betroffen fühlen oder stark interessiert sind. Wichtig ist dabei, Transparenz über den Treffpunkt und die Ergebnisse herzustellen, damit Menschen, die Verbesserungsvorschläge

oder Diskussionsbedarf haben, sich auch später noch einlinken können. Es ist z.B. denkbar, solche Punkte auf einem kurzen Infotreffen zu sammeln und transparent zu machen, wo anschließende Runden stattfinden usw.

Infowand

Sehr wichtig ist eine richtig fette Infowand mit vielen Differenzierungen („Ich möchte gerne mehr zu diesem Thema erfahren“, „Ich will folgendes lernen“ oder „Ich könnte anbieten“), Raum für Debatten, Transparenz für Vereinbarungen, die in Interessiertenplena getroffen wurden usw. Diese organisiert sich im besten Fall durch das Tun aller, aber es schadet sicher nicht, wenn es eine Gruppe oder einzelne Leute gibt, die sich dafür verantwortlich fühlen.

Streiträume

Damit Diskussionen ohne Angst und taktische Spielchen verlaufen können, ist es wichtig, diese von Entscheidungen zu trennen. Denkbar ist, dafür einen Raum zu schaffen mit der nötigen Ausstattung für Fish Bowl (selbstorganisierte Alternative zum Podium) oder Kleingruppen (siehe Kapitel zu „Fishbowl“ im Methodenteil).

Open Space Zonen

Open Space ist eine Alternative zu statischen Arbeitskreisen, bei der im besten Fall immer wieder neue Gesprächsrunden entstehen oder Themen behandelt werden. Gefördert werden könnte diese Methode durch einen Raum mit vielen kleinen Sitzcken, denen Namen gegeben werden. Denkbar ist auch ein Trakt in einem Gebäude mit Foyer oder Flur als Infobereich und Räume für Workshops und Treffen. Auf Camps wäre z.B. eine Runde von Zelten um einen Bereich herum geeignet. Auf einer großen Pinnwand gibt es dann Felder für die Treffpunkte. Dort wird transparent gemacht, was gerade wo besprochen wird. Dieser Austauschort ist ständig offen, kann aber bei Raumnot auch für vorher angesetzte Workshops genutzt werden (mehr dazu im Kapitel zu „Open Space“). Für große Treffen ist denkbar, innerhalb des Ganzen mehrere Open Space Bereiche zu schaffen, so dass auch thematische Open-Space-Prozesse angesetzt werden können, die dann einen Teil der Zeit laufen, aber damit nicht das Ganze dominieren. So haben Menschen dann die Wahl, ihr Thema als Open Space mit vielen Treffen oder als Workshop u.ä. innerhalb eines Open-Space-Bereichs anzusetzen.

Offene Runden zur Organisation

Vor Veranstaltungen (z.B. einer Diskussion) wird offen zu einem Treffen eingeladen, wo Interessierte gemeinsam überlegen, welche Form diese haben könnte und wie Hierarchiefreiheit in der konkreten Situation gefördert werden könnte. Vorteil: Die oft als nervig empfundene Diskussion um die Form bekommt eigenen Raum, die Dominanz der „Orgas“ kann gebrochen werden.

Beispiel

Dokumentiert: Textentwurf aus dem November 2004:

Offener Raum „Widerstand und Utopie“

auf dem Sozialforum 2005 in Erfurt (voraussichtlicher Termin war damals 21.-24. Juli 2005)

Im Juli 2005 soll in Erfurt das erste Sozialforum in Deutschland stattfinden. Während dieser Text entsteht, gibt es Streit darüber, ob das SF ein offener Raum ist oder ein Treffen mit Entscheidungsstrukturen und Vertretung nach außen. Vor allem Eliten aus den großen Verbänden wollen letzteres, während verschiedene Initiativen und Einzelpersonen das erste befürworten. Von ihnen stammt ein konkreter Vorschlag für mindestens einen Teil des Sozialforums, dass als offener Raum organisiert werden soll. Der erste Entwurf für einen beschreibenden Text sei hier dokumentiert.

Weitere Infos: www.projektwerkstatt.de/sozialforum

Grundidee

Ein ganzes Gebäude (z.B. eine Schule) soll zu einem offenen Raum verwandelt werden, d.h. in diesem Bereich gelten alle formalen Hierarchien und Vereinnahmungen als nicht existent, am Abbau informeller Hierarchien wird aktiv gearbeitet.

Aspekte und Bausteine des Ganzen

- Selbstorganisiert und selbstverwaltet ohne zentrale Struktur, d.h. alle Teile und Beteiligten stehen „auf gleicher Ebene“ (Horizontalität des Raumes). Gemeinsame Strukturen dienen nur der Vorbereitung von Kooperation, der Organisation von Transparenz, sind aber niemals selbst Subjekt des Handelns, d.h. sie fällen keine Entscheidungen, handeln nicht als Kollektiv oder über VertreterInnen usw.
- Der horizontal-herrschaftsfreie Raum ist offen und kontrollfrei. Auseinandersetzungen und Streit sollen offensiv gefördert, allerdings niemals durch eine zentrale Entscheidung gelöst werden. Direkte Intervention als Alternative zu Regeln und Sanktionen sollen beworben und trainiert werden — auch als Utopie für einen Alltag danach!
- Offene Infrastruktur aller Art, z.B. Direct-Action- oder offene Presse-Plattform, Bühne ...: Je mehr auch tatsächlich nutzbare Einrichtungen vorhanden sind, desto mehr Handlungsmöglichkeiten ergeben sich für die, die im offenen Raum agieren. Daher sollen alle Menschen, Gruppen usw. aufgerufen werden, Infrastruktur mitzubringen oder vor Ort zu organisieren, um sie im offenen Raum zugänglich zu machen. Als Beispiel sei eine Direct-Action-Plattform genannt, d.h. kontinuierlich sollen Aktionsmaterialien wie Transpi-Stoff, Farben, Schablonen, Kleber, Stifte, Kostüme, Plakate usw. vorhanden sein.
- Workshops-, Fishbowlräume usw., offen für alle. Die Vergabe erfolgt als Selbstorganisationsprozess, d.h. wer die Räume nutzen will, kümmert sich selbst um die direkten Absprachen mit anderen, die auch Räume suchen oder gerade nutzen.

- Open-Space-Zone im Eingangsbereich, Flure usw.: Die Informationstransparenz, Anbahnung von Kooperation und mehr soll über einen als Open-Space-Zone gestalteten zentralen Bereich laufen. Dort stehen Wandzeitungen, auf denen Ideen für Aktivitäten, angekündigte und laufende Aktivitäten (mit Kontakt, Ort und Zeit) und gelaufene Aktivitäten (möglichst mit Kurzprotokoll und Kontakt) zu sehen sind.
- Eingeladen werden sollen weitere AkteurInnen, ihre Bereiche im offenen Raum aufzubauen, z.B. SanitärerInnen, KünstlerInnen usw.
- Umsonstladen, Umsonstessen, Umsonstbühne, -kino usw. können utopische Elemente in einigen der Räume sein.
- Wandzeitungen im Gebäude und auch außerhalb sowie eine im und außerhalb des Gebäudes verbreitete Klozeitung können Informationen transportieren. Beides sind selbst wieder offene Plattformen, d.h. können von allen genutzt werden.
- Hervorragend in das Ganze könnte der ebenfalls offen nutzbare Raum von Indymedia passen. Das ist z.Zt. noch nicht geklärt, sondern nur angefragt.
- Ausstellungen und mehr drumherum sind wünschenswert. Aus der Projektwerkstatt in Saasen sind u.a. angekündigt: Direct-Action-Parcour, Gender-Ausstellung, Polizeidokumentation.
- Einführungsworkshops in Dominanzabbau, horizontale Organisation, direkte Intervention usw. sollen die Ideen des offenen Raumes immer wieder erklären und weiterentwickeln. Das ist wichtig für die Phase des Sozialforums selbst wie auch dafür, die Idee weiterzubreiten.
- Infostand auf dem Domplatz: Dort soll der zentrale Treffpunkt und Markt der Möglichkeiten des Sozialforums sein. Denkbar ist dort ein Stand mit Zelt u.ä. (Bauwagen?) mit Bücher- und Infotisch, großer Wandzeitung mit den aktuellen und angekündigten Workshops in der Widerstand&Utopie-Schule (werden ständig zum Infostand durchgegeben), vielleicht auch Teilausstellungen und mehr.

Horizontale Vernetzung und Kooperation

Der „Offene Raum Widerstand und Utopie“ ist hoffentlich nicht der einzige Baustein des Sozialforums 2005. Unser Vorschlag ist, eine direkte, d.h. horizontale Vernetzung mit anderen AkteurInnen des Sozialforums zu suchen und möglichst viele Kooperationen einzugehen. Dabei ist die horizontale Kooperation Voraussetzung, d.h. der offene Raum zu Widerstand und Utopie ist nicht Teil eines Sozialforums, in dem es Hierarchien und/oder Stellvertretung gibt. Für den offenen Raum zu Widerstand und Utopie kann niemand reden und der offene Raum ist auch nicht Teil eines Sozialforums, für das Entscheidungen getroffen oder Aussagen nach außen gegeben werden. Gerne wollen AkteurInnen aus dem offenen Raum aber Teil einer horizontalen Vernetzung vieler Bausteine des Sozialforums sein und so ein „Sozialforum von unten“ schaffen. Hierzu soll aktiv der direkte Kontakt zu anderen Gebäuden, Gruppen und AkteurInnen gesucht werden, um Möglichkeiten der Kooperation zu suchen — vor und während des Sozialforums. Die Vorbereitungsgruppen im Erfurter Raum sollen in dieser Weise angesprochen und eine solche horizontale Kooperation eingegangen werden.

Offene Räume

Offener Raum – was ist das?

Als „offener Raum“ kann ein Aktionsfeld bezeichnet werden, in dem es keine Beschränkungen gibt, dieses zu nutzen und zu füllen außer die anderen Akteure, mit denen bei Interessenkollision (z.B. Nutzung der gleichen Infrastruktur, Flächen u.ä. zur gleichen Zeit) eine direkte Vereinbarung auf Augenhöhe geschlossen wird. Ein Raum und seine Ausstattung (Technik, Räume, Wissen, Handlungsmöglichkeiten usw.) ist dann offen, d.h. gleichberechtigt für alle nutzbar, wenn die Beschränkungen physisch und praktisch nicht bestehen, d.h. der Zugang zu den Handlungsmöglichkeiten darf weder durch verschlossene Türen, Barrieren aller Art, Vorbehalte, Passwörter usw. verwehrt werden können noch dürfen Wissensbarrieren hingenommen werden, die Einzelne von der Nutzung des offenen Raumes und seiner Teile ausschließen. Dazu ist in der Regel aktives Handeln nötig, um Transparenz herzustellen, Zugänge zu Informationen zu ermöglichen und Erklärungen z.B. für technische Geräte bereitzustellen. Auch diskursive Formen von Herrschaft wie Normen, Rollen und Standards stellen Barrieren dar, die ebenso aktiv hinterfragt und praktisch aufgebrochen werden müssen. All das ist nur als dauerhafter Prozess vorstellbar.

Kontrollfreier Raum

Die Offenheit eines Raumes wird eingeschränkt durch tatsächliche oder optionale Kontrolle. Beide erzeugen auch dann, wenn sie nicht konkret ausgeführt werden, Angstgefühle. Sie teilen Menschen oder Gruppen in (potentiell) Kontrollierte und (potentiell) Kontrollierende. Dieser Zustand bleibt selbst dann bestehen, wenn die potentiell Kontrollierenden diese Funktion gar nicht ausüben wollen und es im Regelfall nicht tun. Allein die Möglichkeit verändert das Verhältnis von Menschen untereinander. Außerdem zeigen sich Hierarchien oft erst in Krisensituationen, für die dann alle netten Versprechen der Vorphase nicht mehr gelten.

Ist eine Metastruktur als Kontrollinstanz nutzbar, z.B. ein Plenum, so verlagert sich die Kommunikation um die Weiterentwicklung des Raumes, bei Interessenkollisionen und oft auch bei Kooperationen zwischen Teilen des Ganzen auf diese Metastruktur. Das steht einer freien Entfaltung aller Teile des Ganzen im Weg, da in der Metastruktur eine andere Form der Kommunikation herrscht, die von Regeln, taktischem Verhalten und einer mehr auf Sieg/Niederlage orientierten Redeform geprägt ist.

Direkte Kommunikation und freie Vereinbarung gedeihen nur dort uneingeschränkt, wo Kontrolle und damit die mögliche Alternative, Konflikte auch herrschaftsförmig zu klären, gar nicht bestehen. Zweitrangig ist dabei, wie die Kontrolle organisiert ist – ob in der Dominanz einer Einzelperson oder -gruppe (z.B. Hausrecht, Faustrecht, rhetorische Dominanz) oder in demokratischen Prozessen. Demokratische, auch basisdemokratische Entscheidungskompetenz auf Metaebenen ist Kontrolle, weil Beschlüsse gegen abweichende Positionen gesichert werden müssen. Sie zerstört direkte Kommunikation und erschwert freie Vereinbarung – wenn auch verschleierter. Die einzig grundlegende Alternative zu allen Formen von Kontrolle ist die totale Kontrollfreiheit: Es gibt keine Möglichkeit mehr, außerhalb gleichberechtigter Kommunikation eigene Interessen „durchzusetzen“.

Streitkultur und Offenheit

Offene Räume würden zur Zonen der Gleichgültigkeit, wenn in ihnen nicht ständig ein Ringen um Ideen, Strategien und Positionen stattfinden würde – allerdings nicht zum Zweck der Vereinheitlichung, sondern um die Beteiligten weiterzubringen und den Raum weiter zu entwickeln. Daher gehört zu jeder horizontalen Organisation das offensive Umgehen mit Streitfragen. Streit will selbst organisiert sein – viele

Methoden, die Hierarchien vermeiden, gehören dazu, z.B. die Fish Bowl, direkte Intervention statt Bestrafung und andere. Solcherart Streit steht nicht unter dem Zwang der Einigung, erst recht nicht der einheitlichen Entscheidung aller und für alle. Das nimmt ihm den zentralen Antrieb für Interesse an Dominanz. Eine gemeinsame Auffassung oder Handlung entsteht zwischen denen, die davon überzeugt sind und sich verabreden. Grundsätzlich bleibt aber immer alles offen, d.h. daneben kann es auch weiterhin andere Ansichten und Verhaltensweisen geben.

Wo das Verhalten der einen die anderen direkt betrifft und diese stört, stellt direkte Intervention die Alternative zu Regeln und Ausgrenzungen dar. Wo Menschen auf ihr Verhalten angesprochen werden, wo überhaupt Sensibilität wächst und Menschen aufeinander achten, um dort zu intervenieren, wenn sie Verhalten falsch finden, wächst die Chance zur Veränderung. Strafe dagegen schafft dieses nicht, weil es das Durchsetzen der einen gegen die anderen ist, das Festlegen der „richtigen“ Meinung oder Verhaltensweise – nicht die Auseinandersetzung.

Kritik am Konzept der direkten Intervention als Alternative zur Strafe bezieht sich meist auf besonders schwerwiegende Fälle, z.B. sexistische Übergriffe oder faschistische Positionen. Beim Verzicht auf Strafe oder durchsetzbare Regeln verbleibt „nur“ die nachdrückliche Bitte, angstfreie Räume zu schaffen – im Einzelfall mit der Aufforderung, einen Ort zu verlassen. Eine letzte Unsicherheit bleibt, denn wo es keine Regel, kein Gesetz, keinen Beschluss, kein Gremium und damit keine formalisierte Kontrolle mehr gibt, ist alles ein offener Prozess. Genau das aber ist die Stärke, denn „Beschlüsse“ oder Gesetze verkürzen nur die notwendigen Auseinandersetzungen. Emanzipatorische Veränderung bei den kritisierten Personen ist nur über intensive und persönliche Kommunikation möglich. Zudem sind die „Tätis“ nie das einzige „Problem“, es braucht meist auch mehr Aufmerksamkeit bei allen runderum. Diskussionen als emanzipatorischen Prozess für alle Beteiligten zu gestalten, muss allerdings erst neu gelernt werden. Was an politischen Positionen, Übergriffen und Diskriminierung auch in „linken“ Zusammenhängen an der Tagesordnung ist, ist erschreckend. Aber nicht obwohl, sondern weil die erstarrten Strukturen immer nur formalisierte Reaktionen möglich machen.

Offensives Herstellen des offenen und kontrollfreien Raumes

Offenheit und Kontrollfreiheit entstehen nicht durch bloßes Weglassen formaler Verregelung. Das würde übersehen, dass die Gesellschaft durchzogen ist von Zurichtungen der Einzelpersonen und sozialer Gruppen, die auch in einem von formalen Unterschieden freien Raum weiterwirken. Hierzu gehören die autoritären Aufladungen im Verhältnis zwischen Menschen, z.B. der Respekt vor älteren Menschen, Titeln, sog. Expertis oder Amtspersonen, aber auch die Rollenmuster nach Geschlecht, Bildungsgrad oder Herkunft. Mit diesen Vorprägungen betreten alle Menschen auch einen offenen, kontrollfreien Raum und werden sich entsprechend gegenüber anderen verhalten – es sei denn, es gibt einen aktiven Prozess, der Zurichtungen abbaut.

Dazu gehören:

- Bewusstmachung von Vorprägungen, Dominanzen usw. über Texte, Gespräche, Reflexionen und mehr vor, während und nach einem Gruppenprozess (Seminar, Plenum, Camp, Projekt). Offensive Erklärungen aller Möglichkeiten, also der Technik, der Nutzbarkeit von Räumen und ihrer spezifischen Ausstattungen, des Zugangs zu Wissen (falls dieses nicht direkt sichtbar ist) und informierten Personen, der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten des offenen Raumes usw. Bereitstellung der räumlichen und technischen Möglichkeiten sowie des Wissens für dominanzmindernde Gruppenverfahren, z.B. Räume für Fish-Bowl, Wände zur Visualisierung usw.
- Workshops, Seminare und Einführungen in die Nutzung technischer Ausstattung, in Aktionsmethoden, Gruppenverfahren und vieles mehr. Herstellung einer hohen Transparenz des „Was läuft wo?“, „Welche Streitpunkte bestehen und werden wo diskutiert/geklärt?“, „Was fehlt?“, „Wer braucht Hilfe?“, „Welche Weiterentwicklungen des offenen Raumes laufen oder werden angestrebt?“ usw. Dazu sollten ein oder mehrere Informationspunkte geschaffen wer-

den, an denen alles, was läuft oder geplant wird, angeschrieben wird – mit Treffpunkt, Kontakt u.ä. (siehe „Open Space“).

- Trainings zur Schulung von Aufmerksamkeit und Eingreifen bei diskriminierenden oder Übergriffshandlungen.

Raum als sozialer Begriff

Mit Raum ist in diesem Text nicht nur ein umbauter Bereich, also ein Gebäude oder Zimmer, ein Zelt oder eine Fläche, sondern auch ein sozialer Raum gemeint. Es ist denkbar, einen solchen herzustellen, oh-

Stichwort „Organisierung“

Wie funktionieren Gruppen? Wie kommen sie überhaupt zusammen und was beeinflusst die dann einsetzenden Prozesse bei der Herausbildung einer Binnenstruktur? Und vor allem: Wie lässt sich das steuern, zum Beispiel zur Steigerung von Kreativität, Gleichberechtigung, Transparenz und – trotzdem oder deshalb – Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit. Gruppenanalytische und ethnologische Erkenntnisse (so auch der Untertitel) stellt Gerhard Wilke dazu in seinem Buch „Ordnung und Chaos in Gruppen“ (2017, Lit in Zürich, 262 S., 29,90 €) zusammen. Schwerpunkte sind Groß- und Selbsterfahrungsgruppen. Für politische und Aktionsgruppen werden einige der aufgeworfenen Detailfragen wie Konfliktsituationen in und zwischen Gruppen oder die einleitenden Bemerkungen über die Beziehung von Person und Masse interessant sein. Sehr grundsätzlich über Gruppen informieren auch Oliver König und Karl Schattenhofer in „Einführung in die Gruppendynamik“ (9. Auflage 2018, Carl Auer in Heidelberg, 126 S., 14,95 €). Das Buch hält, was der Titel verspricht. In einer übersichtlichen Gliederung werden die theoretischen Grundlagen von Gruppenprozessen erläutert, sowohl hinsichtlich der Strukturen als auch der Veränderungen, die ein Zusammenhang im Laufe der Zeit durchlebt. Die Rolle von leitenden oder steuernden Personen wird durchleuchtet. Dazu kommen kurze Beschreibungen von Methoden und die Anwendungsfelder, Fortbildungsmöglichkeiten und weitere Informationsquellen.

Kristina Bayer/Dagmar Embshoff
Der Anfang ist gemacht: Kultur der Kooperation – die Gruppe (2015, AG Spak in Neu-Ulm, 160 S., 16 €)

Ein Buch, welches verwirrt, und zwar nicht nur auf der Titelseite, wo mehrere Schriftzüge nebeneinander untergebracht sind, ohne dass klar ist, welcher eigentlich den Inhalt des Buches wiedergibt. Im Buch folgt dann eine wilde Mischung von Tipps zur Gruppengründung, ohne dass ein roter Faden erkennbar wird. Das ist aber nicht schlimmste: Die Qualität und Stoßrichtung der Texte schwankt sehr stark. Einigen nützlichen Tipps zu Details des Gruppenprozesses stehen etliche Kapitel gegenüber, in denen die Autoris ihre esoterischen oder ideologischen Auffassungen in einer Art vermitteln, die eher Ratlosigkeit erzeugt. Was ist eine „herrschchaftsfreie Leitung“? Warum müssen Gruppen so strukturiert sein, dass alle ihren festen Platz haben? Das



macht das Patriarchat auch und wieso klappen nur Gruppen, wo Eros und Sexualität wichtig sind? Das alles findet sich auf nur zwei Seiten. Die über hundert weiteren lösen oft weiteres Kopfschütteln aus – vom Anlächeln eines Apfels bis zur systematischen Bevorzugung all dessen, was niemandem stört. Einziger Lichtblick: Die trockene Analyse von Wilfried Schwarz über seine Erfahrungen aus der Beratung – aber das ist für ein Buch zu wenig.

Sivasailam Thiagarajan/Samuel van den Bergh

Interaktive Trainingsmethoden (2014, Wochenschau in Schwalbach, 318 S.)

A4 groß und ziemlich dick – so präsentiert sich diese umfangreiche Sammlung von Methoden für Gruppen- und Bildungsveranstaltungen. Es werden Vorschläge für Kennenlern- und Auflockerungsübungen, kleine Spiele und Reflexionsmethoden, Konzentrationstraining und Konfliktaustragung übersichtlich vorgestellt. So ergibt sich eine praxisnahe Sammlung von Ideen, die auf Seminaren ebenso hilfreich sind wie in allen Gruppenprozessen.

FOCO

Handbuch Community Organizing (2014, Stiftung Mitarbeit in Bonn, 244 S., 12 €)

Das A4-Buch ist prall gefüllt mit Anregungen, Tipps und Beispielen für die Unterstützungsarbeit von Menschen beim Versuch, sich miteinander zu organisieren. „Community organizing“ meint weniger die formalen Möglichkeiten der Beteiligung an politischen Prozessen als vielmehr das Zusammenkommen, Austauschen, Entwickeln von Ideen und Plänen sowie das öffentliche Eintreten für diese oder ein eigenes Umsetzen. In Interviews, Berichten und kleinen Anleitungen lassen sich aus dem Reader viele Informationen herausholen, wie hierzulande und in entfernteren Ländern solche Ansätze gelingen (können).

Marvin Weisbord/Sandra Janoff
Einfach mal Nichts tun! (2. Auflage 2011, Westkreuz-Verlag in Berlin, 220 S., 29,90 €)

„Zehn Leitsätze, mit denen jedes Treffen etwas Besonderes wird“ verspricht der Untertitel. Das klingt nach einer stringenten Gliederung und klaren Ansagen. Doch so ist das Buch nicht. Stattdessen finden Lesis eine große Fülle von Einzelideen, um Gruppenabläufe zu optimieren, Menschen zu

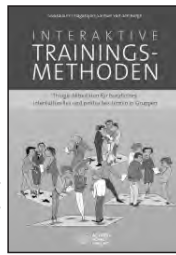


motivieren oder die eigene Rolle zu klären. Die sind zwar in die angekündigten zehn Leitsätze gegliedert, so beim Lesen sind diese weniger wichtig als die konkreten Ideen und Vorschläge – ein Buch eher wie ein Karteikasten. Das macht es wertvoll.

Selbsthilfezentrum München/Renate Mitliger-Lehner (Hrsg.)

Recht für Selbsthilfegruppen (3. Auflage 2019, AG Spak in Neu-Ulm, 201 S., 19,50 €)

Das vor neun Jahren erstmals erschienene Werk wurde aktualisiert und erweitert. Es enthält vor allem rechtliche Hinweise für Selbsthilfegruppen, zum Beispiel die Frage der Rechtsform (Verein, eingetragene oder nicht, Genossenschaft usw.), des Datenschutzes und der Haftung bzw. Versicherung. Zusätzliches Kapitel gibt es zur Finanzierung und zu einigen Punkten der



Gruppenarbeit, vor allem der möglichen Inhalte von Beratungstätigkeit und besonderen Fragen beim Umgang mit Jugendlichen. Die einzelnen Abschnitte sind knapp und klar geschrieben, auch die Gliederung ist schnell durchschaubar.

Stichwort „Konflikte“

Streit ist eine Produktivkraft, basiert sie doch auf ausgeprägtem Willen und Wollen der Streitenden, denen etwas nicht gleichgültig ist. Fast euphorisch formuliert es Reinhard K. Sprenger als „Der Konflikt ist die Lösung“ in seinem Buch „Magie des Konflikts“ (2020, dva in München, 320 S., 24 €) und stellt schon einleitend fest, „dass der Konflikt verbindet, was getrennt wurde, vereint, was sich zu sondern drohte“. Sein Plädoyer für eine Akzeptanz des Streitens enthält viele Hinweise auf dessen Betrachtungen in der Vergangenheit, z.B. durch Philosophen, im Spiel oder in Unternehmen. Die Frage nach dem „Wie“ des Streitens nimmt am Schluss allerdings nur wenig Raum ein – was schade ist. Das gilt auch für Joachim Detjens „Streitkultur“ (2012, Wochenschau in Schwalbach, 125 S., 14,80 €). Der größte Teil ist politischer Theorie gewidmet. Hier wird beschrieben, wie Konflikte entstehen und in welchem Rahmen sie stehen. Mit Streit hat das nur mittelbar zu tun. In einem kleineren Teil geht es dann um Methoden. Mit Mediation und Schlichtung sind jedoch nur Verfahren benannt, die Streit schlichten sollen, also eher überdecken statt zu einer Kultur vorantreibender Auseinandersetzung bringen.

Konkrete Methoden dazu, Konflikte zu einer Blüte der Klärung zu treiben, fehlen.

Achim Schröder/Angela Merkle
Leitfaden Konfliktbewältigung und Gewaltprävention

(3. Auflage 2014 debus/Wochenschau in Schwalbach, 221 S.)

„Pädagogische Konzepte für Schule und Jugendhilfe“ steht im Untertitel. Auch wenn „Konzepte“ etwas hoch gegriffen ist – eine rechte Fundgrube für Methoden des Umgangs mit und der Vermeidung von Gewalt ist das Buch allemal. Lesis finden Beschreibungen und viele Beispiele für die praktische Verwendung. Den üblichen Grundfehler der Gewaltdebatte machen aber auch sie: Gewalt wird nicht differenziert, so dass sie als grundsätzlich falsch stigmatisiert wird. Zumindest im Kapital über gewaltfreie politische Aktion wird zudem die Langeweile deutlich, die herauszieht, wenn aus einem Methodenansatz eine Ideologie wird: Außer Sitzblockaden und starren Organisationsstrukturen bietet das Kapital nichts.



Claudia Strecke-Baumann/Norbert R. Müller
Soziale Erfindungen – Soziale Arbeit (2014, AG Spak in Neu-Ulm, 269 S., 19 €)

Ein schönes Thema: Welche neuen Ideen für Kommunikation, Kooperation, Entscheidungsfindung usw. entstehen in der sozialen Arbeit, durch Bürgernetzwerke und politische Bildungsarbeit? Es dürften sehr viele sein. Das Buch spiegelt diese Breite aber (leider) nicht wieder, sondern stellt ein Beispiel in den Mittelpunkt – eine Mischung aus politischer Aktivierung und Zukunftswerkstatt, abgekürzt durch die Wortschöpfung TAGTION. Wie die läuft und was daraus entstand, füllt den überwiegenden Teil des Buches, am Ende folgen einige weitere Beispiele.

Susanne Ulrich/Florian M. Wenzel

Praxishandbuch sprache.macht.demokratie

(2006, Wochenschau in Schwalbach, 251 S.)

Der Untertitel „Politische Bildung in der Einwanderungsgesellschaft“ grenzt den weit gefassten Haupttitel ein. Im Buch, welches für die Bildungs- und Gruppenarbeit konzipiert ist, finden sich nach thematischen Einleitungstexten viele praktische Anleitungen für kurze Szenen, Rollen- und Planspiele. Dabei wird die Sprache als Mittel der Diskriminierung und der Integration durchleuchtet und erprobt. Einige weiterführende Quellen sind genannt, so dass das Buch eine wertvolle Hilfe für die Praxis darstellt.



Open Space

Open Space sowie die nötigen Weiterentwicklungen dieses Verfahrens sind „die“ umfassende Gestaltungsform für größere Treffen, Camps, Kongresse usw. Teil des Open Space können jedoch vielfältige weitere Methoden sein, denn „Open Space“ stellt nur den Rahmen für das Gesamte. Es ist daher verbindbar mit vielen weiteren Ideen — organisiert diese aber nicht zwanghaft, sondern schafft einen Freiraum, in dem die Teilnehmenden ihre jeweilige selbstbestimmte Form der Informationsweitergabe, Diskussion, Kooperation oder Entscheidungsfindung entwickeln. Darüberhinaus sichert das Verfahren Verknüpfung und Transparenz.

Die Idee

Die Idee des Open Space oder die „systematische Kaffeepause“ stammt aus der Wirtschaft. Auf Konferenzen wurde beobachtet, dass die spannendsten und anregendsten Gespräche in den Pausen zwischen den Vorträgen stattfinden. In diesen informellen Gesprächen werden die wirklichen Wünsche und Ideen der Teilnehmenden eher und auch ehrlicher mitgeteilt — nur leider selten verwirklicht, da es meist bei einem beiläufigen Gespräch bleibt. Zudem bleiben sie intransparent, d.h. das Diskutierte bleibt in den Köpfen derer, die oft sehr zufällig beieinander standen und erreichen andere, die daran auch Interesse haben oder ähnliche Aktivitäten verfolgen, nicht. Die Wirtschaft hat aus diesen „Flurgesprächen“ eine Methode entwickelt, um diese Ideen — selbstverständlich in im Interesse des Profits — zu „nutzen“.

Dieses Verfahren schafft in einem räumlichen und zeitlichen Zusammenhang die Möglichkeiten der freien Entwicklung von Diskussionsprozessen und Themen. Ständig können neue Fragestellungen und Themen je nach Verlauf der Debatte aufkommen und „ausgerufen“ werden (z.B. durch Anschreiben an einer zentralen Säule „Thema XY trifft sich um ... Uhr in Raum A, in der Sesselgruppe am Aquarium“). Es gibt keine festen Anfangs- und Endzeiten der Kleingruppen. Es kann ein Kommen und Gehen zwischen den Kleingruppen entstehen. Während einige zu Ende gehen, entstehen neue Fragestellungen. Jede und jeder kann Themen benennen und zur Debatte einladen. Beim Open Space setzen sich durch Abstimmung mit den Füßen meist die Themen durch, die aus der jeweiligen Situation heraus entstehen, wo Leute hingehen kann auch die Debatte laufen und umgekehrt. Das ist auch gut so, da es bisherige Dominanzgruppen und -personen auf eine gleichberechtigte Ebene bringt. Wichtig ist, dass die Ergebnisse der Diskussionen dokumentiert werden (z.B. als Plakat oder Protokoll), um wiederum die nötige Transparenz herzustellen über die diskutierten Inhalte und darüber, ob eine Debatte weitergeht oder ob konkrete Vorschläge bzw. Aktionsideen entwickelt wurden. Ein Austausch in zwischenengeschalteten und abschließenden Plena ergänzt das, fördert die Entstehung neuer Diskussionen, das Zusammenkommen sich berührender Themen usw.

Wichtigster Infrastruktur für Open Space ist ein zentraler „Marktplatz“ (wie immer benannt), auf dem es mindestens folgendes gibt:

- eine Infowand (Übersicht was wo wann bzw. zur Zeit läuft; ange-dachter Zeitplan; Erklärung der Methode; Raumplan; Prinzipien...)
- Arbeitskreis-Ankündigungswand (weitere Erläuterungen)
- Arbeitskreis-Ergebniswand
- Vernetzungswand für weitere Ankündigungen (Wer kommt mit zur Demo nach...? Ich suche ein Soundsystem für eine Aktion, bitte melden bei... usw.)

Open Space kann also eine Methode sein, um Kooperation auf selbstbestimmter Basis zu fördern. Gleichwohl stellt sich der Abbau von Dominanzen durch die Methode nicht zwangsläufig ein (sonst käme sie sicher auch nicht aus der Wirtschaft...). Wie jede Methoden muss auch

Open Space kritisch betrachtet, hinterfragt und weiterentwickelt werden. Die Methode wirkt zwar tendenziell in eine herrschaftsvermindernde Richtung, weil sie eine zentrale Organisation oder Themensetzung und die Identifikation von Prozess-Verantwortlichen offensiv ablehnt, zum

Abbau von Herrschaft, d.h. der gleichberechtigte Verhandlung der jeweiligen Interessen der Einzelnen gehört jedoch mehr. Wichtig ist insbesondere, dass die Regeln des Open Space-Prozesses nicht so verstanden und kommuniziert werden, dass damit einem konsumorientierten Individualismus das Wort geredet wird, wo indem niemand mehr auf die anderen achten muss. Es geht um das Gegenteil, nämlich um die ständige Offenlegung der Interessen der Einzelnen und deren Verhandlung zum Zwecke der Bildung verschiedenster, diesen Interessen entsprechenden Kooperationen unter den Teilnehmenden.

Hinweise zum Verfahren

Es gibt etliche Punkte, die den Verlauf und die Ergebnisse eines Open Space Verfahrens beeinflussen:

- Am Beginn muss die Methode genau erklärt werden — auch deshalb, weil sie später selbstorganisiert läuft, d.h. es nicht zur Methode passt wenn von irgendwelchen „Organisatoris“ ständig Eingriffe erfolgen. Gleichzeitig sind alle Vereinbarungen, die für den Start gelten, aus dem Prozess heraus veränderbar.
- Die Gruppengröße muss passen. Open Space geht nur ab einer Mindestgröße, wo Untergruppen bildbar sind und sich dynamisch verändern können, ohne dass ständig irgendwelche aufgelöst werden müssen, weil es kein Hin und Her mehr gibt, alle weg sind, Gruppenteilungen alles gefährden usw. Je nach Größe der Gruppen und dem Willen der Personen, auch kleine Arbeitsgruppen zu akzeptieren, kann das auch schon ab 12 oder 15 Personen gelingen — allerdings wird es dann auch immer wieder nur zwei oder drei Personen in einer Gruppe geben. Das muss den Verlauf aber nicht beeinträchtigen.
- Die Beteiligten müssen verstehen und für sich entdecken, dass sie die Gestaltenden sind. Alles soll nur aufgrund des Interesses und der Selbstorganisation der Anwesenden entstehen. Es gibt keine „Zuständigen“, sondern die Handelnden sind auch die Entscheidenden.
- Entscheidend für das Verfahren und der zentrale Unterschied zu der Zufälligkeit und Intransparenz der „Kaffeepausengespräche“ auf anderen Treffen ist die Transparenz und der aktiv hergestellte Informationsfluss. Das bedeutet mitunter auch viel Vorbereitungszeit für die Infostruktur (Marktplatz usw.), wenn nicht in Räumen gearbeitet wird, die auf solche kreativen Verfahren schon hin orientiert sind.
- Es gilt das „Gesetz der zwei Füße“, d.h. wer gehen will, geht. Es soll keinen sozialen Druck geben, irgendwo zu bleiben. Der Open Space wird gerade dadurch hergestellt, dass die Teilnahme oder Nichtteilnahme an Runden oder AGs ständig offen ist und individuelle Entscheidungen darüber nicht als Unverschämtheit oder Bewertung der anderen aufgefasst werden. Organisatorisch lässt sich das Kommen und Gehen meist relativ leicht umsetzen, weil die Gruppen recht klein und offen sind, d.h. nicht hinter verschlossenen Türen diskutieren und ein Dazukommen oft kaum stört. Schwieriger ist es jedoch, dabei auch maximal herrschaftsvermindernd zu wirken, denn das kann nur Gelingen, wenn die Beteiligten nicht nur den Füßen freien Lauf lassen, sondern sich genauso intensiv über ihre jeweiligen Interessen, Kritiken und Wünsche austauschen („Regel des offenen Mundes“). die vorhandenen Wünsche sollen ja miteinander verwirklicht werden, ohne Austausch über die jeweiligen Interessen ist das aber prinzipiell unmöglich.
- Es wird Menschen geben, die viel herumsuchen. Bei Open Space Fans werden sie Hummeln genannt und sind sehr wertvoll, denn sie können zwar weniger intensiv und lange mitdiskutieren, organisieren aber einen ständigen Infoaustausch auch über den Info Marktplatz hinaus. Sie sind also keine Störkräfte, sondern verhalten

sich einfach so, wie sie das gerade für sich am besten finden und tragen damit viel zum Gelingen des Open Space bei.

- Die Unterschiedlichkeit der Menschen wird zur Grundlage der Qualität. Kommt es in einer Gruppe zu unüberwindbaren Unterschieden (z.B. zwischen Personen oder bei der Frage, was genau das Thema sein soll), so können zwei gebildet werden oder eine Arbeitsgruppe kann sich auch vertagen, da ist ja jede Flexibilität möglich.
- Es gibt keine Normierungen — ständig herumzugucken, rein und rauszugehen ist genauso o.k. wie tagelang nur über ein Thema reden zu wollen.
- Open Space braucht Zeit. Das Verfahren ist unter Zeitdruck kaum organisierbar, weil der Prozess des Austauschs von Ideen und Interessen, des Zusammenfindens von Gruppen etc. mindestens zu Beginn etwas braucht. Aufgrund der steigenden Bekanntheit des Verfahrens wird Open Space oft als Lockmittel eingesetzt, z.B. eine Phase von zwei oder wenigen Stunden auf einem Kongress. Das ist Verarschung und keine wirkliche offene Struktur.
- Eine gute Einführung sowie ein kreativer Auftakt zum Austausch von Ideen sind bei Treffen, wo die Menschen weder sich untereinander noch die Methoden kennen, nötig zur Überwindung der anfangs üblichen „Spaltung“ in Checker (die wissen, was sie vorhaben) und „Konsumentis“ (die erst mal gucken wollen, was andere anbieten). Als Möglichkeit bieten sich die „Tuschelrunden“ an (siehe Beschreibung im Kasten Beispiele — Bundes Ökologie Treffen)
- Es gibt deutlich niedrigere Anforderungen an das „Anbieten“ von AKs/Treffen — weder Expertentum noch eine Mindestteilnehmerzahl sind erforderlich. Das sollte auch schon in der Einladung und in der Einführung deutlich werden, d.h. alle Anwesenden sind aufgerufen, immer ihre eigenen Interessen in den Mittelpunkt zu stellen und von diesen ausgehend kooperativ zu handeln, d.h. die für das Zustandekommen von Treffen nötigen freien Vereinbarungen zu treffen.
- Reine Wissensvermittlung ist schwieriger, d.h. es gibt weniger organisierte AKs, die „schulisch“ ablaufen. Die Intensität von Fachwissensvermittlung kann unter dem Hin und Her leiden. Allerdings bleibt fraglich, ob diese Definition von „Fachwissen“ sinnvoll ist, da Wissen nicht auf feststehende Wissensinhalte (Wissen aus Büchern usw.) reduziert werden kann. Diese sowohl in bürgerlichen wie in „linken“ Kreisen verbreitete Auffassung von Wissen ist im Gegenteil eher zu durchbrechen. Das Wissen der Menschen aus ihrem Alltag und ihrer Beschäftigung mit den Büchern, Debatten usw. sind die Wissensmenge, die es auszutauschen und weiterzuentwickeln gilt. Es kann aber sinnvoll sein, Open Space so zu organisieren, dass es auch Elemente möglich macht, die nicht dem Wesen von Open Space entsprechen. Daher sind Weiterentwicklungen des bisherigen Open Space Ansatzes sinnvoll.



Weiterentwicklung

- Dynamik von Auseinander und Zusammengehen von Gruppen stärken.
- Räumliche Gestaltung für OpenSpace (zentraler Raum als Info-„Marktplatz“ mit Cafe, Wandzeitungen, Litfasssäulen, Was läuft wo Plänen usw.) — siehe im Kasten Beispiele zur Projektwerkstatt.
- Verbinden mit anderen Formen (experimentell zunächst: Zukunftswerkstatt und OpenSpace, Planspiel und Open Space, Open Space

Kurzanleitung

Zum Aushang, Verteilen ... downloadbar über [hierarchnie.siehe.website](#)

Hallo,

hier soll „Open Space“ laufen ... was so fremd klingt ist nichts anderes als der Versuch, Hierarchien abzubauen und in diesem Treffen das zu verwirklichen, was die Einzelnen interessiert — also z.B. Dich! Darum gibt es kein vorgegebenes Programm, denn das hätten wieder nur wenige, die die immer schon dabei waren, ausgekugelt. Sondern es kommt darauf an, daß alle ihre Wünsche und Ideen einbringen — und zwar immer wieder neu. Was hier ablaufen soll, ist ein kreatives, motivierendes und durchschaubares Chaos, ein Feuerwerk von Ideen, von Gesprächen, Projektplanungen, Diskussionen, Reflexionen usw. Es wird nicht im Vorherein ein „Programm“ abgesprochen, sondern alles ist jederzeit möglich — wie in den berühmten „Kaffeepausen“ von Kongressen, die immer wieder das Spannendste sind. Aber: Es soll transparent abgehen.

Wie das funktioniert? Hier ein paar Tipps:

- Wer eine Idee hat, guckt, wann dazu weiter geredet werden soll (sofort, später, morgen ...): Zettel mit Ankündigung und Zeitpunkt schreiben und auf dem Pinnbrett der Gesprächsecken am Infopoint aufhängen. Die Räume und Ecken, wo was laufen kann, sind gekennzeichnet — Ihr findet am Infopoint einen Plan, zudem Markierungen an den Räumen selbst sowie manchmal Wegweiser. Ansonsten: Suchen — der Wille treibt Euch schon dahin ...
- Solche Ideen können Einzelnen kommen, in Gesprächen zwischendurch oder auch in einer Arbeitsgruppe, wenn dort ein weiteres Thema auftaucht und die Gruppe sich spaltet oder einigt, eins jetzt und das andere später zu diskutieren. Als Regel gilt nur: Nichts im Geheimen machen. Alle sollen die Möglichkeit haben, an Diskussionen teilzunehmen. Daher: Aushängen — wo und wann!
- Ergebnisse sichtbar machen: Bitte schreibt die Ergebnisse auf ... Ihr findet Plakate an der Wand, schön wäre aber auch eine Protokollierung — zum Rundgeben, Rundmailen, für Internetseiten usw. Kontaktpersonen u.ä. angeben für alle, die Nachfragen haben. Eine Ergebnis-Pinnwand kann die Ergebnisse zusammenfügen — nehmt auch Euren Ankündigungszettel wieder ab, wenn Ihr fertig seid.
- Guck immer an diese Pinnwand, wenn Ihr da vorbeikommt oder wissen wollt, was läuft, damit Ihr nichts Spannendes verpaßt. Wenn es hier richtig abgeht, wird da ständig was Neues zu finden sein! Wenn jemandem ein Thema richtig wichtig ist, das noch auf der „Kommt noch“-Wand hängt, schreibt Euren Namen auf den Zettel. Dann können andere interessierte Personen Euch fragen, wann es Euch paßt (aber bitte nicht überall eintragen, dann funktioniert das nicht! Niemand kann überall sein!).
- Seid mutig, Gruppen zu verlassen, wenn es Euch nicht mehr so interessiert — sucht das, was Ihr wollt. Oder ladet selbst zu dem ein, was Euch interessiert. Oder macht was Eigenes — auch Phasen, mal allein einen Vorschlag oder eine Idee umzusetzen, können sehr kreativ und cool sein.
- Macht nichts, was Ihr nicht machen wollt, aber achtet darauf, andere nicht zu verletzen. Legt Eure Interessen offen, sagt möglichst in allen Runden, was Ihr Euch wünscht, warum Ihr geht, kommt oder was Ihr für Ideen habt.
- Es ist Euer Treffen, nehmt die Organisation selbst in die Hand und sorgt auch dafür, dass nicht immer die gleichen die Reproduktionsarbeit machen.
- Verabschiedet Euch von dem Irrtum, irgendwie müssen viele über was geredet oder gar entschieden haben, damit es so unglaublich irgendwie total demokratisch ist — das ist ein Irrglaube: In großen Runden können die Dominanteren sich besser durchsetzen und sind gleich alle davon betroffen — schlimmer sind nur formale Hierarchien (Vorstände, Steuerungsgruppen, Koordinationskreise und so'n Scheiß).
- Wenn wir das Bedürfnis haben, uns mal in großer Runde zu treffen und Infos auszutauschen, dann sollte auch dieser Vorschlag einfach so eingebracht werden. Niemand ist gezwungen, aber ein „Infoaustausch in großer Runde“ oder wie Ihr das nennt, ist nicht verboten — logisch. Dafür gibt es die größeren Räume. Ihr könnt auch Streitdebatten mit besonderen Formen, Vorfürungen von Filmen, Theater, Vorträge u.ä. so einfach ankündigen. Was beliebt, ist auch erlaubt!
- Der Infopoint oder „Marktplatz“ ist wichtig. Es wäre schön, wenn Ihr den immer mit Infos spickt. Die Theke und Sitzrunde dort ist auch für alle offen, die gerade nichts vorhaben. Vielleicht könnt Ihr dann anderen helfen, die nach etwas suchen, wenn Ihr die Ohren aufhaltet, was gerade wo diskutiert wird (wer spielt nicht mal gerne „Verfassungsschutz“?) — und es anderen erzählt. Ansonsten können in dieser Runde immer wieder neue Ideen entstehen. Wenn das der Fall ist: Nicht vergessen — Thema und Raum auf Zettel und aufhängen!
- Viel Spaß, Power, Kreativität und: Hierarch ... NIE!

Dokumentiert:

Einladungstext zur Widerstandswerkstatt in Göttingen (Juzl), 23.-24.10.2004

Kommunikationsguerilla, kreative Bio-Subversion, Vermittlungsstrategien für Aktionen, Grundlagen in Selbstverteidigung, effektive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Blockade-Einmaleins, Repressionsschutz, Fake-Ausstellung zum Schmuzzeln und inspiriert werden, hierarchiearme Entscheidungsfindungsprozesse, Lebensmittelbeschaffung, Alarmlisten und Netzwerke, verstecktes Theater, sicherer Computer und spurenfrees Briefeschreiben, Farbbeutel und -eier, Text-Archive, alternativer Stadtrundgang, Vokü für EinsteigerInnen, kreative Anti-Repression, NutzerInnengemeinschaften, Demo-Erste-Hilfe, alles über Sprühschablonen, ...

Solidarische Aneignung widerständiger Praxis

Es geht um nicht mehr und nicht weniger, als die Stärkung des emanzipatorischen Widerstands in Göttingen weiter voranzutreiben. In Zeiten, in denen die Handlungsspielräume für ein solidarisches, selbstbestimmtes Leben immer enger werden, in denen die herrschende Gleichgültigkeit gegenüber Ausgrenzung und Normierungszwang die Luft zum Atmen abschneidet, in denen unsere Gruppen und Projekte sich in Nischen wiederfinden und in denen die Repressionsschraube immer enger angezogen wird, in diesen Zeiten bündeln wir unsere Kräfte.

Im Rahmen der Widerstandswerkstatt können wir uns gegenseitig Fertigkeiten, Wissen, Diskussionsergebnisse, Tricks und Kompetenzen für eine widerständige Praxis vermitteln. Dadurch wollen wir aber nicht zu einem konturlosen Bewegungsbrei verschmelzen. Im Gegenteil. Indem viele linke Gruppen und Einzelpersonen ihre Erfahrungen zu einem gegenseitigen Austausch beisteuern, tun wir selbst erst einmal das, was u.a. ganz oben auf unserer To-Do-Liste steht: Solidarische Aneignung — und zwar umsonst! Das Ergebnis eines solchen Prozesses ist dann so simpel wie auch hoffentlich bald spürbar: Die widerständigen Handlungskompetenzen jeder und jedes Einzelnen, die ihr/ihm für eine emanzipatorische Praxis zur Verfügung stehen, sind nach der Widerstandswerkstatt größer als vorher.

Direct action und Selbstorganisation

Die Themen und Inhalte der Widerstandswerkstatt hängen davon ab, was Ihr besteuert. Dabei kann es um jegliche Form von direct action, aber auch die vielen Aspekte der Selbstorganisation gehen. Denn widerständige Praxis meint nicht nur, wie und mit welchen Mitteln wir in konzentrierten Aktionen oder aus Alltagssituationen heraus auf den verschiedenen Ebenen gegen Zwänge, Übergriffe oder anti-emanzipatorische Institutionen direkt vorgehen. Genauso wichtig ist es auch, jenseits der herrschenden Modelle eine Praxis zu entwickeln, wie wir hierarchiekritisch und solidarisch miteinander umgehen können und dabei diejenigen Probleme im Blick haben, die wir als Systemfehler bekämpfen.

Genauer: Die Wandzeitungen

Der folgende Vorschlag für eine Aufteilung entspringt der „Widerstandswerkstatt“ im Oktober 2004 in Göttingen, wo ein offener Raum geschaffen wurde, in dem viele, auch spontane Treffen und Workshops stattfanden. Dort hingen die Wandzeitungen in vier Teilen:

1. Wandzeitung: Ideen für Treffen, Workshops, offene Fragen usw., eventuell mit Kontaktperson oder Treffpunkt, um genaueres festzulegen (also noch ohne Raum, Zeit usw. für die Veranstaltung selbst). Auch denkbar: Was zu tun ist? Was fehlt? Usw.
2. Wandzeitung: „Was läuft wann in welchem Raum?“ — also der konkrete Zeitplan, Ankündigungen usw. Oftmals werden Karten/Zettel von der ersten Wandzeitung hierhin umgehängt, wenn zu der formulierten Idee eine konkrete Verabredung erfolgt. Es kann aber auch direkt was auf die 2. Wandzeitung. Wichtig: Alles, was läuft, sollte hier angekündigt sein und während eines Treffen auch hängen bleiben.
3. Wandzeitung: „Was ist gelaufen?“ mit beigeheftetem kurzen Protokoll und am besten Kontaktadresse u.ä. für Leute, die im Nachhinein Kontakt aufnehmen wollen. Üblicherweise werden Zettel von der 2. Wandzeitung hierhin nach dem Treffen umgehängt und mit einem Ergebniszettel versehen.
4. Wandzeitung: Weitere Ideen, Ankündigungen, wie weiter? ... und alles, was an über die eigentliche Phase hinausreichenden Ideen entsteht. Diese Wandzeitung kann weiter ausdifferenziert werden z.B. auch mit Meckerecke, Vorschläge fürs nächste Mal und mehr.

mit gemeinsamen Brainstormingphasen, OpenSpace mit Sprechiräten als Kommunikations- oder, wenn für die Situation nötig, Entscheidungsvorbereitungsebene).

- Innerhalb der OpenSpace können Räume geschaffen werden, die den Mechanismen von OpenSpace nicht unterworfen sind (z.B. 1 oder mehrere Räume, in denen kein ständiges Rein- und Rausgehen erwünscht ist, um intensive längere Lernphasen bei Fachvorträgen/ AKs zu haben).
- Einbinden einer Infotheke, an der Neue eingewiesen oder von der Infos weitergeben werden können — denkbar wäre, dass Menschen, die gerade Pause machen wollen oder die kein anderes Thema interessiert, dort sitzen (z.B. in einer gemütlichen Sitzzecke am Info-Marktplatz) und immer zuhören, was am Marktplatz berichtet wird. Sie können anderen Leuten erzählen, was so läuft (im Vergleich zum realen Leben wäre das der Dorftratsch oder der Verfassungsschutz :-).

Und das alles im Open Space

Für die Widerstandswerkstatt stehen uns die Räume des Juzl zur Verfügung. Es liegt dann an uns, sie nach unseren Ansprüchen zu nutzen. Der Ablauf wird also so wenig wie möglich verregelt oder in unnötig starre Strukturen gegossen. Ein vorher fertiges Programm gibt es nicht. Statt dessen setzen wir bei der Durchführung der Widerstandswerkstatt auf Transparenz, Flexibilität und vor allem auf unsere Interessen. Konkret heißt das, wenn Leute Workshops anbieten, Fertigkeiten vermitteln, eine Ausstellung usw. machen wollen, dann tun sie das einfach. Und wenn Leute irgendwo mitmachen oder etwas ausprobieren wollen, dann tun sie das auch einfach. Wichtig ist nur, dass alle wissen, wo wann was angeboten wird. Dazu wird es im Juzl an verschiedenen Stellen Infowände geben, an denen alles Wichtige festgehalten werden kann. Auf diese Weise können wir sowohl die Interessen jeder und jedes Einzelnen, als auch die zur Verfügung stehende Zeit und die Nutzung der Räume koordinieren. Bringt also mit, was Euch interessiert oder interessant für andere scheint.

HGF (Häufig Gestellte Frage):

- Kann ich auch vorbei kommen, wenn ich selber nichts vorbereitet habe? Ja. Es gibt sicherlich genug, was Du Dir anschauen, ausprobieren oder vielleicht im Laufe der Tage noch entwickeln kannst. Auf jeden Fall mal vorbeischaun.
- Wie mache ich deutlich, dass ich einen Workshop anbieten will, oder wo kann ich Sachen abstellen, die andere Leute vielleicht interessieren könnten?
- Das erklärt sich hoffentlich alles von selbst, wenn Du erst mal da bist. Es wird Übersichtspläne für die Räume geben, Info-Wände, an denen Workshops verabredet werden können, andere Leute, die auch da sind usw. Wenn Du vorher schon mitteilen möchtest, was Du vielleicht anbieten willst: widerstandswerkstatt@...
- Woher weiß ich, ob das, was ich vermitteln/anbieten könnte, überhaupt zur Widerstandswerkstatt passt und jemanden interessiert? Open Space bedeutet, dass Du es einfach ausprobieren musst. Und inhaltlich steht durch die Themen direct action und Selbstorganisation ja das ganze Spektrum emanzipatorischen Widerstands offen ...
- Und wenn der Staatsschutz auftaucht? Dann werden wir uns mit ihm auseinandersetzen. Generell sollte sich aber jede und jeder gut überlegen, was sie wie vorstellt, herstellt oder wozu sie anleitet. Und Schaden für unser Juzl sollten wir auf jeden Fall vermeiden!
- Muss ich Verpflegung mitbringen, oder ist alles vor Ort? Die Leute aus der Vorbereitungsgruppe werden hoffentlich genug zu Essen und zu Trinken für alle organisiert haben. Aber wie toll wird es, wenn auch noch andere was Leckeres mitbringen?
- Wer veranstaltet die Widerstandswerkstatt? Veranstaltet wird die Widerstandswerkstatt von denen, die kommen. Im Vorfeld wurde die Widerstandswerkstatt von Leuten vorbereitet, die aus verschiedenen Göttinger Gruppen und Zusammenhängen zu den (z.B. in der gödru) angekündigten Vorbereitungstreffen gekommen sind.

- Namensfindung: Marktplatz, OpenSpace usw. sind eher nichtssagende oder sogar irreleitende Begriffe, die z.T. Verwertungslogiken (Markt) nahelegen. Passender könnten Ableitungen aus Kultur, Historie oder subversiven Räumen sein.

- Planspiel und Open Space verbinden: Eine besondere Idee der Weiterentwicklung wäre, Elemente des Planspiels ins Open Space aufzunehmen. Denkbar wäre z.B., in einer Phase des Open Space den Austausch von Ergebnissen und konkrete Planungen als Planspiel mit den realen Akteursgruppen zu „spielen“ (z.B. als Vorbereitung auf eine Aktion die daran beteiligten Gruppen — von Aktionsgruppen bis Sanis, EA, Zeitungsgruppe usw.). Das wäre auch in anderen Formen möglich. Denkbar wäre aber auch (oder zusätzlich) bestimmte Elemente der realen Praxis bereits im Open Space zu simulieren, also z.B. Treffen fester Gruppen, die z.B. den Terminkalender im Internet machen oder ein Einladungsflugblatt für das nächste Treffen formulieren usw.. Das wären dann jeweils gesetzte Gruppen mit besonderen Aufträgen — wie im Planspiel ja üblich.



Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Open Space ist ein Rahmen und keine Methode. Deshalb kann das Verfahren nicht von sich aus bereits Probleme lösen. Bestehende Dominanzen usw. bleiben bestehen, wenn nicht noch andere Ideen hinzukommen, mit denen speziell der Dominanzabbau vorangetrieben wird. Open

Space als Rahmen bietet aber gerade die Möglichkeit dazu, weil verschiedene Elemente nebeneinander vorstellbar sind. Günstig ist, die Räumlichkeiten so zu gestalten, dass sehr unterschiedliche Workshops stattfinden können – kleine und große Runden, Frontalunterricht, Leinwand oder Fish Bowl, Stuhlkreis, Tische, Computerausstattung usw.

Einige besondere Problembereiche seien noch benannt:

- Die Anfangssituation: Wie kommen die Leute dazu, ihre Ideen und Träume zu benennen und daraus Gruppen zu bilden? Oft herrscht am Anfang Unsicherheit oder das klassische Gefälle von vorbereiteten Menschen und solchen, die keine festen Pläne für den Ablauf des Treffens haben. Wichtig ist, in der Anfangssituation Rahmenbedingungen zu schaffen, wie die Ideen aller Menschen gleichberechtigt benannt werden können. Professionelle Open Space Verfahren zeigen hier oft, dass Gleichberechtigung gar nicht ihr Ziel ist, sondern der vorgegebene Input mit einem modernen Verfahren behandelt wird. Kontrolle soll dann nicht aufgehoben und gleichberechtigte Selbstbestimmung geschaffen werden. Ein kreatives Beispiel stammt vom Bundes Ökologie Treffen 2001 in Augsburg: Alle rennen durcheinander, Stoppzeichen, die zufällig Zusammenstehenden berichten sich gegenseitig, was sie sich wünschen, was immer schon mal passieren müsste, was auf dem Treffen mal passieren müsste usw. – dann wieder durcheinander, das Ganze dreimal (sogenannte „Tuschelrunden“). Dann die Ideen auf Karten und an die Wand. Es entstand eine Riesenmenge von Ideen, dominiert von den Wünschen vor allem „neuer“ Leute. Sinnvoll hätte dann sein können, sofort einzusteigen, z.B., dass Menschen nach Lust einzelne Zettel abnehmen und dann mit weiteren zu diesem „Lieblingsthema“ anzufangen.
- Durchhänger: Während des Verlaufs von Treffen im Open Space Verfahren kann es zu Durchhängern kommen, in denen sich dann alte Muster von Dominanz durchsetzen oder das Treffen zum Erlie-

gen kommt. Sind alle Themen ausdiskutiert, so ist das typisch für Open Space, weil es eben kein vorgegebenes Programm gibt. Es gibt aber auch Beispiele, wo schönes Wetter, schlechte Stimmung, Streit oder anderes dazu führen, dass viele oder alle nur warten, dass andere etwas machen. Es sind noch offene Fragen oder spannende Themen da, jedoch ist der Aktivitätspunkt unterschritten. Eine Möglichkeit für solche Fälle ist, die Anfangssituation zu wiederholen. Möglich ist ohnehin jederzeit, Gesprächsrunden zur Reflexion des Treffens zu organisieren.

- Macherdominanz: Grundsätzlich dominieren bei Treffen diejenigen, die viel machen. Das ist auch nicht grundsätzlich falsch, gerade Open Space will ja einen Rahmen bilden, bei dem die jeweils Agierenden das Geschehen prägen. Allerdings besteht die Gefahr, dass das immer dieselben Personen oder Gruppen sind, die viel einbringen und andere, die mehr auf Zuhören und Mitmachen zugerichtet sind bzw. das wollen, mitziehen. Die Workshops, die am lautesten oder attraktivsten angekündigt werden, sind voll, andere leer. Das „Gesetz der zwei Füße“, beim Open Space immer sehr im Vordergrund, kann zu einem fatalen Dominanzgewinn derer führen, die ihr Anliegen gut verkaufen. Ist das zudem gekoppelt mit Durchhängphasen, so können sich in diesen offensiv beworbene Treffen als sehr zugkräftig herausstellen bis zu plenumsähnlichen Situationen, ohne das die Anwesenden damit ihren Interessen und Bedürfnissen nachgehen, sondern mehr dem allgemeinen Verhalten.

Raumgestaltung in der Projektwerkstatt

Die Projektwerkstatt in Saasen hat im Laufe des Jahre 2001 ihren Seminarbereich, der ohnehin schon stark auf Selbstorganisation ausgerichtet war, auf Open Space-Verfahren umgestaltet. Nun findet sich in der Mitte, umgeben vom Zeitschriftenarchiv, der Info-Marktplatz. Hier treffen alle Wege aufeinander – nach draußen, zu Küche und Bad, in die Gruppenräume und Bibliotheken. Oft steht hier auch das Buffet. Es gibt insgesamt acht Trefferräume und Sitzecken, einige davon mit Computern und Internetanschluss, alle mit Wandzeitungen, Stiften usw. Sollte das nicht reichen, gibt es im zweiten Gebäude noch einige Räume mehr.

Diese räumliche Aufteilung macht „Frontalunterricht“ fast unmöglich, weil es sehr einfach ist, sich sofort zusammenzusetzen und auch handlungsfähig zu sein. Die umfangreichen Archive, Materialsammlungen der Projektwerkstatt durchziehen denselben Bereich und können auch genutzt werden – hinzukommen Kreativwerkstätten für Layout, Filmschnitt, Holz, Metall, Fahrräder, Theater, direkte Aktionen, Klettern usw. in weiteren Räumen. Da in und um das Haus viele kreative Aktionen laufen, können auch Referentis angefragt werden.

Weitere Infos: www.projektwerkstatt.de/saasen

Open-Space-Projekteforum in Marburg

Als monatlicher Treffpunkt zum Austausch von Ideen, zur Planung von Aktionen und Projekten sowie zur inhaltlichen Debatte oder Auswertung von Aktionen wurde das Projekteforum gegründet. Es fand erstmal am 6. Februar 2000 statt und danach an jedem ersten Mittwoch im Monat. Als Raum wurde ein selbstverwalteter Kneipen- und Veranstaltungsraum genutzt. Kicker usw. wandern an diesem Tag auf den Flur. In den zwei Räumen waren jeweils in den Ecken zwei bzw. drei Sitzgruppen aufgestellt. Neben diesen hing jeweils eine Wandzeitung, auf dem Tisch lagen Stifte und Zettel. Ungefähr in der Mitte fanden sich die zentralen Infowände. Dort wurden angehängt (jeweils an verschiedenen Pinnbrettern):

- Was läuft gerade in welcher Ecke (Bereich für jeden Bereich, wo Zettel mit jeweiligem Thema angepinnt werden)?
- Termine für die nächste Zeit, u.a. auch weitere Termine, die in den jeweiligen Kleingruppen abgesprochen werden (es kam recht häufig vor, dass aus der ersten Runde auf dem Projekteforum mehr entstehen soll und dann das nächste Treffen, eine Infoveranstaltung und dort aufgehängt wurde).
- Sonstige Hinweise, Ergebnisse u.ä.

Das Projekteforum hatte keinen offiziellen Beginn. Die Menschen kamen über den ganzen Abend gestreut in den Raum. Beim ersten Treffen gab es gar keinen direkten Infoaustausch jenseits der Bretter und vielen Einzelgespräche. Beim zweiten entstand um kurz vor 22 Uhr ein solches Infoplenum. Das sollte eigentlich nur kurz den Stand der Dinge austauschen, allerdings gab es über Nachfragen u.ä. dann doch immer wieder die Neigung, in der Gesamtrunde zu diskutieren. Angesichts der Zahl der Anwesenden (ca. 15) war der Hang zur Unterteilung eher noch gering. Dennoch war das Plenum deutlich zäher als die anderen Phasen.

Typisches Ergebnis, soweit das nach den wenigen Versuchen zu sagen ist, sind viele kleine Projekte statt einem großen gemeinsamen. Was zu hoffen ist, ist dass die Projektansätze nicht nebeneinander stehen, sondern auch gemeinsame Aktivitäten hervorrufen.

Die Fotos rechts zeigen das Projekteforum.



- Bestehenbleiben der Rollen und Zurichtungen: Open Space überwindet nicht als solches bestehende Rollen und Zurichtungen. Als Rahmen ist es offen, d.h. es ist nicht geregelt, wer sich um was kümmert – sei es wer Workshops anbietet, einen Infopoint organisiert oder sich um das Essenmachen bemüht. Professionelle Open Space Verfahren umgehen das, in dem sie Dienstleistung einkaufen und den Rahmen durch bezahlte Menschen gestalten lassen. Das aber widerspricht der Idee von Open Space – es ist gerade die Chance, auch den reproduktiven Bereich als Teil des Ganzen zu fassen und Open Space als Rahmen zu begreifen, in dem die weiteren Ansprüche an Emanzipation umsetzbar sind. Allerdings bedarf es dazu mehr als Open Space, sonst werden in diesem offenen Rahmen die Rollen und Zurichtungen zutage treten, die auch sonst im Alltag gelten: Meist mehr Frauen als Männer kümmern sich ums Essen, dominant zugerichtete Personen (meist ein Teil der Männer, ein kleinerer Teil der Frauen) gestalten Infoflüsse und Programmkoordination usw. Um damit klarzukommen, sind weitere Methoden sowie das Offenlegen solcher Normierungen nötig, die in den Open Space Ablauf aber gut einbindbar wären.
- Verwechslung von Empathiemangel/Individualismus und Emanzipation/Freiheit: Genauso wie Macherdominanz und die Trennung von Produktion und Reproduktion in Open Space Verfahren weiterwirken können, sind auch sonstige Dominanzen, Zurichtungen und Persönlichkeitskonstruktionen weiter wirksam. Wenn man das einfach ignoriert, kann das „Gesetz der zwei Füße“ fatale Folgen haben. Einige Beispiele: Wer wegen der ständigen Möglichkeit zu gehen, die eigenen Wünsche nicht mehr einbringt, die/der überlässt auch in Open Space-Prozessen nur denjenigen die gestalterische Macht, die stark genug sind, ihre Interessen überall zu äußern und zu verfolgen. Wer, wenn es um die Reproduktions- und Organisationsarbeit des Treffens geht, einfach kommentarlos das Weite sucht, macht – solange er/sie einen Fortgang des Treffens wünscht – nichts anderes, als den weniger dreisten Zurückbleibenden diese Arbeit aufzudrücken. Aber das ist nur die formale Seite des Problems der Verwechslung von Individualismus und Emanzipation. Den allgemeineren Hintergrund der in den Beispielen aufgezeigten Dominanzen bildet das emotionale Erleben solcher Situationen. Der „erklärungslose, dauerhafte Kommunikationsabbruch“, der als „Gesetz der zwei Füße“ oftmals überbetont wird bei der Einführungen in das Open Space-Verfahren, erzeugt in jedweder Kommunikationssituation auf der anderen Seite extreme Gefühlsauschläge – von Verwirrung und Unverständnis, über Selbstzweifel und Betroffenheit bis hin zu Wut. Weil wir annehmen, dass das so ist, gehen wir normalerweise nicht so vor, d.h. wir versetzen uns permanent in die Rolle des Gegenübers und denken nicht nur dessen inhaltliche, sondern auch dessen emotionale Reaktion auf unser Reden und Handeln mit, gehen also nicht kommentarlos weg. Ohne eine solche Form von Empathie wäre Kommunikation unmöglich, man müsste sich dann ständig bis ins kleinste Detail darüber auseinandersetzen, ob es noch okay wäre, wenn man das oder das sagen oder tun würde. Daher sind wir alle mehr oder minder empathisch und das ist auch sinnvoll, wenn es darum geht, emanzipatorisch zu handeln, also Dominanzen abzubauen. Bei Open Space-Prozessen wird das bisweilen in den Hintergrund gedrängt, es entsteht der Eindruck, als ginge es gerade darum, die mögliche Reaktion der anderen zu ignorieren und dass es ein individueller Fehler sei, wenn man trotz der allgemeinen Regel den „kommentarlosen Weggang“ anderer als Abwertung oder Enttäuschung erlebt. Wer das „Gesetz der zwei Füße“ so versteht oder vermittelt, leistet einer neuen Dominanz Vorschub. Es fällt eben je nach Situation und persönlicher Konstitution mehr oder minder leicht, den kommentarlosen Weggang eines Teilnehmers der jeweiligen Runde nicht als abwertend zu empfinden und es bleibt auch bei Open Space eine Enttäuschung ohne Lerneffekt, wenn z.B. eine AG-Vorbereitung ins Leere läuft, weil sich der letzte AG-Teilnehmer gerade wortlos von dannen gemacht hat. Wird das „Gesetz der zwei Füße“ also bloß als neue, eine gemeinsame Weiterentwicklung ersetzende Regel umgesetzt, werden nur die alten Dominanzen gegen neue getauscht. Es handelt sich dann um eine Dominanz der selbstsicheren, individualistischen Handelnden, die einfach jederzeit weggehen gegenüber denjenigen, die auf die mögliche Interpretation und Wahrnehmung ihres Reden und Handelns durch andere Rücksicht nehmen und deshalb dableiben, sich erklären oder nach

kooperativen Lösungen suchen. Nun kann man ein solches empathisches emotionales Erleben aber schlecht als Regel fixieren und es wäre auch nicht sinnvoll, jedwede in den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen entstandene Emotionalität kritiklos zu übernehmen. Aber es gibt dennoch eine Möglichkeit, damit umzugehen und die besteht schlicht darin, woraus eine emanzipatorische Vorgehensweise immer besteht, nämlich in der Offenlegung der eigenen Interessen. Daher muss in Open Space-Prozessen mit herrschaftskritischem Anspruch das „Gesetz der zwei Füße“ erweitert werden um die „Regel des offenen Mundes“, d.h. wer geht, kommt oder dabei bleibt sollte die eigenen Interessen offen legen. Denn nur auf dieser Basis kann es einen emanzipatorischen Prozess des Klärens von Gemeinsamkeiten und Differenzen geben und nur dann können Kooperationen bzw. AGs oder Diskussionsrunden auf der Basis der Interessen der Einzelnen entstehen. Es geht dabei im Konkreten nicht um eine zwanghafte Erklärungen genauso wenig, wie es bei Open Space darum geht, zwanghaft erklärungslos abzurauschen – beides kann Dominanzen erzeugen. Aber die Differenz zwischen Individualismus und Emanzipation sollte man schon bei der für Open Space notwendigen anfänglichen Darstellung der Methode verdeutlichen: Bei Open Space, also dem Verzicht auf zentrale Lenkung und Planung, geht es darum, gemeinsames Handeln aufgrund der Interessen der Einzelnen zu erzeugen und nicht darum, die freie Platzwahl als Selbstbestimmung zu verkaufen. Wo genau da der Unterschied liegt wird vielleicht deutlicher, wenn man einige Alternativen zum kommentarlosen Weggang konstruiert: „Ich gehe, ich halte es nicht aus, dass hier immer nur zwei zu Wort kommen.“ „Ich möchte hier mitmachen, weil mich speziell die Frage X interessiert.“ „Ich fand es voll spannend, aber leider bin ich zu müde, um weiter aufmerksam zu sein.“ „Wenn Ihr das oder das weiter besprechen würdet, fänd ich das gut, sonst gehe ich lieber zu einer anderen AG.“ „Ich gehe, weil ich mich auf die jetzt beginnende Diskussion in Raum 12 schon seit Tagen freue.“ „Mich nervt, dass Ihr uns schon seit 40 Minuten mit Eurem Referat zuredet, ich dachte es geht darum gemeinsam zu diskutieren – jetzt habe ich keinen Bock mehr zu warten.“ „Ich habe mich gerade sehr angestrengt, um Deine Position nachzuvollziehen und nun gehst Du einfach – liegt das jetzt an mir?“ „Magst Du uns sagen, warum Du gehst oder kann ich Dich später noch drauf ansprechen, ich würde gerne wissen, wie Du den Vortrag fandest?“ „Ich würde gerne weiter mit Dir diskutieren, könntest Du Dir vorstellen eventuell noch dabei zu bleiben, würdest Du bei einer anderen Vorgehensweise vielleicht weiter mitmachen?“ „Ich habe den Eindruck, dass ihr keine Aktion mehr dazu plant, ich wollte zu dem Thema aber etwas praktisches machen.“ „Ich habe gerade gehört, dass ihr das und das diskutiert, daran habe ich auch Interesse, deshalb komme ich jetzt.“ „Ich habe keine Lust, jetzt wegen der Neukommenden wieder von vorne anzufangen – wollen wir die Gruppe nicht teilen.“

- Dem Open Space Ablauf zuwider wären alle Formen der Zwangskollektivität, plenarer Prozesse und übergeordneter Entscheidungen, Zeitabläufe usw. – also alles von „wir müssen jetzt aber mal alle über ... reden“, „Moderation hilft immer“ oder „das ist so wich-

Phase	Aktivitäten	Bemerkungen	Zeit
Vorbereitung	<p>Orga-Team bilden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thema festlegen - Zielgruppe benennen - Finanzierung klären - Facilitator bestimmen - Veranstaltungsort bestimmen - Hotel buchen <p>Raum vorbereiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plakate mit Regeln aufhängen - Stuhlkreis stellen - Möglichkeiten zur Dokumentation schaffen (PC's installieren im Markt) - Informationswand für Agenda <p>Ambiente schaffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Musikuntermalung - Schmetterlinge und Hummeln aufhängen 	<p>Plakate (Regeln) vorbereitet mitbringen</p> <p>Ort:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Raum bei 60 Personen ca. 200 qm - Stuhlkreis ohne Tische - 8 Gruppenräume bereithalten <p>Ausstattung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 Pinwände und Papier - Moderatorenkoffer - EDV-Ausstattung - Wandzeitungskopierer - Kassettenrecorder o.ä., Kassetten bereithalten <p>Agenda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 Pinwände - Flipchartpapier geviertelt (DIN A 3) 	

Alle Abbildungen aus „Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe“ (siehe am Ende).



tig, das sollte vielleicht mal für alle gelten“, aber ebenso jeder vorgegebene Zeitrahmen für Treffen, Pausen usw. Leider sind solche zwangskollektivierenden Abläufe sowohl in Open Space Prozessen (die dann den Namen nicht verdienen) als auch außerhalb zur Zeit dominierend. Zwangskollektivität darf man jedoch nicht verwechseln mit Koordinierung, denn die ist gerade bei Open Space wichtig. Daher stehen oben zahlreiche Hinweise auf Methoden der Transparenz und des Infoaustausches, damit die Koordination gemäß der im Prozess eventuell neu gebildeten Interessen der direkt Beteiligten gelingen kann. Die Koordinierung kann insbesondere in zeitlicher Hinsicht wichtig werden (Welche Gruppe nutzt wann welche Technik und Räume? Kann ich zur AG Krieg und anschließend zur AG Antideutsche Kritik oder liegt das parallel?). Je nach Situation und Interessen der Teilnehmenden kann es daher manchmal sogar sinnvoll sein, gemeinsame Startzeiten für die verschiedenen AG-Runden zu vereinbaren – allerdings darf es dabei keinerlei formale oder informelle Einschränkungen geben, die der Bildung neuer Runden oder der Vereinbarung anderer Startzeiten entgegen steht.

Zum Abschluss einige „Leitsätze“ aus der Open Space Literatur ...

- „Es gibt einen einzigen Weg, der den Misserfolg einer Open Space Konferenz garantiert, und das ist der Versuch, die Kontrolle zu behalten.“
- Egal ob 3 oder 25 Leute in Deinem angebotenen Workshop sitzen, diese Menschen sind genau die richtigen, da sie sich genauso wie Du für das Thema interessieren und motiviert sind dieses weiter zu bringen.
- Nicht die Anzahl der Leute ist ausschlaggebend, sondern die Intensität des Treffens.
- Es kann auch passieren, dass niemand in Deinen angebotenen AK kommt. Das kann am „Konkurrenz“programm liegen, das heißt der AK liegt einfach ungünstig, aber auch daran, dass Du der/die Einzige bist, der/die sich dafür interessiert. In diesem Fall kannst Du die Zeit natürlich nutzen, um das Thema für Dich allein anzugehen oder aber Dich in einen anderen AK „hummeln“.

Phase	Aktivitäten	Bemerkungen	Zeit
Vorabend 1. Tag Marktplatz (Plenum)	Teilnehmer eintrudeln lassen und begrüßen Auftakt im Plenum (Warming Up) FacilitatorIn - stellt sich vor - stellt Methode vor - erklärt die Regeln - setzt den organisatorischen Rahmen FacilitatorIn führt in das Thema ein und eröffnet den Markt Workshopangebot der einzelnen Teilnehmer im großen Kreis: (*Ich bin... und möchte zu folgendem Thema... diskutieren*) Zeit und Ort festlegen	Kaffee anbieten Namensschildchen verteilen ca. 15 Minuten nach offiziellem Beginn starten (Hinweis auf Flipcharts an den Wänden) Flipchart an der Wand Papier und Stifte werden in die Mitte gelegt Auf die Agenda hinweisen Ein ganzer Tag wird in der Agenda verplant Thema wird an Agendawand gepint	
Arbeitsgruppen	Teilnehmer wählen Workshopangebot aus und gehen in Arbeitsgruppen Die Teilnehmer werden gebeten, jeweils ein Protokoll anzufertigen Rollenverteilungen legen die Gruppenmitglieder jeweils selbst fest Fertige Protokolle werden auf dem Marktplatz ausgehängt	4 parallele Arbeitsgruppen je Zeitphase (vormittags und nachmittags je zwei von 1,5 Stunden – kann variiert werden) Orga-Team gibt Hilfestellung (PC, Wandzeitungskopierer usw.) Alle Teilnehmer können sich auf diese Weise einen Überblick verschaffen. Das Orga-Team faßt sie für das Abschlußprotokoll zusammen (redaktionelle Überarbeitung, kopieren, heften usw.)	
Marktplatz	Feedbackrunde Nach der Mittagspause und zum Abschluß des Tages	Keine inhaltliche Diskussion, einzelne Teilnehmer geben ein Stimmungsbild ab Jeder nimmt zu diesem Zweck während seines Beitrags einen Zweig in die Hände (dies wiederholt sich jedesmal, wenn ein Teilnehmer den anderen etwas mitteilt)	

- Vielleicht hast Du Dir einen Plan gemacht, was Du alles in „Deinem“ AK machen möchtest. Das bedeutet allerdings nicht, dass es dann auch genauso ablaufen wird, und das ist auch gut so. Die ungeplanten und unerwarteten Dinge sind oft die kreativsten, machen die gemeinsame Arbeit spannend und beflügeln. Kontrollzwang kann diesen Ideenreichtum bremsen und Leute demotivieren.
- Wann immer das Treffen beginnt, es ist die richtige Zeit.
- Wenn ihr früher fertig werdet als die angesetzte AK-Phase dauert, dann braucht ihr natürlich nicht zwanghaft zusammenbleiben. Oft passiert es dann, dass man alles nochmal durchkaut, sich langweilt und die gefundenen konkreten Ergebnisse wieder zerredet. Außerdem laufen ja auch noch andere spannende AKs. Umgekehrt bedeutet dieses Prinzip, dass Euer AK nicht beendet ist, nur weil die AK-Phase vorüber ist. Wenn Ihr das Gefühl habt, dass Ihr noch nicht fertig seid, dann macht aus wie es weitergehen soll. Vielleicht am Nachmittag oder am nächsten Tag?
- „Gehe nur in Gruppen, die Dich interessieren!“ Wenn Du während eines AKs feststellst, dass Du zu dem Thema nichts mehr beitragen kannst oder Du das Gefühl hast, nichts dazu zu lernen, dann schau doch in einen anderen AK oder mach eine Pause. Du bist dafür verantwortlich, dass Du Dich nicht langweilst und das Geschehen für Dich spannend und anregend bleibt.
- Für diese Dynamik wurden symbolisch zwei Tiere gesetzt: die Hummeln und die Schmetterlinge. Die Hummeln fliegen von einem Workshop zum nächsten (sich tummeln wie die Hummeln) und können durch anregende Aspekte aus anderen AKs mit dazu beitragen, dass über das Ein-Punkt-Thema hinausgedacht wird.

◆ Wer immer kommt, ist gerade die richtige Person.

◆ Was auch geschehen mag, es ist das Einzige, was geschehen kann.

◆ Wann immer es beginnt, es ist die richtige Zeit

◆ Vorbei ist vorbei

Die vier Regeln

Quellen, Internetseiten, Literatur

- www.michaelmpannwitz.de/openspace.htm
- Umfangreiche Internetseite zu Open Space mit Literaturtipps, Videos, Links usw.
- Thomas Hoffmann/Heribert Kohl/Margarete Schrews, 2000: Weiterbildung als kooperative Gestaltungsaufgabe, Neuwied (aus diesem Buch stammen die Tabellen auf Seite 31 und 32 sowie die Grafiken auf Seite 32 und 35).
- openspace.siehe.website

Phase	Aktivitäten	Bemerkungen	Zeit
2. Tag Marktplatz	Entwicklung der Agenda s. 1. Tag	Der zweite Tag läuft analog dem ersten Tag	
3. Tag Marktplatz	FacilitatorIn eröffnet die Runde für konkrete Verabredungen und steckt den Zeitrahmen ab Die Teilnehmer haben jetzt Gelegenheit konkrete Verabredungen zu treffen.	Jeder sucht sich nach eigenen Gesichtspunkten seine Partner aus	
Marktplatz	Abschluß Feedbackrunde	Am Ende erhalten die Teilnehmer alle Protokolle aus den einzelnen Arbeitsgruppen	

Die konkreten Tipps

Open Space

festgelegt und die Gruppen beginnen selbstorganisiert zu arbeiten. Sie teilen sich ihre Arbeitszeit und Pausen in dem vorgegebenen Rahmen selbst ein. Manche

Gruppen arbeiten zu fünft, andere zu siebenunddreißig, andere zu zweit. Jede Gruppe fasst ihre Ergebnisse, Empfehlungen und Verabredungen zusammen und veröffentlicht diese für alle anderen an der „Nachrichtenwand“. Jeweils abends und morgens trifft sich die ganze Gruppe im Kreis, um Erfahrungen und Eindrücke auszutauschen.

- Das Gesetz der zwei Füße: JedeR kann jederzeit aus und in jeden Workshop gehen. Es ist bei Open Space erlaubt, ja sogar erwünscht, aus einem Workshop zu gehen, wenn ich mich langweile, nichts mehr lernen oder beitragen kann. Woanders wäre dies ein Eklat, hier ist es Gesetz. Ich ehre dann die Gruppe durch meine Abwesenheit. Das gilt auch für die Initiatoris der Workshops selbst. Bildhaft gesprochen: Es gibt den „Hummeltyp“, er ist stationär, wo er auf der Blüte gelandet ist, bleibt er sitzen und arbeitet intensiv. Und es gibt den „Schmetterlingstyp“: Er ist leichtfüßiger, wandert von Workshop zu Workshop, er trägt Infos weiter, trifft sich am Buffet mit anderen Schmetterlingen, plaudert dabei über dies und das, woraus sich oft die entscheidenden Ideen entwickeln, die den gesamten Prozess weiterbringen.

Die folgenden Texte stammen von Peter Szekeres (natureconcept). Zunächst folgt eine kurze Beschreibung sowie dann in den Kästen verschiedene Dokumente aus der Praxisanwendung: Bericht, Ankündigung und umfangreiche Materialliste für eine konkrete Anwendung. Der Text diente als technische Anleitung für ein Open Space eines Jugendverbandes. Die speziellen Aspekte der „Herrschaftsbrille“, d.h. der Analyse von Dominanz und der aktiven Förderung von Interessensbekundung der Teilnehmenden, fehlen. Dieser Blickwinkel muss bei allen Methoden als grundlegender Hintergrund mitbedacht werden.

Das Wunder der Kaffeepause – Open Space Technology

Die „Open Space Technology“ (OST) gilt als große Innovation für Tagungen und Veranstaltungen. Open Space ist in den letzten Jahren mit viel Erfolg vor allem im Business-Bereich eingesetzt worden. Sie gilt als die Großgruppenmethode mit der geringsten Strukturvorgabe und dem höchsten Maß an Selbstorganisation.

Ich sehe den großen Vorteil von Open Space darin, dass allen Interessierten und Betroffenen zu Beginn der Planungsphase einer Ausstellung die Möglichkeit gegeben wird, ihre Ideen in die Konzeptionsarbeit einzubringen. Beteiligung und Mitbestimmung der Betroffenen findet meines Erachtens in der Ausstellungsplanung leider immer noch zu wenig statt. Zumeist ist der Prozess auf den Kreis von GeldgeberIn, AuftraggeberIn und PlanerIn beschränkt. Ein stärkeres Mitspracherecht bei der Gestaltung von Ausstellungen wäre z. B. in „naturschutzpolitisch heißen Gebieten“, wie etwa den Nationalparks, ein sinnvolles Instrument der Öffentlichkeitsarbeit. Ein anderes Einsatzgebiet wäre die Umweltbildung und die Kindermuseen: Ich bin Meinung das Open Space es auch Kindern ermöglicht, an Fachtagungen konstruktiv teilzunehmen.

Was ist Open Space?

Es folgt eine kurze Beschreibung der Besonderheiten von Open Space. Ausführlichere Informationen über die Methode und deren Ablauf können über die angegebenen Quellen erhalten werden.

Die Idee für Open Space wuchs Harrison Owen vor etwa zehn Jahren bei der Beobachtung, dass das Wesentliche auf Konferenzen in den Kaffeepausen oder bei einer Zigarette besprochen wurde. Kurzerhand machte er die Pause zum Prinzip seiner Konferenzmethode: der Open Space Technology. Die Methode bietet den Teilnehmenden einen offenen Raum (den Open Space), ihre Anliegen einzubringen.

Open Space funktioniert daher dann besonderes gut, wenn die Teilnehmenden ein Anliegen am Thema haben, wenn Ihnen etwas unter den Nägeln brennt.

Eine Open Space Konferenz läuft ein bis drei Tage mit 10 bis 1000 Teilnehmenden. Das Moderationsteam hält sich bei allen Entwicklungsprozessen stark zurück. Es ist nicht seine Aufgabe zu vermitteln oder die Diskussion zu leiten. Einzige Aufgabe: Die Methode zu erklären sowie Raum und Materialien bereit zu stellen. Es heißt: Es gibt einen einzigen Weg, der den Misserfolg einer Open-Space-Konferenz garantiert, und das ist der Versuch, die Kontrolle zu behalten.

Insbesondere zwei Eigenarten grenzen Open Space von anderen Tagungsformen ab:

- Die Workshops entstehen selbstorganisiert: Die Teilnehmenden bestimmen, innerhalb des festgelegten Oberthemas, die Tagungsinhalte selbst. Zu Anfang sitzen alle in einem Kreis. Nach einer knappen Einführung der Moderation in die Grundsätze von Open Space, haben alle, die Möglichkeit, in die Mitte des Kreises zu gehen und ihre Anliegen zu nennen. Etwas, das auf den Nägeln brennt, an dem mit anderen gearbeitet werden soll. Es werden Workshops, Zeiten und Arbeitsräume von den Teilnehmenden selbst

Infos

Soweit in aller Kürze OST zum selber Ausprobieren erklärt. Zu sagen gäbe es natürlich noch viel. Weitere Infos über Open Space gibt es auf www.openspaceworld.org, www.michaelMpannwitz.de und hierarchie.siehe.website. Das Basiswerk des OST-Erfinders gibt es bisher nur auf englisch. Harrison Owen: Open Space Technology. Berrett-Koehler, San Francisco.

Informationen und Texte zu Open Space gebe ich auch gerne selber weiter: natureConcept, Peter Szekeres, www.natureconcept.de

Merksätze

Es gibt einen einzigen Weg, der den Misserfolg einer Open-Space-Konferenz garantiert, und das ist der Versuch, die Kontrolle zu behalten.

Open Space trainiert Seminarleitende, in Konfliktsituationen nicht in die Selbstorganisation einzugreifen.

Die Aufgabe der Kontrolle löst bei Teilnehmenden ein Gefühl von Unsicherheit und Konfusion aus.

Open Space benötigt eine gewisse Chaos-Toleranz.

Das Prinzip der Kaffeepause – Open Space Technology

Eine Open Space Konferenz läuft ein bis drei Tage. Teilnehmenden können 10 bis 1000 Menschen.

Die zwei charakteristischsten Merkmale dieser Methode sind:

- Das Entstehen der Agenda – die Teilnehmenden bestimmen die Workshopthemen selbst
- Das Gesetz der zwei Füße – jedeR kann jederzeit aus und in jeden Workshop gehen

Vorbereitung

- Kopien vorbereiten
- Anliegenzettel, Dokuzettel und Laufzettel*
- 4 Prinzipien zum Aushängen in den Workshopräumen *

Poster aushängen

- Anliegenwand
- Zeitplan
- 4 Prinzipien

- Gesetz der 2 Füße / Hummel & Schmetterlinge
 - Herzlich Willkommen zu unserem Open Space „...“*
 - Wegweiser* und Türschilder*
 - Anliegen-Speicher*
 - Dokuwand*
 - evt. fürs Abschlussplenum: Was-Wer-Wann-Plan*
- (* = optional)

Essen

Es gibt keine festen Essenszeiten. Das Buffet ist immer geöffnet. Während des gesamten Ablaufs sollte Kaffee, Tee und was zum Knabbern bereit stehen. JedeR kann essen wann er/sie will. Der Faktor Essen ist wichtig und trägt zum guten Gelingen von Open Space bei.

Einleitungsrede

Dauer der reinen Redezeit etwa 15 – 20 Minuten.

- Einleitung
- Willkommen, Gruppe wahrnehmen, Thema ansagen
- Das Verfahren
- Tagesablauf, Essen, Anliegenwand, das Gesetz der 2 Füße, Schmetterlinge u. Hummeln, die 4 Prinzipien

Die Agenda entsteht

Einstimmung: z.B. Murren, TN stellen ihre Workshops vor, auf Material und Dokuzettel in WS-Räumen hinweisen, WS-SprecherIn, Marktplatz eröffnen: Workshops verlegen, zusammenlegen? ...

Zeitplan

Open Space kann bis zu drei Tagen dauern. Beispiel für eine Ein-Tages-Open-Space-Konferenz:

- 09:00 Beginn im Plenum
- 10:30 Workshops I
- 12:00 Workshops II
- 13:30 Buffet
- 14:30 Mittagsnachrichten
- 15:00 Workshops III
- 16:30 Kaffee & Kekse
- 16:45 Abschlussnachrichten
- 17:30 Ende

2 Füße und 4 Prinzipien

Das Gesetz der 2 Füße: Es ist bei Open Space erlaubt, ja sogar erwünscht, aus einem Workshop zu gehen, wenn ich mich langweile, nichts mehr lernen oder beitragen kann. Woanders wäre dies ein Eklat, hier ist es Gesetz. Ich ehre die Gruppe durch meine Abwesenheit. Das gilt auch für die InitiatorIn der Workshops selbst. Bildhaft:

- Hummeltyp: stationär, wo er/sie auf der Blüte gelandet ist, bleibt er/sie sitzen, intensives arbeiten
- Schmetterlingstyp: leichtfüßiger, wandert von WS zu WS, tragen Infos weiter, sie treffen sich am Buffet, halten ein Schwätzchen und bilden dabei oft neue Initiativen

Bericht einer Anwendung: Die Workshopbörse auf dem Seminarleitungskreis SLK

Der Markt der Möglichkeiten auf diesem SLK wurde mit einer Workshopbörse organisiert, in der einige Elemente aus Open Space integriert wurden. Grundsätzlich ist diese Methode auch geeignet, um den Seminarplan für ein Ausbildungsseminar zu füllen.

Als besonders schön wurde von fast allen empfunden, daß sich diesmal viele trauten auch was anzubieten, dies Jahr erst zum ersten- oder zweiten Mal auf dem SLK waren. Die Workshopbörse und das Ergebnis wurde als sehr gut beurteilt. Zu deren Erfolg hat sicher auch die vorangegangene Info-Rally beigetragen, die die Teilnehmenden schon auf „Mitmachen“ eingestimmt hat: Sie mußten in kleinen Gruppen Infos sammeln und die Infos als Gedicht oder Lied vortragen. Negativ wurde an der Workshopbörse empfunden: Zum Schluß wurde die Prozedur etwas langwierig / Es gab wenig (vereins-)politische Angebote / Es gab mehr körperbetonte Workshops (tanzen, Entspannung, ...) und weniger Bildungsworkshops als im letzten Jahr (Anm. des Schreiberlings - Ein Open Space Prinzip lautet: Was immer auch passiert, es ist das einzige, was passieren konnte ...).

Der Ablauf

der Workshopbörse wurde an der Eröffnungsrunde einer Open Space-Veranstaltung orientiert. Kurz zusammengefaßt wurde sie wie folgt gestaltet:

1) Einleitung zur Workshopbörse, Vorstellen des Seminarplans und kurzer Überblick über den folgenden Ablauf.

Es gab gleich (wie immer) verschiedene Änderungsvorschläge zum Verfahren. Ihnen wurde zugehört und geantwortet: Schau erstmal wie es läuft. Findest Du Deine Idee dann noch immer gut, bringe Sie bitte dann noch mal ein, wenn wir an der Stelle sind, wo sie gut passen würde.

2) Erste Murrenrunde á 3 x 2 Minuten: Was wünsche ich mir für Workshops auf dem Markt der Möglichkeiten?

3) Aufschreiben der Wünsche als Stichwort auf A4-Zetteln, die vorbereitet auf 2 Tischen im Raum lagen. Die Zettel wurden für alle sichtbar an die „Wunschwand“ gehängt (und aufgrund der Masse noch mal vorgelesen).

4) Zweite Murrenrunde á 3 x 2 Minuten: Was könnte ich anbieten? Was will ich anbieten? Es habe sich jetzt verschiedene Teams gefunden, die zusammen was anbieten wollten. Workshopangebote können entstehen:

- schon im Vorfeld des SLKs
- während der Workshopbörse
- jederzeit während des SLKs

5) Jetzt kommt der „Open Space Marktplatz“: Die Teilnehmenden stellen ihre Workshops vor. Dazu zieht sich die Moderation, die bisher schon nach dem Stil: knapp, kurz und direkt das Verfahren erklärte, komplett aus dem Geschehen zurück! Es ist die Kunst jetzt nicht mehr zu lenken und einzugreifen!

Die Teilnehmenden stellen Ihre Workshops kurz vor:

- Was biete ich/bieten wir an
- Wie heiße ich/heißen wir
- Interessenabfrage: Wer könnte sich vorstellen zu kommen
- Wann soll es stattfinden

(Den Raum teilte das Orga-Team später ein)

Die Teilnehmenden schlugen für ihren Workshop selber die Zeiten vor. Wenn sich bei der Vorstellung herausstellte, daß zwei Leute etwas ähnliches anbieten wollen, einigten sie sich spontan, ob sie Ihre Workshops zusammenlegen wollen.

Workshops, die noch nicht konkretisiert werden konnten, wurden in den Workshopsspeicher gehängt und in der Zwischenauswertung noch mal angesprochen.

6) Nachdem alle Ihre Workshops vorgestellt hatten, wurde von der Moderation gefragt, ob es noch Änderungswünsche der WorkshopleiterIn oder von anderen gäbe, jetzt wo sie den Seminarplan als ganzes sähen? Die Änderungswünsche wurden direkt an die WorkshopleiterIn gestellt, die auch die Entscheidung fällten. Die Moderation macht hier keine Änderungsvorschläge!

Es wird als das „Wunder der Kaffeepause“ bezeichnet, daß der Open Space-Marktplatz so gut funktioniert. Wichtig zum guten Gelingen ist die Zurückhaltung der Moderation auf dem Marktplatz

Es gibt viele Möglichkeiten Open Space oder Elemente daraus zu nutzen. Die Workshopbörse ist eine und noch ausbaubar oder für andere Zwecke umgestaltbar. Mich würde es freuen, wenn durch Open Space mehr Selbstorganisation praktiziert werden kann.

Die 4 Prinzipien

1. JedeR der/die kommt, ist genau der/die Richtige.
2. Was immer auch passiert, es ist das einzige, was passieren konnte.
3. Wenn es anfängt, fängt es an.
4. Wenn es vorbei ist, ist es vorbei.

Der dritte Tag

Der sogenannte „dritte Tag“ des Open Space ist die Abschlussmethode. Es kann sein, dass sich aus dem Open Space neue Arbeitsgruppen bilden, die an ihrer Sache weiter arbeiten wollen (abends, am nächsten Tag, ...). Zur Findung dieser Arbeitsgruppen läuft es ähnlich ab, wie bei der Erstellung der Agenda. Über einen Wer-Was-Wann-Wo-Plan werden die neuen AGs festgehalten und die Arbeitsinhalte bestimmt.

Das Gesetz
der zwei Füße



Materialliste

Man kann sicher noch mehr an Material anbieten. Aber mit weniger funktioniert es auch. Pro 10 TN wird etwa ein Workshopraum benötigt.

- 1-3 Notebooks
- 1 Drucker
- Bedienungsanleitung
- 1 Fotokopierer
- 1000 Blatt

Anforderung: soll in einer Stunde (Pause) etwa 400 Kopien machen können.

- 1 Overheadprojektor
- 1 Videokamera+Stativ
- Akkus
- leere Cassette
- TV zum Abspielen
- jemand der das bedienen und erklären kann
- 1 Polaroid-Kamera (oder Digicam plus Drucker)
- 3 Filme
- 2 Kassettenrecorder
- 2 Kassetten zum Aufnehmen
- 20 Diarahmen mit Glas
- 150-200 Blatt großes Papier (Flippchartpapier oder ähnliches Format)
- 30 feste Pappdeckel (A4), um sie als Wegweiser aufhängen zu können
- 1 Rolle Druckerpapier
- 1 Blumenstrauß für Plenum
- 10 Blumen für Räume
- 11 Vasen
- 1000 Blatt Kopierpapier A4, als Schreibpapier
- 500 verschiedenfarbige Karteikarten, „ von A4, blanko oder verschiedenfarbiges Papier in Karteikartenformat

Stichwort „Entscheidungsfindung“

Ralf Burnicki
Anarchismus und Konsens
(2. Auflage 2003, edition AV in Bodenburg, 305 S., 16 €)
Das Buch ist eine Fleißarbeit. Minutiös werden sowohl die Kritik an repräsentativer Demokratie als auch die Anwendungen von Konsensentscheidungen ohne Repräsentation in anarchistischen Bewegungen erläutert. Ein Teilkapitel ist der Kritik am Konsens gewidmet, auch hier unterteilt in die verschiedenen Spektren, die Kritik äußern. Insofern ist das Buch ein guter Überblick, wer warum auf Konsensprinzipien setzt. Der für den Autor und weite Teile anarchistischer Strömungen grundlegende Fehler durchzieht aber das gesamte Buch und taucht schon im Untertitel auf: „Strukturen einer nichthierarchischen Demokratie“. Doch Volksherrschaft ist immer hierarchisch – allein durch die Bildung des „demos“, also der Abstimmungsgemeinschaft, die ein Innen und Außen bilden muss, gerade wenn die Beteiligten sogar Vetorechte haben. Grenzen und Ausgrenzung sind also integraler Bestandteil aller Formen von Demokratie, auch in Konsensverfahren. Insofern sind nicht-repräsentative Varianten der Demokratie vielleicht



ein Fortschritt in Richtung Herrschaftsfreiheit, aber lange nicht diese selbst – und folglich auch keine anarchistische Methode.

David Van Reybrouck
Gegen Wahlen

(2016, Wallstein in Göttingen, 198 S., 17,90 €)

Wenn Führungspersonen durch Wahlen bestimmt werden, bildet sich eine Aristokratie, weil diejenigen gewählt werden, die bereits über den meisten öffentlichen Einfluss oder die besten Werbemittel verfügen. Wirklich demokratisch hält der Autor nur die Zufallsauswahl aus dem gesamten Spektrum der Bevölkerung, untermauert mit materiellen Mitteln für die Ausgelosten, ihre Tätigkeit dann auch wirklich ausüben zu können. Was überrascht: Diese Erkenntnis und Praxis gab es schon im alten Athen und danach auch in vielen Städten. Das aristokratische Wählen wurde erst durch die bürgerlichen Revolutionen des 18. und 19. Jahrhunderts durchgesetzt und schuf die Welt der Funktions- und Deutungseliten, wie sie jetzt existiert. Ein wichtiger Beitrag.



Wer es konventionell will, findet eine Menge Bücher mit Tipps zur Leitung von Gruppen. „Moderne Menschenführung“, wie das entsprechende Buch aus einem bizarren Dreierteam mit dem Militärausbildeter Gerhard Buzek, der Unternehmensberaterin Gabriela Leone und der Pädagogin Halina Sobolewska heißt, ist dabei ein recht ehrlicher Titel (2015, novum in Berlin, 135 S., 16,90 €). Es geht um Führungsstile für ein, modern ausgedrückt, Leadership, dass nicht von oben herab befiehlt, sondern aus dem Prozess heraus Impulse setzt und die Richtung vorgibt. Die Führungskraft ist dabei immer gleichzeitig selbst handelnde, steuernde und lernende Person.

Reiner Neumann

Die Macht der Macht

(2012, Carl Hanser in München, 207 S., 18,90 €)

Der Titel klärt nicht auf über den Inhalt des Buches. Denn im Innern steckt eine Art Anleitung, machtförmiges Verhalten Anderer zu durchzuschauen, dieses wahlweise zurückzuweisen oder nutzen, vor allem aber eigene Macht aufzubauen und zur dominanten Person im Geschehen zu werden. Eine Kritik an Machtausübung, Hierarchien und Herrschaft fehlt. Es geht darum, wie die eigene Position – gerade im Erwerbsleben – gefestigt oder verbessert werden kann.

Materialliste 1. Teil*

Für 10 Räume jeweils:

- 1 Rolle Tesakrepp
- 1 Rolle Tesafilm
- 1 Tube Papierkleber oder Prittstift
- 1 Kiste für Stifte
- 1 Pack Pinnadeln (etwa 50) (nur wenn Pinnwand vorhanden)
- 4 Overheadfolien
- 2 Scheren
- 5 verschiedenfarbige Eddings
- 3 verschiedenfarbige Folienschreiber
- Handvoll Buntstifte und Wachsmaler
- 2 Bleistifte, 1 Radierer, 1 Anspitzer
- 3 Klarsichthüllen
- 5 Briefumschläge
- 1 Pack Haftnotizzettel
- 3 Kerzen+Halter+Streichhölzer
- 1 Packung Haribo-Sweeties
- 1 Uhr
- 1-2 Wolldecken
- 10 Stühle
- 1-2 Tische
- 1-2 Tischdecken

Fortsetzung auf der folgenden Seite!

* Die Zusammenstellung ist für größere Gruppen mit angemessener Vorbereitungszeit passend. Open Space ist auch spontaner möglich – dann mit mehr Improvisation.

Stichwort „Projektarbeit und PR“

Andreas W.
Grohmann

Plakate für NGOs und Initiativen – ein Handbuch

(AG Spak in Neu-Ulm, 113 S., 19,80 €)
Auf jeden Fall schön ist das Buch: Großformatig, übersichtlich und mit ganzseitigen Beispielpublikationen, die tatsächlich auch sehr ansprechend erscheinen. Im Text, meist auf der gegenüberliegenden Seite, vermittelt der Autor Tipps zur Gestaltung. Auf einigen Seiten wird das DTP-Programm Scribus vorgestellt, die zweite Hälfte des Buches bilden Plakate verschiedener Organisationen. Welchen Zweck die Beschreibungen der NGOs, ihrer Gründis usw. zum Thema des Buches erfüllen, ist nicht ganz klar. Bei Firmen würde mensch product placement, also bezahlte Werbung, vermuten. Kleine Fehler zum Urheberrecht oder zum Recht auf das eigene Bild schmälern die Qualität des Buches nur geringfügig, überraschen aber in ihrer Rechtsgläubigkeit – schließlich ist der Autor bekennender Anarchist.

Daniel Pichert

Werkzeugkiste

Projektmanagement

(2015, Stiftung Mitarbeit in Bonn, 143 S., 10 €)

Ein Buch für alle, die ihre Projekte richtig durchplanen und dann Schritt für Schritt umsetzen wollen. Beschrieben werden nicht nur einzelne Schritte und Methoden, sondern vor allem die Denkkultur des Managements. Wichtiger als die konkreten Inhalte sind dann Planungsprozesse, die interne Kommunikation, Finanzen und Mitarbeiterauswahl. Ob solche Professionalisierung für ehrenamtliche Projekte immer gut ist, sei dahingestellt. Dass mehr strategisches Vorgehen oft zu mehr Wirkung führt, ist als Botschaft an politische Akteure allerdings sinnvoll.

Andreas Graf von Bernstorff

Einführung in das Campaigning

(2. Auflage 2017, Carl Auer in Heidelberg, 128 S., 13,95 €)

Ein Buch als praktische Handreichung: Es vermittelt die Grundidee von Campaigning, also der Verbindung mehrerer Handlungen unter einer Strategie. Aktion, Lobbyismus und PR-Arbeit greifen dabei ineinander – im günstigen Fall zugunsten der Ziele, denkbar aber auch vor allem zugunsten der Kampagnenbetreibis und deren Konto. Diese politischen Bewertungen lässt der Autor aber weitgehend aus. Seine Brille ist die der Aktionsstrategien in Bewegungskonzernen der Marke Greenpeace oder Campact. Hier ist die Kampagne wie das Produktmarketing einer Firma: Auf den Sinn kommt es nicht an, sondern auf den Erfolg. So jubelt er selbst noch über Klickivismus als eine sinnvolle Organisationsform von Protest. Subversion definiert der Autor als „Veränderung innerhalb eines sozialen Systems“. Kreative Aktionsformen scheinen unbekannt.

Daniel Pichert



Erfolgreich Fördermittel einwerben
Tipps zum Schreiben für das Schreiben
www.projektarbeiten.de

Erfolgreich Fördermittel einwerben

(2011, Stiftung Mitarbeit in Bonn, 178 S., 10 €)

Wer Projektgelder beantragen will, findet in diesem Buch alles Wichtige – und zwar sehr praxisnah aufbereitet. Von Hinweisen zu Entscheidung, ob solche Anträge überhaupt lohnenswert sind bis zum Verfassen der einzureichenden Unterlagen wird alles haarklein erläutert und mit Beispielen ergänzt. Das Buch ist für die Praxis geschrieben. Es enthält keine Adressen von Geldgebern, sondern stellt eine Arbeitshilfe für die konkrete Antragsstellung dar.

Für Workshop-Räume jeweils:

- verschiedenfarbige Eddings
- Handvoll Buntstifte und Wachsmaler
- Kiste für Stifte
- Pack Pinnadeln
- Scheren
- Schreibpapier
- Karteikarten
- Rolle Tesakrepp
- Prittstift
- Flipchartpapier oder Papierrolle
- Flipcharts, Metaplanstellwände oder Kreidetafeln
- Dokubögen

Für den Plenumsraum:

- 1 Rolle TesaKrepp
- 1 Rolle Tesafilm
- 1 Kiste für Stifte
- 1 Pack Pinnadeln (ca. 100)
- 10 verschiedenfarbige Eddings
- 1 Pack Wachsmaler zum Schreiben
- 1 große Uhr
- 3 Scheren
- 3 Tuben Papierkleber oder Prittstifte
- 1 Taschenrechner
- 1 Tacker zum Papierheften
- 80 Umsonstpostkarten mit verschiedenen, netten Motiven
- 100 Schwalbenschwänze
- 1 Locher
- Etwa 3 weitere Uhren für Raucherecke u.a.
- Anjas Bioknete
- 1-3 Tuschkästen
- Pinsel
- Fingerfarben
- Min. 80 Kugelschreiber (für jeden Teilnehmer einen eignen)
- 500 Klebepunkte

Open Space in politischer Aktion

Das Prinzip des Open Space ist nicht nur für Treffen und Bildungsveranstaltungen empfehlenswert, sondern auch bei politischen Aktionen und deren Vorbereitung. So können Aktionen ein Mit- und Nebeneinander mehrerer Aktivitäten sein, den denen sich jeweils diejenigen und so viele beteiligen, wie Interesse haben. Zudem gibt es einen oder mehrere Infopunkte, deren Funktion es ist, Transparenz zu schaffen, was wo läuft, sowie Möglichkeiten zu bieten, dass aus neuen Ideen weitere Aktionen entstehen können. Beim Widerstand gegen Castortransporte ins Wendland hieß das Streckenkonzept: Es gab viele Aktionen entlang der Transportstrecke, aber auch Infopunkte, Online-Übersichten usw. Alles entstand aus der jeweiligen Initiative von Einzelnen und Gruppen. Keine Gruppe konnte zentral steuern (auch wenn das einige wollten bzw. versuchten).



Gut wären:

- Mehrere Flipcharts und Metaplanstellwände
- 80 Schreibunterlagen für TN, wenn sie im Plenum im Stuhlkreis sitzen, Pappdeckel oder so

Anmerkung: sämtliche Papiere bitte in Recyclingpapierqualität

Ich bräuchte noch ein paar Leute, die mir bei der Vorbereitung helfen.

- 2 Helfer am Vortrag zur Vorbereitung: Plakate malen, Material zusammenstellen ...
- 1 Helfer morgens früh vor Openspace bzw. während des ersten OS-Plenums: Arbeitsräume herrichten, mit Material bestücken, Wegweiser aufhängen, ...
- 2-4 Helfer in der Küche, Mittagsbüffet herrichten: Schnitzchen, Salat ... machen, Tee und Kaffee kochen, Kekse und Kuchen richten, ...
- 1 Kopierhelfer, die vor dem Mittagsplenum und dem Abendplenum die Ergebnisse kopieren.

Offene Plattformen



Wo immer etwas größer wird, entsteht das Problem der Koordinierung, des Überblicks, der Informationsflüsse bis hin zum seltsamen Zwang, jetzt auch Gemeinsames entscheiden zu müssen. Camps, Kongresse, Konferenzen, Aktionen, aber auch die politischen Zusammenhänge einer Stadt oder Region sind solche Größenordnungen. Normalerweise entwickelt sich eine Mischung aus Nebeneinander (manchmal auch Gegeneinander) und zentralen Organisationsstrukturen. Bei Camps, Kongressen oder Aktionen sind das meist Plena, in einigen Fällen auch Sprechiräte (z.B. Jugendumweltkongress, X-1000malquer) oder formale Führungsgremien (wie die Vorstände in den NGOs, z.T. als Koordinations- oder Steuerungsgruppen verschleiert).

Die immer wieder negativen Erfahrungen mit Dominanzen und zentraler Steuerung sowie das Erleben der strategischen Unterlegenheit basisdemokratischer gegenüber zentralistischen Organisationsmodellen führt zu ständigen Debatten über die Struktur großer Treffen, Aktionen oder gruppenübergreifender Prozesse. Dabei wiederholen sich oft dieselben Fehler:

- Es wird nach einem Modell gesucht, dass für alle die beste Lösung bringen soll.
- Alle Anforderungen und Probleme sollen durch eine Methode bearbeitet werden.
- Immer bleibt im Kern ein zentrales Gremium und eine kontrollierende Struktur übrig, wenn sie auch in ihrer Form unterschiedlich sein kann (Plenum, Sprechirat, Vorstand, Koordinationskreis, Orga-Gruppe usw.).
- Werden Teilfragen ausgelagert, so wird auch dafür wieder ein neues Gremium geschaffen, das zentral zuständig ist.

Das Gegenmodell zu solchen Lösungsmodellen muss sehr grundsätzlich mit der Vorstellung brechen, überhaupt ein allumfassendes Organisationschema zu finden. Das ist nämlich bereits eine Vorgabe, die dominant wirkt, weil sie die Einigung im Sinne einer Vereinheitlichung durchsetzt. Hierarchiemindernd aber kann nur eine Organisation sein, die verschiedene (!) Handlungsmöglichkeiten schafft, die Unterschiedlichkeit fördert – und zwar im Sinne echter Möglichkeiten, nicht nur der theoretischen Chance.

Ein grundlegendes Modell dieser Art sind die „offenen Plattformen“. Darunter ist zu verstehen, dass Organisationen nicht mehr von Gremien ausgehen, sondern von allen Akteuren gleichermaßen entwickelt werden können.

- Die Gleichberechtigung entsteht durch den für alle möglichen Zugriff auf alle (!) Ressourcen, seien es Adressenlisten (z.B. Presseverteiler), Infrastruktur (Geräte, Technik usw.), Räume, Wissen, Termine usw.
- Die Vielfalt entsteht durch die informelle und technische Möglichkeit, verschiedene Organisationsansätze auch nebeneinander zu verwirklichen. Das bedeutet: Es geht nicht mehr um die Frage „der“ richtigen Organisation, sondern um eine Vielfalt verschiedener. Die Menschen verwirklichen jeweils „ihre richtige“ Struktur zusammen mit denen, die ähnliche oder gleiche Vorstellungen haben.
- Statt eines Nebeneinanders ist das Ziel, dass zwischen diesen autonomen Teilbereichen vielfältige Kooperationen entstehen, seien es gemeinsame Aktionen, gemeinsame Nutzung von Infrastruktur oder anderes mehr. Wichtig ist dabei einerseits, dass keine übergeordnete Ebene diese Kooperationen organisiert bis erzwingt, andererseits aber auch, dass Kooperation gegenüber konkurrierendem Verhalten der einzelnen Teile (exklusive Nutzung von Infrastruktur, Material, Geld, Wissen, Verteiler usw.) als die sinnvollere Form erscheint. Das ist vor allem dann gegeben, wenn alle diese nutzbare Infrastruktur grundsätzlich allen gleichberechtigt zugänglich ist. Wo keine bevorzugten Zugriffsrechte existieren und damit auch außer dem blanken Faustrecht und ähnlichen Ausgrenzungsmethoden keine Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten bestehen, ist die Chance am größten, dass sich die Teilgruppen kooperativ verhalten, also sich über die Nutzung verständigen, die Infrastruk-

tur weiterentwickeln usw. Der Nutzen für andere und die Verwirklichung der Interessen der eigenen Gruppe fallen dann weitgehend zusammen (siehe auch die Theorie der Herrschaftsfreiheit im Projekt „Freie Menschen in Freien Vereinbarungen“, z.B. unter www.herrschaftsfrei.de.vu oder www.opentheory.org/herrschaftsfrei).

Es ist denkbar, dass innerhalb eines Camps, Kongresses, einer Aktion usw. neben „offenen Plattformen“ auch noch demokratische, basisdemokratische oder sonstwie ge- und verregelte Teile existieren. Das ist möglich und auch akzeptabel, wenn zwischen diesen Teilen keine Hierarchie herrscht. Die „offene Plattform“ muss also eine sichere Autonomie haben und nicht von anderen Teilen, die z.B. Hausrecht haben, abhängen.

Wie offene Organisationsplattformen aussehen können, wird noch sehr stark zu entwickeln sein. Es gibt aber bereits einzelne Beispiele aus der Praxis, die zeigen können, in welche Richtung es geht. Viele der bisherigen Beispiele litten unter äußeren Zwängen. „Offene Plattformen“ werden zur Zeit in politischen Bewegungen als Fremdkörper wahrgenommen. Es sind Zonen, in denen die normalen Dominanzen nicht mehr wirken. Daher versuchen formaldemokratische Gremien oder informelle Eliten, solche „Zonen“ wieder unter ihre Kontrolle zu bringen. Es folgen Beispiele aus den vergangenen Jahren.



Report: Die „Offene Presseplattform“ bei den Anti-NATO-Aktionen in München 2002

Dieses erste Experiment lief in München bei den Protesten gegen die NATO-Tagung 1.-3.2.2002. Dort hatten alle die gleiche Infrastruktur und die Adressen der Journalisten nutzen können. Es gab offene und direkte Begegnungen der daran interessierten Akteure mit der Presse und keine Sprechiräte oder ähnliches. Das Modell funktionierte trotz eingeschränkter technischer Möglichkeiten überraschend gut. Die „Offene Presseplattform“ war der einzige spürbare selbstorganisierte Zugang zu den bürgerlichen Medien bzw. Presseorganen, die außerhalb der Bewegungen stehen. Von Seiten der Eliten und formalen Leitungsgremien der Anti-NATO-Bündnisse wurde die Idee nicht unterstützt. Bei nachfolgenden Aktionen, wo ein erneuter Anlauf unternommen wurde, wurde sie sogar ausgegrenzt (Atomforum im Mai 2002 in Stuttgart) oder per Hausrecht (!) verboten (Anti-Castor-Aktionen im Nov. 2002 in Lüneburg und Anti-NATO-Aktionen in München 2003). Die Idee der „Offenen Presseplattform“ wird im Kasten genauer beschrieben.

Zeitungen und Internetseiten als offene Plattformen, also ohne Zentralredaktion, Zensur usw.

Zeitungen und andere Medien sind meist von intransparenten Eliten geprägt. Sie kontrollieren, was hineinkommt. Dabei gehen sie unterschiedlich stark sortierend vor, die meisten Medien veröffentlichen nur, was aus ihren Seilschaften, ihrem Verband usw. kommt oder ihre Meinung wiedergibt. „Offene Plattformen“ gibt es in Deutschland kaum. Einige sind aber teilweise so organisiert. Das bekannteste Beispiel ist Indymedia, wo einerseits alle gleichberechtigt etwas hineingeben können, andererseits aber in intransparenten Runden und nach nicht inhaltlichen Kriterien entschieden wird, was auf den Titel kommt oder gar im Giftschrank landet. Das wäre anders vorstellbar und auch so veränderbar, dass die Nutzis stärker „regeln“, was wie intensiv wahrgenommen wird. Vollständig „offene Plattform“ waren z.B. Projekte aus der Oekonux-Debatte. Das hatte auch gut funktioniert. Trotzdem sind die meisten verschwunden. Auch das ursprünglich offene Medium „grünes blatt“ hat 2019 ein Teil der Redaktion an sich gerissen und die anderen rausgeschmissen. Das ist aber kein Grund, Zeitungen, Radio- usw. nicht als offene Plattformen zu organisieren. Es zeigt nur, wie stark der Hang zu Dominanzen ist. Immerhin: Einige Freie Radios bieten noch autonome Sendeplätze, was diesem Prinzip entspricht.

Offene Aktionsplattformen

Bei größeren Aktionen können verschiedene Bereiche als „offene Plattformen“ organisiert werden. Dazu gehören die bereits oben genannten Teile, aber auch Aktionsplattformen. Das wären Räume u.ä., in denen Aktionsmaterialien und -möglichkeiten für alle zugänglich lagern und genutzt werden können (je nach Aktion Handwerkzeug, Transpis, Farbe usw.). Zur Zeit sind riesige Aktionsmaterialbestände fein säuberlich nur bestimmten Herrschaftsstrukturen zugänglich. Ein krasses Beispiel ist der Castor-Protest, wo Greenpeace, X-1000malquer und die BI Lüchow-Dannenberg riesige Schätze an Material horten und weitgehend exklusiv für sich einsetzen — genauso wie die Pressekontakte (auf der Medienwiese stehen neben den Wagen der Medien, Cops und anderen Institutionen dann noch die der großen Organisationen, von denen aus dann der Eindruck vermittelt wird, sie würden für die Bewegung sprechen). Der Versuch, beim Castor-Protest Nov. 2002 eine offene Direct-Action-Plattform in Lüneburg zu errichten, wurde von den Eliten des Castor-Widerstandes verboten (!), die dann errichtete Widerstandsbaustelle war von der Idee hier wenigstens ein Stück weit in die Richtung „offene Plattform“ — in der Praxis allerdings wurde alles durch Plena und Elitentreffen geregelt.

Politische FreiRäume

Projektwerkstätten und ähnliche Räume sind dann „offene Plattformen“, wenn alle Infrastruktur ohne Einschränkung allen zur Verfügung steht. Dann gibt es keine Besitzrechte mehr und keine Räume einzelner Gruppen. Keine Schlösser und keine Passwörter. Alles, was vorhanden ist, dient als Plattform für alle mit ihren Ideen. Das bekannteste Beispiel ist die Projektwerkstatt in Saasen, wo Archive, Bibliotheken, Computer-

räume, Direct-Action-Werkstätten usw. immer allen offenstehen. Das Haus entwickelt sich ständig weiter durch die dort Agierenden. Es gibt keine formalen Gremien, die sich kümmern, sondern die Möglichkeiten ergeben sich aus dem, was Menschen an Infrastruktur aufbauen. Ständig kommen Ideen und damit neue Möglichkeiten hinzu — leider gibt es auch immer Gruppen und Personen, die durch Klau oder Zerstörung die „offene Plattform“ wieder einschränken (Klau bedeutet in diesem Fall dann Reprivatisierung!). Mehr unter <https://stiftung-freiraeume.de>.

Camps, Kongresse ...

Das Prinzip der offenen Plattformen lässt sich gut auf alle größeren Veranstaltungen übertragen. Diese werden höchstens noch als organisatorischer Rahmen (Verpflegung, Infrastruktur, Übernachtungsplätze usw.), hinsichtlich der Koordinierung und des Infoaustausches während der Veranstaltung sowie für die Öffentlichkeitsarbeit (Werbung im Vorfeld usw.) in einer allgemeinen Organisationsgruppe/-struktur durchgeplant. Ansonsten bilden sich voneinander unabhängige, aber miteinander kooperierende eigenständige Teile. So können auf Zeltlagern verschiedene Bereiche entstehen, darunter auch die ohnehin bereits oft verwirklichten FrauenLesbenTransIdent*-Zeltbereiche, eigenständige Campteile für Kids usw. In allen Teilen gibt es Platz für eigene Zelte, Gemeinschafts-Schlafzelte und mindestens ein Zelt/Raum für öffentliche Aktivitäten/Angebote. Die Menschen in jeder „autonomen Area“ legen selbst fest, wie sie miteinander leben und entscheiden wollen (Ruhezeiten, eigene Verpflegung oder Mitmachen an Gesamtstruktur, Plena oder nicht usw.). Zudem verwirklichen sie in eigener

Erfahrungsbericht

„Offene Presseplattform“ – selbstorganisiert, kreativ, eine unter vielen

Die „Offene Presseplattform“ ist eine Chance, daß Journalistis und Aktionsgruppen direkt in Kontakt kommen — ohne die Hierarchie von Pressesprechis oder Pressestellen, die alles kontrollieren. Hier läuft der Kontakt direkt, die Aktionsgruppen bestimmen selbst, wo sie mit wem kooperieren, Medien zu Aktionen einladen, Interviews geben usw. Eintragen können und sollten sich Journalistis, die Kontakte zu Aktivistis suchen — und Aktionsgruppen, die Kontakt zu Medienleuten suchen oder zumindest zur Kooperation bereit sind (vermittelt Eure Ideen — und zwar selbst!!!).

Eine offene Presseplattform kann u.a. umfassen:

- Handy-Nummern u.ä., die als Kontakttelefone von Aktionsgruppen und Medienvertreteris angerufen werden können — die eigenen, um Infos über ihre Aktionen bzw. inhaltliche Statements zu verbreiten, die anderen, um Infos abzufordern, sowie eine Liste von Menschen, die für Interviews u.ä. bereitstünden, wenn sie denn in dem Moment erreichbar sind, wo jemand gesucht wird.
- Listen von Menschen, die für Interviews u.ä. bereitstünden, wenn sie denn in dem Moment erreichbar sind, wo jemand gesucht wird.
- Listen von Presseansprechpartnis zum Weitergeben an die, die aktive Pressearbeit machen wollen.
- Offene Pressegespräche zur direkten, selbstbestimmten und unmoderierten Begegnung von Aktivistis und Journalistis.
- Suche/Finde-Listen an Schwarzen Bretten und im Internet, wo Journalistis ihre Adresse und Kontaktwünsche ebenso hinterlassen können wie Gruppen ihre Termine, Aktionsberichte und Kontakttelefonnummern. Außerdem können dort alle eingehenden Erklärungen und Presseinfos dokumentiert/angehängt werden.

Die Presseplattform betreibt keine eigene Pressearbeit und vertritt erst recht nicht irgendwelche anderen Menschen oder Gruppen gegenüber der Presse. Niemand redet im Namen der Presseplattform. Niemand ist die Presseplattform, es gibt sie nicht als eigenständig nach außen tretende Gruppe. Sie ist vielmehr ein Infokarrussel, das helfen kann, die Positionen und Berichte der Gruppen, die aktiv sind, so nach außen zu bringen, daß sie möglichst gut verbreitet werden.

Zum grundsätzlichen Rahmen

- Die Presseplattform ist offen. Die bekanntgegebenen Handynummern können nicht nur für Anfragen von Journalistis und für Berichte, Fragen u.ä. von Aktionsgruppen genutzt werden, sondern auch von Menschen, die Lust haben, selbst mitzumachen. Meldet Euch also — Presseplattform organisieren und selbst Aktionen mitmachen schließt sich dabei nicht aus.
- Die Idee der offenen Presseplattform kommt aus der Diskussion „Organisierung von unten“, d.h. sie richtet sich gegen Hierarchien und tritt für Selbstorganisation und die dafür notwendige Transparenz ein. Hierarchie entsteht auch durch unterschiedliche Möglichkeiten. Dem soll die Idee der offenen Presseplattform entgegensteuern, in dem zum einen „wir“ nur die Kontakte vermitteln, also nicht als Presseplattform selbst Statements abgeben. Gleichfalls sollen aber die Handynummern nicht an die Besitzis der Handys gebunden sein. D.h. wer das Handy während der Aktionen bei sich hat, wird in der offenen Gruppe, die die Presseplattform organisiert, ständig neu festgelegt. Auch von daher verträgt sich ein Mitwirken an der Presseplattform mit eigenen Aktionen zu einer anderen Zeit.
- Niemand ist dazu gezwungen, die Presseplattform zu nutzen. Damit das nicht nur ein hohles Wort ist, werden alle Daten veröffentlicht, die für unsere Arbeit nützlich sind. Im Internet finden sich die selbsteingegebenen Kontaktdaten der Journalistis und Medien, die Räume mit Listen und Infrastruktur sind unkontrolliert zugänglich. Wer also sich völlig selbstorganisieren will, nutzt dafür einfach die offenliegenden Daten und Infrastrukturen!
- Frechheit, Kreativität und Selbstorganisation sind die „Waffe“ gegen Herrschaft, nicht Uniformität und militärische Logik. Darum denk Euch eigene Aktionen aus, nutzt alle Hilfsmittel wie Stadtpläne, Rechtshilfefinfs, Direct-Action-Fibeln, Presseplattform — und Euch als Quelle der guten Ideen. Kreative Aktion, dahinterstehende Positionen und Visionen (Inhalte!) sowie (ganz wichtig!) deren Vermittlung nach außen (die Menschen um Euch herum, die an den Fenster gucken, die Presse oder wer auch immer) ist zusammen die Chance, ein Stück zu Rütteln am unmöglich Erscheinenden ...

Textvorschlag für eine Einladung zur offenen Pressekonferenz:

Hiermit laden wir Journalistis und Akteuris aus Basisgruppen zu einer direkten Begegnung ein. Inhalt des Gesprächs können sein:

- Basisgruppen stellen ihre Aktionen und/oder Beweggründe für den Protest gegen das Atomforum vorstellen wollen (nicht über geplante Aktionen reden zu wollen, ist kein Grund, nicht teilzunehmen und über eigene Ziele zu berichten)
- Journalistis und Akteuris treffen weitere Vereinbarungen für Berichterstattung, Interviews usw.
- Gegenseitiges Fragen und Antworten über Ziele, Strategien usw.

Wir würden uns freuen, wenn viele Menschen den Weg zu diesem Gespräch finden. Es handelt sich nicht um eine offizielle Pressekonferenz. Es wird keine irgendwie offizielle Meinung vertreten, sondern die anwesenden Personen sind selbst die Gestaltenden. Es gibt daher auch keine offiziellen Einladenden. Die „Offene Presseplattform“ ist der Versuch, direkte Kontakte zu ermöglichen — ohne einen Zwang dazu zu schaffen oder gar irgendeine Form der Vereinnahmung aufzubauen. Niemand spricht für andere, aber es wäre schön, wenn viele für sich, ihre Ideen, Ziele, Aktionen, Visionen, Kritiken, Positionen usw. sprechen.

Aktive der Offenen Presseplattform

Die Erfahrungen von München zur damaligen Internetseite

Im Vorfeld trugen sich sowohl Journalistis wie auch Aktionsgruppen in die Liste ein. Die Liste der Journalistis war immer offen (Internet bzw. während der Aktionen am Infopunkt aktualisiert), so dass Gruppen ständig auch selbst Kontakte aufnehmen konnten. Außerdem war es bei Aktionen immer wieder möglich, Akteuris, die gerade nicht an der Aktion teilnahmen, aber am Infopunkt der Presseplattform waren, dafür zu gewinnen, die Liste durchzutelefonieren und die Journalistis zum Ort zu schicken. Das klappte gut — auch mit Menschen, die bisher der Idee gar nicht kannten — der Verzicht auf feste Presseleute war also kein Qualitätsverlust. Das Ergebnis konnte sich auch sehen lassen: Die Journalistis, die mit der Offenen Presseplattform kooperierten, waren bei mehreren Aktionen die Einzigen, die von Beginn an oder sehr schnell am Aktionsort waren. Das deutlichste Beispiel: Als die Polizei am Samstagabend in der Schillerstraße die Demo einkesselte waren alle Fernsehteams, die mit der Offenen Presseplattform kooperierten, im Kessel — aber auch kein anderes.

Etliche Aktionsgruppen konnten für ihre Aktionen direkt Kontakte aufnehmen.

Im Ergebnis:

- Es entstanden einige umfangreiche Texte, Dokumentationen usw. von kreativen Aktionen
- In fast allen Beiträgen, die über die offene Presseplattform vermittelt wurden, konnten auch die Ziele und Motive der Akteuris vermittelt werden. Allerdings muss klar festgestellt werden, dass eine solche Form der Pressearbeit von unten nicht verhindern kann, dass Journalistis weiter an auflagefördernden und dann platten bis falschen Berichterstattungen orientiert sind.
- Sämtliche Zeitungen, die keinen Kontakt zur Offenen Presseplattform aufnahmen, blieben weiterhin voll auf die Meldungen von Regierenden, Polizei und zentralistischen Anti-NATO-Gruppen orientiert. Sie berichteten von den verschiedenen direkten Aktionen außerhalb der zentralen Bündnis-Demonstrationen meist gar nicht.
- Auffällig war, dass alle als eher links geltenden Zeitungen keinen Kontakt zur Offenen Presseplattform herstellten und daher ebenso nicht über Aktionen jenseits der zentralen Demonstrationen berichteten. Zudem fehlte gerade bei ihnen die Stimme der herrschaftsfeindlichen, grundlegend systemkritischen Akteuris. Das muss nach den Erfahrungen auch bei früheren Aktionen als Strategie gewertet werden. Auch viele „linke“ Zeitungen und Zeitschriften stellen sich oft arrogant als unbeteiligte Beobachter über die Bewegungen und berichten nicht aus ihnen heraus, zudem sind sie meist auch nicht diskussionsfreudiger als bürgerliche Medien, sondern berichten und veröffentlichen nur, was stromlinienförmig in die eigene Redaktionsdoktrin passt.
- Die Verzahnung mit selbstorganisierten Medien wie Indymedia, freien Radiogruppen usw. lief nur sehr schlecht. Hier war auch im Rahmen der Offenen Presseplattform nur wenig Aktivität zu sehen, den Kontakt aktiv herzustellen.

Fazit

Die Idee ist gut, sie war wirksam dort, wo die Kontakte hergestellt waren. Es ist nötig, die zentralistischen Politikstrategien zu überwinden. Das Projekt ist aber noch in der Anfangsphase ... eine Weiterentwicklung ist nötig, aber möglich.

Regie mindestens einen offenen Bereich — im öffentlichen Zelt/Raum. Das kann ein Cafe, eine Vokü, ein Workshopszelt, eine Direct-Action- oder Kunstplattform oder was anderes sein. Gut wäre, wenn in der Gesamtstruktur noch weitere Räume/Zelte vorhanden wären, falls irgendwo mehr Projekte verwirklicht werden. Diese öffentlichen Räume sollten auch tatsächlich für alle auf dem Camp/Kongress zugänglich sein. Ihre Summe ist der Kongress! Kooperationen aller Art werden zwischen den „autonomen Areas“ direkt vereinbart. Statt Plena prägt eine vielfältige Menge freier Vereinbarungen „autonomer Areas“ das Geschehen.

Optimal wäre, wenn auch die „Areas“ selbst den Infoaustausch und Koordinierung zu ihrer Sache machen würden, also z.B. eine „Area“ (oder einige zusammen) einen Austauschpunkt (z.B. verbunden mit einem Cafe ... siehe Open Space: Info-Marktplatz) schafft, Infoplena der Interessierten u.ä. von „Areas“ vorbereitet werden, eine Campzeitung irgendwo entsteht usw.

Soweit gemeinsame Aktivitäten nötig bleiben (Kloputzen & Co.), können sie rotierend Tag für Tag einzelnen „Areas“ auferlegt werden, die selbst klären, wie sie das jeweils erledigen.

Wer dagegen hält

Solche Organisationsprinzipien treffen auf kulturelle Widerstände und auf Strategis der Macht. Ersteres betrifft die große Mehrheit auch politischer Akteuris. Das Prinzip von Unterordnung, Fremdbestimmung und daraus folgendem Unwillen plus Unfähigkeit zum Nutzen des eigenen Verstandes und der eigene Möglichkeiten ist so durchdringend, dass jedes Angebot, sich leiten oder vereinnahmen zu lassen, zumindest unbewusst freudig angenommen wird — bietet das doch eine Perspektive, das Selbstverständnis des Protestierenden zu fühlen, ohne aus dem Trott des Alltags herauszufallen. Für die zweiten ist jedes Mittel zur Erhöhung der Selbstorganisation eine Bedrohung ihres Hegemonialanspruchs. Wo Aktivistis eigene Ressourcen bilden oder die bestehenden freier zugänglich werden, wo Menschen sich selbst vertreten und öffentlich positionieren, da engen sich die Möglichkeiten derer, die Macht ausüben wollen, ein. Das wäre gut so!

Der optimale Raum für Projekttreffen und Bildungsarbeit mit Dominanzabbau in Aktion:

Projektwerkstatt in Saasen

Wir sind völlig unabhängig von staatlicher Förderung und regelmäßigen Spenden. Ausbau, Renovierungen und die Ausstattung sind selbst erstellt oder Materialspenden von vielen Unterstützern.

Guckt doch mal, ob Ihr was habt, was wir gerade gebrauchen können:

[suchliste.siehe.website](#)





Planspiel

Planspiel als Simulation politischer Prozesse

Das Planspiel eignet sich nicht nur für konkrete Aktionen, sondern auch zur Simulation langer Zeiträume, z.B. Kampagnen oder Planungsphasen von Projekten. Gerade dann kann das Planspiel seine Stärke entwickeln — nämlich das, was sonst Wochen oder Monate dauern würde, auf ein Wochenende zu verkürzen. Die für eine Projektplanung wichtigen Akteursgruppen sollten im Planspiel vertreten sein, also neben der eigentlichen Gruppe auch mögliche Unterstützerguppen, Zielgruppen von Öffentlichkeitsarbeit oder gegnerische Gruppen. Das Planspiel muss möglichst gut die anzunehmende Realität widerspiegeln. Dazu gehören auch Störeffekte, die wenig voraussehbar sein sowie Konflikte usw. Die Qualität des Planspiels steigt mit der Fähigkeit, hier flexible und realitätsnahe Strukturen zu schaffen.

Läuft das Planspiel erstmal, entwickeln sich die Prozesse aus der Selbstorganisation der Beteiligten. Gruppen und Einzelpersonen treten in Kontakt miteinander, planen Gemeinsames und setzen es „im Spiel“ um. Kooperieren oder zerstreiten sich. Gruppen können sich zusammenschließen, aber auch spalten. Beides gehört zur Realität. Transparenz und Täuschung sind möglich — auch das wie in der Realität. Gruppenkontakte können durch Streitigkeiten zwischen Einzelpersonen gefährdet werden. Ebenso können aber auch Einzelkontakte die Nichtkooperation zwischen Gruppen aufweichen.

Als Beispiel (Bericht der damaligen Spielleitung siehe rechts) soll der Versuch dienen, ein Projekt „Energie von unten“ in Berlin zu starten. Ziel war es, auch tatsächlich eine Kooperation zwischen WGs, Häuserprojekten, Firmen und anderen Energiekonsumentis mit denen, die regenerative Energieanlagen betreiben und damit Strom und Wärme abgeben können. Diese bislang getrennten Bereiche sollten über eine Energie-Erzeugi-Verbrauchigemeinschaft zusammenkommen — die Energieanlagen allen gemeinsam gehören und so der Markt als anonymer Verkaufsort mit all seinen Zwängen und Fremdbestimmungen überwunden werden. Ein solcher Prozess zielt auf eine langfristige Veränderung, es gibt nicht nur etliche Beteiligte, die kooperieren und vorab gewonnen werden müssen (Mietis, Hausprojekte, Betreiberis von Energieanlagen, Netzbetreiber, Landwirtis, die Biomasse anbauen oder Flächen gesitzen und etliche mehr), sondern auch politische Gruppen, die interessiert sein könnten (Blis, Anti-Atom- und Umweltgruppen, Einzelinteressierte, Beratis usw.) bis hin zur städtischen Verwaltung, der Presse oder den Gegnis eines solchen Projektes, z.B. allen, die an der Marktförmigkeit der Energieversorgung verdienen. All diese Gruppen oder ein möglichst großer Teil von ihnen sollten im Planspiel abgedeckt sein. Im Spiel entsteht dann ein Prozess, wie er sonst über Monate laufen würde, d.h. die Gruppen machen Treffen und planen ihre Aktivitäten. Sie vereinbaren Gesprächstermine mit „Expertis“ oder anderen Gruppen. Binden die Presse ein usw. Politische Meinungsunterschiede prallen aufeinander — auch die Ausrichtung, z.B. im hier als Beispiel gewählten Planspiel „Energie von unten“ die Bl, die maximale politische Forderungen an das Projekt stellte (100% regenerativ, keine Chefbetriebe usw.), im Konflikt mit den Ökofirmen, die rentabel sein wollten. Selbst innerhalb der Bl traten Streitigkeiten auf z.B. zwischen Anhängis von Windanlagen und von Biomasse. Im weiteren Verlauf wären durchaus Spaltungen denkbar gewesen — und auch das wäre Simulation von Realität gewesen.

Eine besondere Rolle spielt hier immer die Spielleitung. Sie versucht, über den Verlauf des Spiels einen Überblick zu haben, um Lücken zu entdecken. Es kann niemals gelingen, die Realität gänzlich zu simulieren. Dazu ist die Zahl verschiedener Interessen und Akteursgruppen in der Realität zu hoch. Die Spielleitung, aber auch alle anderen Anwesenden, können jeweils mit besonderen Aktivitäten in das Geschehen eingreifen — z.B. mit Verboten, Erlassen u.ä. seitens einer Behörde, mit der Streuung von Presseinformationen oder Gerüchten, mit Aufträgen für Gutachten bis hin zur Initiative einer Gründung neuer Gruppen. Im Spiel muss darüber keine Transparenz hergestellt werden — sehr wohl aber in der Dokumentation, die nach dem Ablauf des Spiels allen offenzulegen ist.

Es gibt sehr viele Varianten des Planspiels. Gemeinsam ist ihnen der Ansatz, dass bei einem Planspiel die Akteuris bestimmte Rollen und eventuell zusätzlich einige von ihnen jeweils bestimmte Gruppen spielen. In einem begrenzten Zeitraum (z.B. Tag, Wochenende, mehrere Tage oder auch mehrere Phasen über einen längeren Zeitraum ... z.B. je ein Nachmittag/Abend pro Woche) „spielen“ die Beteiligten jeweils eine Rolle, nehmen also auch solche Positionen ein, die sie jenseits des Spiels nicht haben. Trotzdem bleibt das Ganze keine Showveranstaltung, sondern es findet über das Spiel hinaus ein tatsächlicher Prozess statt. Die beteiligten Akteuris erweitern ja ihren Erfahrungshorizont und lernen Argumente, Vorgehensweisen, Haltungen, Standpunkte, Reaktionsmuster, Widersprüche etc. kennen, über die sie dann natürlich auch jenseits der Spielsituation verfügen. Die Aktivitäten innerhalb des Spiels werden dokumentiert und je nach Spielplan allen oder Teilen zugänglich gemacht. Die Akteuris bilden Gruppen, treten in Kontakt miteinander und können so eine Realität simulieren, diese dann weiterentwickeln usw.

Zum Planspiel gehört normalerweise eine Spielleitung, die aus den Protokollen der Gruppen, Berichten von Einzelnen, Interviews o.ä. eine Gesamtdokumentation erstellt. Sie kann auch ausgewählte Personen beauftragen, z.B. Berichte, Umfragen, Gutachten u.ä. zu verfassen. Sie kann auch selbst eingreifen mit eigenen Aktivitäten, also etwa selbst eine Gruppe im Spiel sein. Im Sinne der Entscheidungsfindung von unten wäre hier eine Weiterentwicklung sinnvoll, die eine hierarchische Struktur mit einer institutionalisierten Spielleitung überwindet — durch Rotation oder selbstorganisierte Koordinationsprozesse.

Planspiele sind zu verschiedenen Zwecken denkbar:

- Analyse von Situationen und Selbstreflexion: Das Planspiel dient in diesem Fall der Erweiterung von Denkmöglichkeiten und dem Kennlernen neuer Blickwinkel. Das Planspiel eignet sich so als Vorstufe für kreative Prozesse und zur Konfliktbewältigung — also als Element einer Streitkultur. Für Gruppen kann es der Reflexion von Dominanzen, dem Aufbrechen von eingefahrenen Situation usw. dienen.
- Training: Das Planspiel ist dann ein ausgedehntes Rollenspiel, d.h. verschiedene Personen üben sich im Umgang mit bestimmten Situationen, Gesprächspartnis usw. (z.B. das Spielen der jeweiligen Rolle des Gegenübers). Die Spielleitung achtet auf Lücken, einseitige Entwicklungen und greift über die Spielgruppen oder als eigene Gruppe ein. Beispiele: Gerichtsprozess, Aktion mit Öffentlichkeitsarbeit usw.
- Simulation politischer Planungsprozesse: Die Akteuris „spielen“ eine geplante Aktion (samt Vermittlung), Kampagne u.ä. komplett durch — im Planspiel sind nicht nur die Aktionsgruppe selbst (eventuell ganz oder zeitweise nochmal unterteilt in Gruppen, z.B. Aktion, Presse, Rechtsschutz u.ä.) dabei, sondern auch die Gruppen rundherum (Medien, Bevölkerung, Betroffene) bis hin zu den Gegneis werden simuliert.

Der letzte Fall soll hier im besonderen besprochen werden. Das Planspiel als Simulation politischer Prozesse bietet für kreative Planungsmethoden erhebliche Chancen. Es ist eine ausgedehnte Vorwegnahme möglicher Realität und Entwicklungen. Es geht über das einfache Rollenspiel hinaus, weil verschiedene Entwicklungen und Wechselwirkungen denkbar sind. Die Spielleitung (im günstigsten Fall nicht als Institution) kann mögliche Lücken gezielt füllen, Spielvorgänge erweitern oder über Umfragen usw. Reflexionsprozesse herbeiführen.

Die Möglichkeiten, die Spielleitung überflüssig zu machen, sind begrenzt – gute neue Ideen dazu sind nötig. Denn realitätsnah eine Akteurgruppen zu spielen und den Überblick zu behalten schließen sich aus: In der Realität hat niemand den Überblick, weiß um die Planungen z.B. auch gegnerischer Gruppen. Insofern stellt die Spielleitung eine planspiel-wesensfremde Gruppe dar und darf als solche auch nicht in das Spiel eingreifen. Will sie eine Initiative ergreifen, so muss sie entweder selbst als Gruppe auftreten oder eine andere Gruppe dafür gewinnen bzw. so beeinflussen, dass sie entsprechend agiert.

Zu jedem Planspiel gehört eine intensive Auswertungsphase – nicht des Spiels als solchem, sondern eine Auswertung der Strategien, der Erfolge und des Scheiterns. Gegenüber einer Reflexion nach einer tatsächlichen Aktion kann hier Transparenz geschaffen werden, denn die Spielleitung legt jetzt intensiv offen, was sie wo beobachtet hat.

Die Auswertungsphase (das wäre der Sinn eines politischen Planspiels) dient dazu, einen tatsächlichen Plan zu entwickeln für das Projekt. Dabei kann das Planspiel aber bereits auch einige erste Schritte bedeuten, denn die entstandenen Ideen und Kontakte werden, so sie als gut befunden werden, einfach übernommen.



Auswertung

Insgesamt gelang es, während des Workshops eine angenehm gelöste, produktive Arbeitsatmosphäre herzustellen. Die Methode des Planspiels ermöglichte den Teilnehmenden einerseits eine zunehmende Identifizierung mit der Projekt-Idee, andererseits wurden die Anforderungen an ihr eigenes Handeln sinnlich erfahrbar und konnten sofort in Lernprozesse umgesetzt werden. Wichtige Prozesse der Projektentwicklung – Interessenskonflikte, Unstimmigkeiten, offene Fragen, aber auch Gemeinsamkeiten – konnten sozusagen im Zeitraffer abgebildet werden. Hierdurch entstand das befriedigende und motivierende Gefühl, viel geschafft zu haben und gut voranzukommen. Gleichzeitig konnte das Fachwissen jedes einzelnen maximal eingebracht werden, wodurch einerseits die Organisationsentwicklung vorangetrieben wurde, gleichzeitig aber auch ein Klima von Wertschätzung des einzelnen und guter Kooperation entstand – Grundvoraussetzungen für einen positiven Selbstorganisationsprozess.

Weiterentwicklungsmöglichkeiten

- Die Rolle der Spielleitung so organisieren, dass sie nicht institutionalisiert ist, sondern z.B. durch Rotation verschiedene Menschen diese Funktion innehaben und so einen Überblick erhalten, für das gesamte Projekt denken (statt nur in ihrer Akteursgruppe)
- Verbindung des Planspiels mit anderen Methoden. Interessant wäre vor allem die Verknüpfung mit dem „Open Space“. Hier bieten sich Chancen, interessante methodische Ansätze für größere Treffen (ab ca. 20 Personen, nach oben offen) zu schaffen. Diese Idee wird bei „Open Space“ beschrieben.

Gefahren

- Zu starke Verregelung und Einengung auf unveränderte Rollen kann die Eigendynamik schwächen und dadurch wiederum Handlungsmöglichkeiten einschränken.
- Die Spielleitung kann schnell dominant werden. Es besteht die Gefahr, dass sie mit ihren Eingriffen manipulativ wirkt, ohne daß es alle überhaupt mitbekommen.

Chancen

- Das kooperative Element muss sehr stark sein. Im Planspiel besteht die Chance, Rahmenbedingungen zu setzen, innerhalb derer Kooperationen nützlich sind und Konkurrenzen stark hemmen. Das ist zwar dann eine Rahmensezung, die nicht mit der konkurrenzorientierten Welt übereinstimmt, sie kann aber den Blick auf kooperatives Handeln schärfen und damit utopische Elemente in Projektplanungen bringen.
- Kombinationen mit anderen Methoden, z.B. Open Space (siehe dort), können die Offenheit des Prozesses stärken und so Verregelungen aufweichen.

Auf den folgenden beiden Seiten: Dokumentation des Planspiels „Energie von unten“ (Quelle: Reader „Ökostrom von unten“).

Beispiel

Bericht (der Spielleitung)

Planspiel auf dem Seminar „Energie von unten“ (2.-4.2.2001 in Berlin)

Das Seminar bildete auf diesem Hintergrund erstmals den Raum, in dem alle an der Idee Beteiligten und Interessierten aufeinandertrafen. Bereits in der Vorstellungsrunde am Freitagabend wurden die sehr konkreten Erwartungen der Teilnehmenden deutlich, mit denen sie zu der Veranstaltung gekommen waren: die Idee sollte auf Umsetzung geprüft und möglichst schnell konkretisiert werden. Bei den betroffenen Häusern existiert ein direkter Handlungsbedarf – sowohl auf der Erzeuger- als auch auf Abnehmer-Seite. Das Thema „Ökostrom“ wird von allen als sehr unübersichtlich empfunden – niemand machte sich bisher die Mühe, sich durch den Dschungel der diversen Ökostrom-Anbieter und deren nationale und internationale Konzern-Verflechtungen zu quälen – und niemens hat bisher „umgestellt“.

Insofern konnten die Referate am Freitagabend weiterführende Informationen einbringen. Es gelang, den komplexen Zusammenhang zwischen internationalen Kapitalstrategien (Jens Herrmann: „Entwicklungspolitische Aspekte einer regionalen Energieversorgung“), Handlungsnormen einzelner Konzerne (Jörg Bergstedt: Ökostromanbieter im Testverfahren), Zielen einer Organisation von unten (Kristina Bayer: Strom-EVG gegen Atomlobby) sowie möglichen Handlungsformen außerhalb durchkapitalisierter Öko-Strategien (Roland Schnell: Ökologische Aspekte einer regionalen, selbstbestimmten Energieversorgung,) zu verdeutlichen.

Die für Samstag vorgesehene Arbeit der AG's wurde kurzfristig als Planspiel konzipiert. Die Teilnehmenden konnten sich in zwei mehrstündigen Spielphasen über ihre Interessen in der zukünftigen EVG klar werden und gleichzeitig ihre Vorstellungen von Organisations- bzw. Kooperationsformen ausarbeiten. In einem Runden Tisch am Samstagabend traten sich die verschiedenen Interessengruppen (ProduzentInnen von BHKW-Strom, KonsumentInnen, BiogasherstellerInnen, eine Bürgerinitiative, die Bewag, diverse ExpertInnen) gegenüber und diskutierten das Gründungsvorhaben „Berliner Strom-EVG“. Als besonders hilfreich für die Bildung klarer Argumentationen und Strategien erwiesen sich hierbei die „Bremsgruppen“, wie z.B. die Bewag.

Trotz heftiger Diskussionen stand am Ende des Runden Tisches eine erste Präambel der EVG mit der wichtigsten Leitlinie: Der Versorgungsprozess mit langfristig 100 % regenerativer und 0 % fossiler Energie soll im Stadt-Land-Verbund („vom Kuhstall zum Kühlschranks“) selbst unternehmerisch gestaltet werden. Konsens bestand weiterhin darüber, daß die endgültige Rechts- und Gesellschaftsform sich nach den entsprechenden Inhalten richten haben und etwas von den realen Organisations- und Kooperationsformen Getrenntes darstellen wird. Als gemeinsames Ziel wurde auch formuliert, innerhalb der Organisation einen „Interessenausgleich“ anzustreben, d.h. das unternehmerische Risiko zu streuen und im Laufe der Zeit von einem „Ihr“ zum „Wir“ zu kommen. Bezüglich der Forderung „100% regenerative Energie – 0 % fossile Energie“ schien es realistisch, zwischen Nah- und Fernzielen zu unterscheiden (z.B. macht es vermutlich Sinn, zunächst auch BHKWs in den Verbund einzubeziehen, die mit fossiler Energie arbeiten – was unter gegenwärtigen Bedingungen alle sind).

Weiterer Klärungsbedarf besteht hinsichtlich der Fragen „Chef-Betriebe“ – ja oder nein? Konsensfähig schien die Aussage zu sein, daß die Organisation der EVG möglichst hierarchiearm gestaltet werden soll, andererseits ist klar, daß die Beteiligten unterschiedliche Kompetenzen haben werden und auch haben müssen und die Arbeitsorganisation entsprechend gestaltet werden wird. Ein weiterer „Grundsatz-Dauerbrenner“ der EVG wird sicherlich das Spannungsverhältnis zwischen „Ethik und Effizienz“ sein, also die Frage, wie der politisch-ökologische bzw. antikapitalistische Grundansatz mit der Notwendigkeit einer Rechts- und Gesellschaftsform bzw. der Notwendigkeit unternehmerischen Handelns vereinbart werden kann.

Diese und andere Fragen sollen in den im Rahmen des Abschlussplenums am Sonntag gebildeten AGs Stadt-Land-Vernetzung, Bedarfserhebung, Organisationsform sowie Ethik und Effizienz bearbeitet werden und die „Initiative Energie von unten“ die nächsten Monate über beschäftigen.

Stichwort „Methoden“

Wer bei Bildungsangeboten oder in einer Gruppe aktiv Kreativität, Kommunikation, Kooperation und Hierarchieabbau fördern will, ist gut beraten, sich Methoden anzuschauen, mit denen das Gelingen kann. Es gibt viele kleine Möglichkeiten, die sich in die Debatte einbauen lassen, um Vorgänge transparent zu machen, Entscheidungen gleichberechtigt zu treffen oder zum Ideenspinnen anzuregen. Andere Methoden sind komplex und können einen gesamten Prozess umfassen. Dazu gehören zum Beispiel Planspiele und das Open-Space-Verfahren.

Planspiele sind ein wichtiges Mittel für eine kreative und praxisnahe Bildungsarbeit, mit dem fiktive, aber für das jeweilige Thema doch relevante Situation durchgespielt werden können. Mit dem „Handbuch Planspiele in der politischen Bildung“ (2017, Wochenschau in Schwalbach, 331 S., 39,80 €) haben Andreas Petrik/Stefan Rappenglück eine umfangreiche Sammlung aller wichtigen Informationen vor. Es beginnt mit einigen einführenden Kapiteln, dann folgen Fallbeispiele, die anschaulich beschrieben werden. Anschließend geht es um die Evaluation, neue Entwicklungen zum Beispiel im Online-Bereich und schließlich um Servicehinweise, die praxisnah dargestellt werden. So ist ein Werk entstanden, das sowohl praktische Tipps als auch theoretisches Hintergrundwissen vermittelt. Die Kapitel sind von verschiedenen Autoris verfasst.

Ein beeindruckendes Materialpaket für Open-Space haben Michael M. Pannwitz und einige Mitstreiter zusammengbracht. Einiges findet sich auf seiner Seite www.michaelpannwitz.de/was-ist-open-space, doch umfangreicher sind das Buch „Meine open space Praxis“ (2010, Westkreuz-Verlag in Berlin, 280 S., 49,90 €, zusammen erstellt mit Georg Bischoff) und der „Kärtchensatz open space Aufbau“ (5. Auflage 2013, gleicher Verlag, 18,95 €, zusammen erstellt mit Yaari Pannwitz) mit 73 Karten zur Koordinierung der Aufgaben vor, während und nach der OpenSpace-Phase. Auch wenn manches Details überorganisiert wirkt, strahlen alle Beschreibungen und Materialien die große Erfahrung und Praxisnähe der Autoris aus. Das Buch bietet sehr genaue Beschreibungen der einzelnen Phasen mit Zeitplänen und Beispielfotos bis hin zu ausformulierten Redetexten. Die Karten sollen das Abarbeiten der verschiedenen Handlungen erleichtern. Schwerpunkt ist dabei der Aufbau und die Gestaltung der Räume, die durch die Karten in viele Einzelteile zerlegt sind. Das hilft, wenn mehrere Menschen mithelfen und so eine gute Aufteilung erreicht werden kann.



Tipps und Tricks zur Konzeption und Durchführung von Planspielen

Das Planspiel ist eine bewährte Kreativ-Methode, die zur Simulation von Entwicklungsprozessen in Organisationen wie Unternehmen oder politischen Institutionen gut einsetzbar ist. Sie dient der Abbildung sozialer Komplexität und verbindet diese mit individuellen und kollektiven Lernprozessen sowie Produktivitäts- und Erfolgserlebnissen – und, das Wichtigste: mit viel Spaß.

Im folgenden die wichtigsten Eckpunkte der beim Energie-Workshop Berlin verwendeten Variante des Planspiels bzw. genauer: Handlungsspiels.

1. Ergebnisorientierung

Es gibt eine vorher festgelegte, optimale Handlungsabfolge – in unserem Fall die Gründung einer Strom-EVG. Das heißt: das Ziel ist klar. In bezug auf dieses Ziel stehen folgende Elemente im Mittelpunkt des Lernprozesses:

- Entscheidungen treffen
- Abhängigkeiten erkennen
- Eigene Ziele definieren, verfolgen und erfolgreich umsetzen
- Kooperationen sinnvoll gestalten
- Ökonomisches und Detailwissen sozusagen „nebenher“, spielerisch mitnehmen
- Vertrauen in soziale Prozesse entwickeln

2. Gruppenbildung anhand der eigenen Rollen

Die besondere Planspiel-Variante „Handlungsspiel“ bedeutet: die Teilnehmis spielen ihre eigenen Rollen.

In unserem Fall wurden folgende Rollen besetzt: Konsument-Gruppe, Stromanbieter, Bürgerinitiative, Biogasproduzenten, Berater für Ökostrom-Anbieter, Berater für Organisationsentwicklung, Berater für Biogasproduktion, Handwerkeris, die Bewag (allerdings fiktiv), ein Unternehmen für Anlagenkonzeption und -entwicklung. Diese Gruppen unterschieden sich von ihrer „echten“ Rolle lediglich durch einen fiktiven „Spiel-Namen“ – der auch wichtig ist, um die Kreativität anzuregen, sogenannte ‚Sachzwänge‘ und reale Eingebundenheiten zu durchbrechen usw.

Das bedeutet: alle Teilnehmis übernehmen Verantwortung für diese Rollen und erweitern durch das Spiel die Handlungskompetenz in ihren eigenen Funktionen. Diese Variante fordert und fördert ein Höchstmaß an eigenständigem Handeln und bringt ein intensives Erfolgserlebnis mit sich, da am Ende „realistische Konsequenzen“ stehen.

Für das Stadium der gewünschten, aber im Detail sehr unklaren Gründung einer Strom- bzw. Energie-EVG schien uns diese Variante am besten geeignet, um die Anforderungen an die einzelnen Akteure herauszubekommen, evt. Widersprüche in den Erwartungen aufdecken zu können und den Weg vom Wunsch in die Realität möglichst kurz zu gestalten. Prinzipiell wäre es zu einem anderen Zeitpunkt der Projektentwicklung aber möglich, auch eine andere als die eigene Rolle einzunehmen.

Auch hier gibt es natürlich Variationsmöglichkeiten. Die hier verwendete relativ rigide Regelung, alle Akteure zu verpflichten, ihre Gespräche und Diskussionen simultanzuprotokollieren (einfachste Variante: auf Durchschlagpapier schreiben und bei der Spielleitung abgeben), ist der Tatsache geschuldet, dass bei einem Planspiel mit immerhin zehn Akteursgruppen die Flut der Details, die erarbeitet werden, schnell verloren gehen kann. Zusätzlich kann die Anforderung an die Gruppen, gleichzeitig ihren eigenen Prozess zu gestalten und dabei auch noch den Gesamtüberblick zu behalten, leicht zu Überforderung führen. Die Institution Spiel-Leitung hat hier also den Sinn einer Arbeitsteilung. Da manchmal der Schlüssel zu einer folgenreichen Prozessveränderung in einem kleinen Detail liegt, dient die eher lästige Maßnahme des Protokoll-Schreibens langfristig der Ergebnissicherung (es ist hilfreich, den Teilnehmis zu Beginn des Spiels diesen Sinn zu erklären).

b) Spielleitung

Auch dies ist eine Variable – soll heißen: Planspiele können natürlich auch ohne Spielleitung gespielt werden, ebenso gibt es Varianten, in denen ein Computer diese Funktion übernimmt. Vorteil in unserem Fall: die Spielleitung koordiniert alle Aktivitäten. Während das Spiel läuft, versucht sie, den Überblick zu behalten (ist leichter gesagt als getan, schwitz...). Darüber hinaus hat sie das Recht, gewisse Steuerungsinstrumente einzusetzen. So kann die Spielleitung spontan die Rolle externer Akteure übernehmen, wie z.B. Presse, Regierungsvertreter usw., die in den Spielverlauf durch ein- oder mehrmalige Überraschungs-Aktionen eingreifen. Dies kann z.B. in festgefahrenen Situationen positive Impulse geben.

Weiterhin ist es Aufgabe der Spielleitung, am Ende des Spiels (in einem Wochenend-Workshop logischerweise nach einem langen Arbeitstag) eine Auswertung zu erarbeiten, die den Teilnehmis dann (in Form einer Grafik, eines Bildes oder wie immer) präsentiert wird. Sinn der Auswertung ist es, Prozesse zu rekonstruieren und für alle nachvollziehbar zu machen, die Folgen einzelner Eingriffe zu veranschaulichen sowie die erarbeiteten Lösungswege zu skizzieren bzw. einer weiteren Überarbeitung zugänglich zu machen.

Apropos Ende des Spiels: superwichtig ist es, vonseiten der Spielleitung das Ende des Spiels tatsächlich deutlich zu machen (Fachausdruck: die Teilnehmis „aus ihren Rollen entlassen“). Da im Handlungsspiel die eigenen Rollen übernommen werden, findet ein sehr intensiver Identifikationsprozess statt, der viele Emotionen – positive wie negative – freisetzt. Um zum nächsten Schritt, der Auswertung, übergehen zu

3. Spielleitung und Spielablauf!
a) Die Spielregeln

können, muß vorher aber unbedingt diese Rolle abgelegt worden sein, sonst gibt es Chaos, schlechte Stimmung und unnötigen Streß für alle ...

Gleichzeitig ist es wichtig, genügend Zeit einzuplanen für die Auswertung in den einzelnen Gruppen: wie war der Prozeß in der Gruppe? Wer hat sich durchgesetzt, wessen Position fiel hinten runter usw. Aber auch: welche Verbündeten unter den anderen Akteure haben sich gefunden, welche Gruppe wurde vernachlässigt usw.

4. Anforderungen an das Team

Insbesondere der letztgenannte Aspekt: Übergang vom Spiel in die Auswertungsphase macht deutlich, was für das Planspiel insgesamt gilt: es erfordert von

denen, die es entwickeln und anleiten, eine relativ hohe methodische Selbstsicherheit. Das heißt: hohe Flexibilität, Eingehen-können auf Veränderungswünsche der Gruppe, Sicherheit beim Aufkommen emotionaler Verwicklungen, Gespür für Details und die Fähigkeit, zumindest einigermaßen den Überblick zu behalten. Es ist sinnvoll, die Spielleitung im Team von mindestens zwei Personen zu gestalten. Dieses Team sollte wiederum einigermaßen in sich gefestigt sein, d.h. gut aufeinander reagieren und auch spontan gemeinsam handeln können ... In der Vorbereitung sollte also auch hierfür genügend Zeit eingeplant werden.

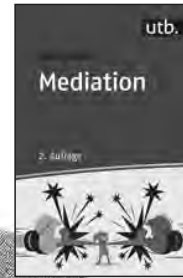
Na denn mal los ...

Viele, oft kleine und schnell anwendbare „neue Methoden für die Arbeit mit Jugendgruppen“ (so der Untertitel) enthält „vom Warming-Up zum Cool-Down“ (2017, Beltz Juventa in Weinheim, 135 S., 19,95 €). Sie sind jeweils auf einer oder wenigen Seiten sehr übersichtlich dargestellt mit Angaben über Zeitaufwand, erforderliche Gruppengröße, Ort und benötigtes Material - ein gutes Hilfsmittel in der alltäglichen Praxis.

Ebenfalls viele Tipps sind in „Methodenlehre in der Sozialen Arbeit“ von Dieter Kreft und C. Wolfgang Müller enthalten (2019, Ernst Reinhardt in München, 192 S., 23,99 €). Das ist nicht der einzige Zweck des Buches, vielmehr geht es auch um Anspracheformen wie Straßensozialarbeit, genaues Beobachten und allgemeine pädagogische Hinweise. Den

Hauptteil nehmen aber Beschreibungen, darunter viele unbekanntere, aber auch die Klassiker wie Supervision, Rollenspiel oder Mediation. Letztere füllt ein weiteres Buch ganz aus. Anja Köstler beschreibt in „Mediation“ (2019, Ernst Reinhardt in München, 110 S., 15,99 €) das Verfahren und die Vorgehensweise sehr präzise. In den Text sind an passenden Stellen kurze Merksätze eingebaut, die einen roten Faden beim Lesen und bei der Anwendung bilden können.

Speziell zu einem Thema ist die Sammlung „Toleranz spielend lernen“ (2017, Jugendstiftung Baden-Württemberg in Sersheim, 50 S.), aber dafür sehr anregend und breit angelegt von Möglichkeiten innerhalb einer Gruppe oder Schulklasse über konkrete Projekte, z.B. Ausstellungen, bis zu Theater im Bus oder eine thematisch passende Stadtführung.



Ergebnisse

(Abschrift vom Wandprotokoll auf dem Workshop)

Konsensfähige Aussagen

- §1 Stadt-Land-Prozeß: „Kuhstall-Kühlschrank“, Versorgungsprozeß selbst unternehmerisch gestalten
- §2 Form entspricht Inhalt ...
- 2a) Nah- und Fernziele unterscheiden...
- §3 Fernziel: 100% regenerative Energien massive Energieeinsparung aktiv unterstützen
- §4 Streuung des unternehmerischen Risikos

Ungeklärtes/Differenzen:

- Gemeinsam erzeugen, gemeinsam verbrauchen?
- Der Chef!?
- Das Kollektiv!?
- Aufgaben / Kompetenzen / Delegation (Rechenschaft...)
- Unternehmer sein
- Nassauer?
- Licht aus? Licht an!
- Autonomie
- Struktur / Organisationsform
- Trennung wirtschaftlich / ethisch?
- Lebensstil versus Technik?
- Detail- vs. Systemlösung?

Vom Plenum gebildete AGs:

- AG 1: Stadt-Land-... (Roland, Gundolf, Ulrike)
- AG 2: Bedarfserhebung (Flo, Gerhard, Martin)
- AG 3: Organisationsform (Jens, Urs, Ulrike)
- AG 4: Ethik und Effizienz (Kristina)

Autorin

Kristina Bayer

WORKSHOP

„Lokale Energieversorgung selbst organisieren“

2.-4. Februar 2001 im Haus am Wannsee - Berlin

UM WAS GEHT ES?
 Im November 2000 hat sich in Berlin eine Initiative gegründet, deren Ziel es ist lokale Erzeuger*innen-Verbraucher*innen-Gemeinschaften (EVG) im Energiebereich zu gründen. Zunächst soll dabei vor allem um den seit längerer Zeit „kriselnden“ Strommarkt gehen. Die Idee ist, daß sich verschiedene Gemeinschaftliche Zusammenkünfte aus der Region bilden und gemeinsam Strom zu produzieren und zu verbrauchen. Der lokale Energiebereich wird so verabschiedet. Neben dem Aspekt der Selbstbestimmung „von unten“ sollen auch politische und finanzielle Vorteile bei der Energieerzeugung und zum Energieverbrauch im Alltag erreicht werden. Durch regionale EVG-Zusammenschlüsse kann eine dezentrale und sichere Alternative „von unten“ zum Ökostrom aus Kaskaden, zum Atomstrom, möglicher bis hin zu Angebotsformen und Ökostromalternativen.

BAOBAB-INFOFOLDEN EINE MELT.E.V.
 Tel. 030 / 4428174 Fax. 443589066
 E-Mail: info@baobab-infolder.de * www.baobab-infolder.de

Ökostrom von unten
 BAOBAB Infolder
 Berliner Initiative für „Strom von unten“

INFOS * FLYER * ANMELDUNG
 BAOBAB-INFOFOLDEN EINE MELT.E.V.
 Christenburger Str. 38 * 10405 Berlin - Prenzlauer Berg
 Tel. 030 / 4428174 Fax. 443589066
 E-Mail: info@baobab-infolder.de * www.baobab-infolder.de



Offene Räume Aktionsplattformen und mehr ohne Hausrecht. 64 S., 3 €

aktionsversand.siehe.website



Gespräche über Organisation Über Kultur und Gegenkultur: Gibt es ein richtiges Leben im falschen? ++ Graben- und Machtkämpfe in politischer Bewegung ++ Wie geht Organisation ohne Apparate und Hierarchie? A5, 100 S., 4 €



Den Kopf entlasten? Kritik an vereinfachten Welt-erklärungen. 76 S., 3 €



Gewalt Militanz und Gewaltfreiheit als Strategie. 76 S., 3 €

Methoden in Kurzvorstellung

Es gibt nicht die perfekte Methode – und schon gar nicht für jede Situation. Dass sich Gruppen, WGs, Organisatoris von Camps und Konferenzen usw. ein breites Wissen über dominanzabbauende Methoden aneignen, hat deshalb Sinn. Denn je mehr Handlungsmöglichkeiten es gibt, desto kreativer und gezielter können in jeder Situation Vorschläge für einen tatsächlichen Dominanzabbau und/oder die Steigerung von Kreativität erfolgen. Dabei ist wichtig, das Wissen um Methoden als „Pool“ zu begreifen, aus dem Ideen geschöpft werden können. Nichts ist fataler und würde der Idee kreativer Methoden stärker widersprechen als selbige wie feste Regeln zu nutzen. Ganz im Gegenteil: experimentiert, verändert die Methoden, entwickelt sie weiter oder entwerft ganz neue Ideen. Wenn die Erfahrungen und neuen Ideen auch wieder weitergegeben werden, kann all das einiges zur Überwindung der bestehenden, verkrusteten, starren und langweiligen, dominanzdurchzogenen Strukturen in politischen Gruppen und Projekten sowie allen anderen Formen von Organisation bringen.

Die folgenden Beschreibungen ergänzen die umfangreicheren Kapitel dieses Readers. Die Beschreibungen sind kurz, die Aufzählung sicherlich nicht vollständig. Dennoch können die folgenden Seiten hilfreich sein, die Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Hinzu kommt noch, dass auch die Beschreibung einer Methode subjektiv ist – d.h. Vorlieben und Überzeugungen der Autorin einfließen. Ein eindeutiges Verfahren, was Dominanz fördert und was nicht, gibt es nicht. Das liegt schon allein daran, dass es darauf ankommt, von wo eine Gruppe kommt. Für eine formal-hierarchische Organisation mit Vorstand (oder neudeutsch: Steuerungsgruppe, Koordinierungskreis u.ä.) sind schon kleine Ansätze von Mitbestimmung und Gleichberechtigung oft ein Fortschritt. Andere dagegen können viel weiter gehen. Alle seien aufgerufen, mehr zu wagen, zu probieren und selbst zu entwickeln.

Zuletzt noch ein Hinweis: Die mit eigenen Kapiteln präziser beschriebenen Verfahren wie Open Space, Fish Bowl, Plenum usw. werden hier nicht nochmals genannt.



1 Methoden zur Entscheidungsfindung

Bevor einzelne Abstimmungsverfahren beschrieben werden, ist eines Vorweg wichtig: Jede Entscheidung ist Herrschaft. Zum einen ist eine Entscheidung nur dann Entscheidung, wenn sie auch Gültigkeit hat – und das setzt wiederum Mechanismen voraus, etwas Beschlossenes auch durchzusetzen. Zum anderen ist es eine völlige Illusion, zu glauben, dass Entscheidungsfindungen frei von Dominanzen organisierbar sind. Das Wissen um die kommende Entscheidung schürt Ängste, fördert taktisches Verhalten usw.

Daher ist hinsichtlich von Entscheidungsfindungen wichtig, genau hinzugucken, wo überhaupt Entscheidungen nötig sind und wer sie treffen muss. Der Umgang mit Entscheidungen ist zur Zeit meist höchst fahrlässig. Ständig stimmen alle über alles ab. Das Plenum (siehe gesondertes Kapitel dazu) oder eine Vollversammlung gilt als Nonplusultra – und folglich werden alle möglichen Entscheidungen dorthin verlagert. Oft gibt es weitere vergleichbare Gremien wie Vorstände oder Koordinierungskreise, die Entscheidungen treffen. Deren Entscheidungen sind für alle bindend und sie können im Namen aller reden. Die Hierarchie entsteht bei all dem nicht durch die Entscheidung selbst, sondern durch die dahinterstehende Struktur, dass überhaupt entschieden wird! Wenn sich Menschen frei vereinbaren könnten, also jederzeit Gruppen, Teilgruppen, Projekte usw. gründen und nur in ihrem eigenen Namen agieren, wäre das formale Hauptdominanzproblem bereits aus dem Weg geräumt. Im günstigsten Fall entstünde dann ein freies Nebeneinander sowie durch Kooperationen, Transparenz und Vernetzung ein Miteinander gleichberechtigter Teile statt einer hierarchischen Organisationsform.

Unter diesem Gesichtspunkt verliert auch die Frage, ob z.B. Mehrheit oder Konsens, ihre zentrale Bedeutung. Tatsächlich geht es dabei nur darum, wie in einem grundsätzlich dominanzdurchzogenen Verfahren abgestimmt wird. Die Debatte, die von „Demokratiefans“ oder „Konsensdogmatikern“ aufgemacht wird, verschleiert also, dass der entscheidende Punkt der Herrschaftsausübung gar nicht im Abstimmungsverfahren, sondern in der Organisation von Abstimmung überhaupt liegt. Demokratis aller Art, ob nun Anhängis von Mehrheits- oder Konsensprinzip, sind daher Verfechter von Herrschaft – ob ihnen das nun bewusst ist oder nicht. Daher ist die Hauptaufgabe der „Entscheidungsfindung von unten“ nicht der Streit über Mehrheit und Konsens, sondern die Frage, ob eine Entscheidung (aller) überhaupt notwendig

ist oder ein prinzipiell anderes Organisationsprinzip her muss – nämlich das der freien Vereinbarung frei organisierter Teilgruppen.

Mehrheitsabstimmung

Mehrheitsabstimmungen führen eine Entscheidung herbei, indem über die verschiedenen vorgeschlagenen Möglichkeiten abgestimmt wird, und die Meinung der Mehrheit sich durchsetzt. Dazu gibt es verschiedene Verfahren, die sich in ihrer Wirkung unterscheiden. So kann z.B. eine Entscheidung darüber, was getan werden soll, bei mehreren Möglichkeiten so ablaufen, dass für jede Alternative einzeln abgefragt wird, wer dafür und wer dagegen ist, und eine Entscheidung dann für die Alternative getroffen ist, für die die meisten und gegen die die wenigsten gestimmt haben. Oder es wird mehrfach abgestimmt und die mit den wenigsten Stimmen scheidet jeweils aus. Bekannt sind Stichwahlen, bei denen im zweiten Wahlgang nur noch die zwei oder drei zustimmungsreichsten Vorschläge zu Wahl stehen.

Mehrheitsabstimmungen, die für alle gelten sollen, bedeuten immer Herrschaft. Sie setzen Organe voraus, welche die Entscheidung durchsetzen, deren Akzeptanz eben durch die Abstimmung („ist doch demokratisch beschlossen worden“). Problematisch ist zudem die Tendenz der Polarisierung: Kompromisse oder andere, über die abzustimmende Lösung hinausweisende Ideen, werden meistens gar nicht, zumindest aber nicht zwischen allen Beteiligten erarbeitet, sondern nur innerhalb von Blöcken. Mehrheitsabstimmungen reduzieren auf eine Entweder-Oder- bzw. Ja-Nein-Frage. Zu den Vorschlägen bilden sich meist zwei Blöcke, von denen dann einer in der Mehrheit ist. Durch die Verengung auf zwei Möglichkeiten werden kreative, bunte Lösungen ausgeschlossen.

Zur Entscheidungsfindung von unten sind Mehrheitsentscheidungen nur dann geeignet, wenn eine Entscheidung aller getroffen werden muss und ein Konsens nicht nötig ist. Bei nüchterner Betrachtung braucht es aber oft gar keine Entscheidung aller. Zudem ist es sinnvoll, vorher zu klären, ob alle zur Disposition stehenden Möglichkeiten für die Beteiligten tragbar sind, was z.B. der Fall ist, wenn die Unterschiede zwischen den Alternativen gering sind. In solchen Fällen „schummeln“ auch Anhängis des Konsensverfahrens oft, in dem z.B. Meinungsbilder erstellt werden, die bei eindeutigen Ausgang wie eine Mehrheitsentscheidung wirken. Mehrheitsentscheidungen sollten also immer vorher frei vereinbart werden – wie Entscheidungen insgesamt der Klärung bedürfen, ob sie überhaupt nötig sind.

Konsensverfahren

Im Konsens (lateinisch Gemeinsinn) ist eine Entscheidung dann ergangen, wenn alle an ihr Beteiligten diese tragen. In kleinen Gruppen werden Entscheidungen oft durch einfaches miteinander Reden im Konsens getroffen. Das wird für viele das „normale“ Verfahren sein, zur Findung eines Konsens in großen Gruppen gibt es besondere Konsensabstimmungsverfahren.

Klassisch und z.B. auf den Jugendumweltkongressen bis 2001 angewendet ist der vierstufige Ablauf: Zu einem zur Abstimmung stehenden und ausdiskutierten Vorschlag wird die Abstimmung durchgeführt, indem „die vier Konsensstufen“ abgefragt werden. Jede Person kann ihre Stimme in eine dieser Stufen geben. Die erste Stufe ist „ich stimme vorbehaltlos zu“, die zweite „ich stimme mit Vorbehalten zu“, die dritte „ich stimme nicht zu, kann den Vorschlag aber akzeptieren und werde wahrscheinlich nicht zu dessen Umsetzung beitragen“ (z.B. bei einer Aktion nicht mitmachen), die vierte ist das Veto. Ein Vorschlag gilt dann als angenommen, wenn die Summe der Stimmen der Stufen eins und zwei den Stimmen der Stufe drei überwiegt, und kein Veto eingelegt wurde. Anderenfalls gilt weiter, was bisher galt. Alternativabstimmungen sind in diesem Verfahren nicht möglich, was bei Fragestellungen schwierig ist, bei denen bisher nichts gilt. Außerdem wird oft in einem Bereich nur zu einem Vorschlag abgestimmt, obwohl mehrere Vorschläge einen Konsens erreichen könnten, wodurch der erstgenannte Vorschlag sich durchsetzt. Hier ist Manipulation möglich und verbreitet.

Wie bei Mehrheitsentscheidungen blenden Konsensverfahren die Frage aus, ob überhaupt eine Entscheidung (aller) sinnvoll ist. Solches wäre nur dann der Fall, wenn alle von einer Entscheidung betroffen und an ihr interessiert sind, es also nicht möglich ist, dass verschiedene Gruppen einfach neben- oder nach freier Vereinbarung miteinander Verschiedenes tun, ohne dass andere sich in ihren Handlungen eingeschränkt fühlen. Anderenfalls hat Konsens mit Entscheidungsfindung von unten wenig zu tun, sondern ist im Gegenteil ein repressives Instrument, alle zur Einigung über bestimmte Fragen zu zwingen. Das beinhaltet letztlich Intoleranz gegenüber der Minderheit, auf die implizit Druck ausgeübt wird, sich der Mehrheit anzuschließen, um einen Konsens zu erzielen, der dann eine repressive Gruppenidentität darstellt. Werden Konsensverfahren in diesen Fällen angewendet, sind sie oft sogar problematischer als Mehrheitsentscheidungen, in denen die Minderheit wenigstens als solche bestehen bleiben kann, d.h. ihre Rolle als Opposition klarer begreift und offensiver nach außen tragen kann.

Um einen Konsens erzielen zu können, müsste zunächst ein Konsens darüber entstehen, dass überhaupt ein Konsens erzielt werden soll. Das kann nur in freier Vereinbarung geschehen — der übliche Zwang zu Versammlungen, Gremien oder Plena muss verschwinden, sonst sind die Möglichkeiten der Entscheidungsfindung von unten von vorneherein stark eingegrenzt und nicht durch die Verherrlichung bestimmter Abstimmungsverfahren zu heilen.

Schließlich muss klar sein, dass Konsens dazu beiträgt, alte Strukturen zu konservieren. Konsens bedeutet nämlich, dass das Bestehende deutlich schwerer zu verändern ist, weil eine Person per Veto verhindern kann, dass sich etwas ändert. Das kann durch dominierende Eliten ausgenutzt werden, wenn deren Entscheidungen als Ausgangslage gelten, z.B. einer Vorbereitungsgruppe oder bei Vorentscheidungen in Gremien. Ein eindrückliches Beispiel dafür lieferte Anfang 2003 die Bewegung Attac, deren Führungskader, verschleiern „Koordinierungskreis“ genannt, ein Papier mit Gewerkschaften erstellten und unterzeichneten und dieses auf Missfallen fast aller Basisgruppen fiel. Doch die Unterschrift konnte trotz einer überwältigenden Mehrheit von ca. 80% der Anwesenden bei einer später stattfindenden größeren Delegiertenversammlung für einen solchen Schritt nicht zurückgezogen werden, weil dafür Konsens nötig gewesen wäre. Hier wird offensichtlich, wie mit Konsenszwang Machtpolitik betrieben werden kann.

Bewertung: Dieses Verfahren wird gewohnheitsmäßig auf vielen Camps und Treffen eingesetzt und zwar ständig und selbst dann, wenn eigentlich keine Abstimmung aller nötig wäre. Konsens trägt alle Probleme zentraler Entscheidungsfindung in sich. Es unterscheidet sich zudem im Ergebnis nur wenig von einer Mehrheitsabstimmung. Bei beiden zählt, dass Mehrheit dafür stimmt. Das Einlegen eines Vetos, beim Konsensverfahren immer als wichtiger Pluspunkt für das Verfahren eingebracht, ist schwierig, weil hier der/die Einzelne meist unter erheblichem Druck kommt, sich der prägenden Gruppe zu beugen statt eine

Entscheidung zu blockieren. Das gilt auch für das vierstufige Konsensabstimmungsverfahren, dabei insbesondere begünstigt durch den großen Unterschied zwischen Stufe drei und Veto. Während Stufe drei einer Akzeptanz der Mehrheitsabstimmung gleichkommt und die Minderheit wirkungslos ist, wirkt das Veto durchschlagend und verhindert alles. Hier könnte eine fünfte Stufe dazwischen eingeführt werden, die als Nein gewertet wird, um an die, die etwas wollen, zu appellieren, nochmal nachzudenken.

Abhängig ist das Konsensverfahren wesentlich von der Art der vorhergehenden Diskussion, aus der sich auch ergibt, woher die Abstimmungsvorschläge kommen. Gut geeignet ist die Blitzlichtrunde, weil hier Vorschläge und Kompromisse offen von allen geäußert werden können. Andererseits ist es wichtig, dass Vorschläge und Kompromisse in kleineren Gruppen erarbeitet werden, die allen zugänglich sind. So kann man vermeiden, dass nur Vorschläge von Leuten gemacht werden können, die sich trauen im Plenum zu reden. Konsensverfahren sind in größeren Gruppen umständlich, können aber da, wo ein Konsens unbedingt nötig ist (z.B. in kleinen Aktionsgruppen) immerhin einige Dominanzen abbauen.

Außerhalb von Kleingruppen ist Konsens bereits per se Ausübung von Macht, weil er nur ein Detail (das Abstimmungsverfahren) innerhalb eines Herrschaftsvorganges (Abstimmung) verändert. Es wird zudem fast immer verschwiegen, wie Konsensabstimmungen beeinflusst werden können, obwohl das für die Entscheidungsfindung von zentraler Wichtigkeit ist. Gemeint ist damit insbesondere die Frage, wer wie herum die zu entscheidende Frage formuliert, gegen deren Zustimmung dann ein durchschlagendes Veto eingelegt werden kann. Per Veto lassen sich Konsensfindungen ebenso leicht manipulieren, wie andere Abstimmungen, es muss nur die zur Abstimmung stehende Frage unauffällig verkehrt herum gestellt werden. Beispiel: Wer eine Person aus einem Treffen werfen will, fragt nicht mehr (oder, besser weil unauffälliger: lässt fragen), ob die Person ausfliegen soll, sondern entweder „Sind alle damit einverstanden, dass X dableiben kann?“ oder „Sind alle dafür, dass hier auch Menschen, die ..., anwesend sein dürfen?“. Und legt dazu ein Veto ein. Auch andere von Mehrheitsentscheidungen bekannte Manipulationsmöglichkeiten funktionieren im Konsensverfahren, etwa taktisches Redeverhalten, Antrag auf Schluss der Redeliste, nachdem sich fünf Personen der gleichen Meinung gemeldet haben usw.

Weiterentwicklung: Vor jeder Abstimmung im Konsens muss geklärt werden (im Konsens), ob eine Abstimmung aller überhaupt erwünscht ist oder nicht, z.B. wenn zwei Gruppen unterschiedliche Aktionen machen wollen. Zudem sollte das Abstimmungsverfahren ebenfalls geklärt werden. Manipulationsmöglichkeiten bei Konsensverfahren müssen transparent gemacht werden. Um den konservativen Zug des Konsensverfahrens aufzubrechen, empfiehlt sich eine Vorklärung, ob der Status Quo noch auf Zustimmung nach Konsenslogik trifft. Gilt das nicht, darf der Status Quo nicht per Vetorecht gestärkt werden, sondern es müssen Alternativen diskutiert werden.

Sprechirat

Der Sprechirat ist eine Struktur auf einer höheren Ebene gegenüber der oder den Basis- oder Bezugsgruppen. Der Sprechirat setzt die Existenz einer Basis voraus und kann dann z.B. Plena ersetzen. Sprechiräte werden gebildet, indem jede Teilgruppe, die möglichst nur bis zu 15 Personen groß sein sollte, eini Sprechi entsendet. Im Sprechirat werden dann Entscheidungen getroffen oder vorbereitet. Im zweiten Fall müssen den Vorschlägen noch einmal die Bezugsgruppen zustimmen, damit ein Beschluss zustande kommt. Insofern kann der Sprechirat ein Modell für eine Organisation sein, in der Entscheidungen aller getroffen werden. Denkbar ist aber auch, ihn dort zu organisieren, wo zentrale Entscheidungen gar nicht gefällt werden, was im Sinne einer Organisation von unten ja anzustreben ist. Ein Sprechirat kann dann koordinierende Aufgaben übernehmen, also etwa den Austausch von Informationen, die Anbahnung von Kooperationen und gemeinsamer Nutzung von Ressourcen.

Bewertung: Inwieweit Sprechiräte Herrschaft reduzieren und eine transparente Arbeitsweise mit ihnen zustande kommt, hängt stark von der Vorbereitung, der Erfahrung und dem Training der Gruppen ab. Ein Sprechirat ersetzt handlungsfähige Basisgruppen nicht. Die müssen auch allein und eigenständig (autonom) handlungsfähig sein. „Basisgruppen sollten wissen, was sie wollen“ — das ist die Grundlage der

gesamten Methode. In vielen Fällen kann ein hoher Zeitaufwand entstehen, da Aufgaben von Sprechis ohne Rücksprache mit ihren Bezugsgruppen nicht übernommen werden sollten. Die Schnelligkeit der Reaktion auf aktuelle Ereignisse z.B. bei Aktionen ist dann nicht gewährleistet. Die Sprechis könnten durch zwei Abwandlungen einen höheren Handlungsspielraum erlangen. Entweder indem ihre Gruppe Rahmenbedingungen formuliert, innerhalb deren die Sprechis alleine für sie entscheiden dürfen oder indem die Sprechis eine Entscheidung fällen, die aber für die einzelnen Gruppen nicht bindend ist.

Geradezu veraltet wird die Methode aus herrschaftskritischer Perspektive dann, wenn es noch Gremien neben Bezugsgruppen und Sprechirat gibt, die deren Einfluss ganz entzogen sind, aber trotzdem für das Ganze agieren. So gibt es z.B. in den verschleierte als basisdemokratisch beworbenen Kampagnen wie „X1000malquer“ oder „resist“ völlig losgelöste Pressegruppen aus den Eliten politischer Organisationen, die die Aktionen nach außen vermitteln. Wenn das Modell Bezugsgruppen plus Sprechirat gewählt wird, dann müssen auch alle gemeinsamen Gremien aus diesem kommen. Außerdem bilden die besser informierten und vernetzten Eliten stets die entscheidende Einflussgruppe, so dass der Sprechirat eher als Einbahnstraße von oben nach unten funktioniert – und so auch gewollt ist.

Weiterentwicklungschancen liegen in der Verknüpfung von Bezugsgruppenmodell und Autonomie. Wenn Bezugsgruppen und entstehende übergreifende Projekte (z.B. eine oder mehrere Pressegruppen) im Normalfall autonom handeln und nur für sich sprechen, dann müssen Abstimmungsprozesse gar nicht mehr bis zu einer endgültig abschließenden Entscheidung geführt werden, sondern nur noch solange, bis verschiedene Ideen und Aktionen soweit koordiniert sind, dass sie sich nicht mehr behindern und gemeinsame Ressourcen optimal genutzt werden.

Eine weitere Idee wäre, den Sprechirat als Fishbowl (Sprechis sitzen im inneren Kreis) durchzuführen. Die Sprechis können dann immer wieder und ohne dauernde Unterbrechung für Rückfragen in ihre Gruppen gehen, die rundherum wiederum in Runden u.ä. sitzen. Die Sprechis sind zudem ständig austauschbar, um neue Ideen aus den parallel diskutierenden Bezugsgruppen in die koordinierende Mitte einzubringen. Ein solches Verfahren, sehr ähnlich dem Blütenmodell (s. S. 19), ist allerdings kraftaufwendig und sollte für wichtige Themen vorbehalten sein. Die Methode kann als Alternative zur Entscheidungsfindung im Vollplenum funktionieren. Dabei muss es aber auch freie Stühle in der Mitte für Außenstehende geben, die nicht in Bezugsgruppen eingebunden sind, sowie für das Einbringen von (Spontan-)Ideen.

Lösen

Zwischen verschiedenen Vorschlägen entscheidet das Los (z.B. Lose mit Vorschlägen oder Streichhölzer ziehen, würfeln, Glücksspiele mit entsprechender Ergebnisbindung). Grundsätzlich beruht eine solche Losentscheidung auf Zufall und hat nichts mit den jeweiligen Argumenten

pro oder contra der vorgeschlagenen Lösungen zu tun. Das disqualifiziert die Methode auf den ersten Blick für einen emanzipatorischen Zusammenhang, der sich bemüht strategisch zu handeln. Genau dieses macht das Losen aber für einige Anwendungsfälle attraktiv: Es ist die einzige Entscheidungsfindung, deren herrschaftsförmige Absurdität ungeschminkt herüber kommt. Während bei Mehrheit und Konsens die machttaktischen Geplänkel im Vorfeld und bei der Abstimmung in demokratischer Verschleierung herkommen und so oft unbemerkt bleiben, ist das Losen erfrischend offen. Daher kann die Drohung, bei Nichteinigung zu lösen statt abzustimmen, eine bemerkenswerte Wirkung haben. Der zu „Abstimmen!“ passende Zwischenruf „Lasst uns lösen!“ karikiert die dominanzgetränkte Situation einer zentralen Entscheidungsfindung und fordert auf erfrischende Art dazu auf, andere Wege der Debatte, Planung und Einigung zu versuchen. Gelingt das nicht, so hat das Losen dann als finaler Akt nicht nur erlösende Wirkung (Plenum u.ä. zuende ... puhhh), sondern gegenüber anderen Abstimmungsverfahren den Vorteil eines lockereren Hinnehmens, wenn sich das Ergebnis später als Fehlentscheidung herausstellt. Der Zufall, nicht die siegreichen Personen, werden zum Zielpunkt von Ärger bis Hass. Das wäre gut.

In Betracht kommt das Losen zudem dann, wenn gleichrangige Alternativen vorliegen oder etwaige Qualitäten keine Rolle spielen (z.B. bei der rotierenden Besetzung von Posten), nur eine Lösung verwirklicht werden kann und es allen Beteiligten egal ist, welche das ist – das dürfte aber höchst selten alles zusammentreffen. Das größte Problem wird zudem sein, ähnliche Vorschläge auszusortieren und zu verhindern, dass durch geschicktes Einbringen immer neuer Abwandlungen, die Chancen für die eigene Lösung künstlich erhöht werden. Falls Personalwahlen notwendig sind und die Kandidatis oder die Gruppe eine persönliche Beurteilung nach der Sieg/Niederlage-Logik fürchten, kann der Posten verlost werden (siehe auch Abschnitt zur Rotation).

Lösen kann in manchen Situationen besser sein, als sich dominanten Gruppen oder Personen unterzuordnen. Beim Losen hat zumindest jeder Vorschlag die gleiche Chance. Die bessere, weil weniger taktische oder tricksende, Kommunikation fördert Kreativität und Kooperation.

Weiterentwicklung: Der Losentscheid kann neben seiner Wirkung als Warnung vor Abstimmung vor allem dann genutzt werden, wenn Chancengleichheit erreicht werden soll – z.B. bei der Auswahl von Personen für bestimmte Aufgaben, bei der Verteilung von anstehenden „Arbeiten“, wenn niemand oder mehrere sie machen wollen und andere Entscheidungsfindungen scheitern bzw. zu aufwendig sind. Das sind insgesamt sehr häufige Fälle. So spielt Losen in kreativen und dominanzfreien Gruppenprozessen eine wichtige Rolle. Grundsätzlich sollte möglichst oft auf Entscheidungen verzichtet und eine Kooperation der Unterschiedlichen angestrebt werden. Schließen sich Lösungen aber aus oder soll schnell eine Variante aus mehreren, die alle möglich sind, ausgewählt werden, ist Losen oft das beste Mittel.

Plenum

Naja ... das Kapitel muss sein, da Plena sehr zentral sind in politischen Gruppen. Sie sind für die Entstehung von Dominanzen leider sehr wirksam. Daher gibt es ein gesondertes Kapitel als Einschub ... Beginn auf der nächsten Seite.

aktionsversand.

siehe.website



Tatort Gutfleischstraße
Fiese Tricks von Polizei und Justiz in Beispielen – spannend geschrieben und mit Originalakten belegt. 196 S. im Großformat, 18 €

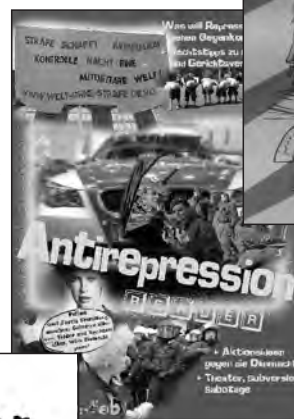


Strafanstalt
Einblicke in den Knast mit Fotos und Texten, die hinter den Mauern entstanden sind und den Alltag dort zeigen. 110 S., Großformat, 14 €.

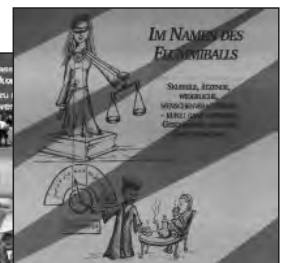


Gefangen
Kritik an Gefängnissen, Alternativen zur Strafe. 64 S., 3 €

Reader „Antirepression“
Aktionen und Recht zum offensiven Umgang mit Polizei und Justiz. A4, 68 S., 6 €



Antirepression
Kreativer Umgang mit Polizei und Justiz ++ Subversiver Rechtsgebrauch, Selbst- und Laienverteidigung vor Gericht ++ Paragraphen und die Möglichkeiten, sie auszudrücken. A5, ca. 80 S., 4 €



Im Namen des Flummiballs
Anekdoten und Berichte aus der Justiz. 3 €.



CE Kompakt: Kritik und Alternativen zum Plenum

Plena sind das Opium der Basis

Plöönüm

Alle, die radikalpolitisch aktiv sind, können diesem Satz vermutlich zustimmen, kennen das (Trauer-)Spiel: Der, meist abendliche, Ausruf „Plenum!“ verbindet sich mit unzähligen Erfahrungen ätzender Riesenrunden ohne konkrete Ergebnisse, die die Mehrzahl vor Ende bereits verlassen hat. Aber obwohl es bereits am Lustfaktor scheitern müsste, hat das Plenum viele Fans. Überall, wo Linke sich treffen, entsteht es wie von selbst. Andere Formen der Organisierung scheinen kaum denkbar. Was macht den „Reiz“ eines als Totalität und höchster Machinstanz auftretenden, zermürend ineffizienten und von Dominanzspielchen durchzogenen Massenevents aus?



CE Kritik am Plenum

Deshalb ist es wichtig, Plena durch die „Herrschaftsbrille“ zu betrachten und die Mythen auf ihren Wirklichkeitsgehalt abzuklopfen. Was sind die Probleme von Plena, brauchen wir sie und was wäre an deren Stelle zu setzen? Welche Funktionen des Plenums lassen sich durch bessere Mittel ersetzen? An die Kritik schließen sich ein generelles Fazit und Alternativen zum Plenum an.

Plenum 21 – die „Nachhaltigkeit“ der Linken

Ein Vergleich: Nachhaltigkeit ist ein Diskurs, um die Gehirne von Ökobewegten zu vernebeln und diese in das Projekt demokratischer Herrschaft zu integrieren. Nachhaltige Entwicklung wird stets verknüpft mit schonendem Ressourcenverbrauch, als konkrete Politik bedeutet sie meist mehr Markt, Ausbeutung und modernere Herrschaft. Beim Plenum ist es ähnlich: In den Köpfen vieler steht es für Gleichberechtigung, Offenheit und „alle entscheiden alles“.



Tatsächlich handelt es sich dabei um Zuschreibungen, die so gar nicht mit plenaren Wirklichkeiten übereinstimmen: Plena fördern Dominanz durch die Bildung informeller Eliten und die Ausrichtung aller Anderen auf fremdbestimmtes Handeln. Vieles davon wäre auch ohne geübten Blick auf Anrieb erkennbar. Dass das nicht passiert, bestätigt die Wirkung diskursiver Herrschaft: So wie religiöser Glaube immun macht gegen gegenteilige Erfahrungen, so führt auch der feste Glaube „Plenum“ dazu, dass kaum hinterfragt wird, ob Plena wirklich etwas mit Dominanzabbau zu tun haben. So entsteht Herrschaft über die Köpfe – subtil und wirkungsvoll. Noch besser vergleichbar ist das Plenum mit Demokratie: Die Mühlen demokratischer Herrschaft laufen gerade deshalb so reibungslos, weil sie es schafft, den Diskurs, dass wir frei seien und alle mitbestimmen dürften usw., in den Köpfen der Menschen zu verankern.

Zwar sind auch Verbesserungen im System möglichen Plenum wollen. Das ist oft aber verbunden mit mehr Kontrolle, Moderation und geschicktere Ausübung von Dominanz. Wer

aber weder Eliten noch zentrale Entscheidungen oder totale Kontrolle will, braucht etwas Anderes.

Kompakt Das Plenum

Das Kapitel ist in sich geschlossen layoutet, damit es auch als Kopiervorlagen herauslösbar und separat einsetzbar ist – z.B. zur Vorbereitung von Diskussion.

a. Plena – Rahmen zur Förderung von Dominanz

Plena fördern dominantes Verhalten, sowohl mackerige als auch geschicktere Dominanzen (letztere sind im Plenum der vorherrschende und „erfolgreichere“ Stil zur Durchsetzung eigener Interessen). Offensichtlichster Ausdruck ist das fast immer vorhandene Gefälle zwischen wenigen Redneis und vielen Zuhöreis. Mit zunehmender Größe bleibt dann nur noch Zuschauis-Basisdemokratie übrig. Alle können mitreden, aber im Plenum sind es „zufällig“ immer die selben, die sprechen. Große Runden und formalisierte Abläufe (Tagesordnungspunkte, Konsensverfahren usw.) schaffen eine gezwungene, unpersönliche Atmosphäre – bereits das Reden in solchen Großrunden ist für viele mit Druck verbunden. Das wird von denen ausgeblendet, die Gleichberechtigung auf formale Akte beschränken („Alle können ein Veto einlegen“) und dabei Zurichtungen, Ängste und unterschiedliche Fähigkeiten vernachlässigen: Viele Menschen trauen sich im Rahmen Plenum nicht, sich mit eigenen Ideen zu Wort zu melden, Widerspruch zu erheben, während all das in kleineren Gruppen deutlich besser klappt. Der unpersönliche Charakter von Plena ist zudem völlig ungeeignet, um eigene Wünsche oder erfahrene Diskriminierungen (z.B. homophobes oder sexistisches Verhalten) anzusprechen, da Betroffene schnell im „Rampenlicht“ stehen oder nach Details ausgefragt werden. Interessanterweise hat das in etlichen Zusammenhängen zu einer Auslagerung in gesonderte Gruppen geführt, wodurch

teilweise neue Hierarchien entstanden. Trotzdem zeigt das, dass die Probleme des Plenums eigentlich bekannt sind. Daher bleiben Bevormundung, intransparente Vorbereitung und Dominanzvorgänge hier häufig kritiklos im Raum stehen. Ängste in Plenumsituationen sind verständlich: Beitragen neuer Leute mit weniger ausgefeilter Rhetorik wird in Plena immer wieder mit Arroganz begegnet und wer dann doch mal ein Veto einlegt, sieht sich mit moralischen Vorwürfen konfrontiert und unter Druck gesetzt, sich anzupassen.

Es ist kein Wunder, dass sich im Plenum Dominanzen entlang gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse widerspiegeln: Benachteiligt werden durch das Plenum insbesondere Menschen, die gesellschaftlich als minderwertig konstruiert werden (immer noch viele Frauen, Kinder, Psychatrisierte, Krüppel, Migrantis usw.) und insgesamt weniger selbstbewusste Menschen – die zu Stärken gerade wichtig wäre! Ausnahmen bilden Menschen, die selbst dominantes Verhalten „beherrschen“ oder Zusammenhänge, die als Gruppe mit Selbstbestimmungs- oder gar Machtanspruch auftreten. Während Einzelne, selbst mackeri-



ge Typen, kaum realen Einfluss auf das Geschehen haben, sind organisierte Zusammenhänge, die sich als Vertretis bestimmter Identitäten darstellen, in vielen linken Kontexten mit großer „Durchsetzungskraft“ ausgestattet — nutzen diese aber selten zum Abbau von Hierarchien, sondern nur für ihre Interessen. Quotierte Redelisten sind keine Lösung, da durch diese Verregelung wiederum nur dominante Personen einer unterdrückten Gruppe gefördert werden (ausführlicher auf S. 57). Zumal zu befürchten ist, dass „Empowerment“, die Stärkung unterdrückter Menschen innerhalb der Dominanzverhältnisse, im Plenum vor allem die Angleichung an dominantes Verhalten bedeutet — das Problem wird nicht gelöst, wenn auch Kiddies, Frauen u.a. ebenso widerlich bevormundend handeln! Vor diesem Hintergrund ist fraglich, warum Energien aufgewendet werden sollen, um den Folgen des Plenums entgegen zu wirken, anstatt andere Formen des Austausches, der Diskussion und der Entscheidungsfindung zu entwickeln.

b. Plena – Elitenherrschaft leicht gemacht

Das Plenum ist ein idealer Rahmen für dauerhafte, organisierte Dominanz durch Eliten. Elite bezeichnet dabei eine nicht klar abgegrenzte Dominanzgruppe, ohne formale Ernennung oder Vorrechte (wie Vorstände usw.), aber mit privilegiertem Zugang zu Infos, Kontakten, Meinungsbeeinflussung und Ressourcen. Solche Gruppen sind im Gegensatz zu gewählten Führungsgremien in der Regel kaum sichtbar nach außen, verfügen aber über erheblichen Einfluss auf das Geschehen und prägen laufende Diskurse (siehe auch: Eliten, S. 13). Gerade große Runden, der Schein der Gleichberechtigung und formale Gleichheit („Wir alle entscheiden“) ermöglichen subtile Formen von Beherrschung, die typisch sind für Eliten: Das wird sichtbar, wenn mensch sich z.B. folgende Fragen stellt: Wer bestimmt, welche Infos ins Plenum kommen, wer hat die Tagesordnung erstellt, wer spricht vor Treffen oder in Pausen welche Beiträge ab, wer hat die Moderation eingesetzt bzw. den Draht zur moderierenden Person? Bei genauer Beobachtung wird dann oft klar, dass Orga-Zirkel das Plenum nach Belieben dominieren. Häufig ist alles Wichtige bereits im Vorfeld von intransparenten Gruppen entschieden worden.

Eliten selbst haben ein instrumentelles Verhältnis zum Plenum: Während der eigenen Basis der Glaube an das Gute im Plenum eingeträchtigt wird, zählen Beschlüsse durch das Plenum nur solange, wie die eigene Dominanz davon unangetastet bleibt. Orga-Zirkel heben Plenumsbeschlüsse auf, werfen unliebsame Gruppen raus usw. Wenn solche Vorgänge überhaupt öffentlich werden, haben die Eliten immer passende Antworten parat, warum diese „Ausnahmen“ legitim, unvermeidlich oder im Zweifelsfall nur ein Missverständnis sind. So dienen Plena und Basisdemokratie der Verschleierung von Fremdbestimmung. Sie werden von denen gepusht, die davon profitieren, dass viele das Märchen glauben ... Basisdemokratie ist der Diskurs, Fremdbestimmung, Dominanz und Eliten die Wirklichkeit! In linken Zusammenhängen sind Plena sozusagen das Opium der Basis ...

c. Plena – zentralistische Organisierung pur



„Alle sollen alles entscheiden“ und „Alles wird im Plenum besprochen“ führt nicht zu Gleichberechtigung, sondern zur Zentralisierung von Entscheidungen. Soziale Prozesse und Eigeninitiative werden gelähmt. Das ist herrschaftsfördernd, baut Vielfalt und Kreativität ab. Offensichtlich wird das immer wieder in extrem bürokratischen Vorgängen: Plötzlich muss im Plenum darüber geredet werden, ob ein paar Menschen eine Veranstaltung oder Aktion gemacht werden kann. Wenn alles vom Plenum verabschiedet werden muss, entsteht eine Hierarchie zwischen übergeordneter Struktur (Plenum, Rat oder Deli-Treffen) und einzelnen Akteuren bzw. Teilgruppen. Das raubt Autonomie und auch jedes Feeling von Selbstbestimmung. Grund für das Festhalten am Plenum ist u.a. die Angst vor Kontrollverlust (zumindest bei den Eliten), häufig verborgen hinter Sätzen wie „wir müssen uns schon koordinieren“, mit denen tatsächlich Zentralen gerechtfertigt werden sollen, die alles „abnicken“ können. Auch für den Infoaustausch wird das Plenum oft als unerläss-

lich dargestellt, aber selbst dafür gäbe es praktischere Methoden, die einen gleichberechtigteren Zugang ermöglichen (siehe unten und Grundlagentext vorne).

Die Idee, alle Menschen sollten zentral alles entscheiden, hat verschiedene Fehler bzw. erzeugt in der Praxis bestimmte Probleme:

- So richtig das Ziel ist: Gleichberechtigung wird nicht dadurch erreicht, dass möglichst viele Menschen in einer Runde sitzen. Gerade größere Gruppen begünstigen und verschleiern Dominanz (siehe a. und b.).
- Wo das Plenum oder andere zentrale Gremien entscheiden, reicht es aus, dieses zu dominieren, um Gesamtabläufe entscheidend zu prägen. Wenn es keine Zentralen und zentralen Entscheidungen gibt, und überall Teilgruppen und kleine Runden agieren, ist es deutlich schwerer, Zusammenhänge zu dominieren, zu unterwandern oder staatlicherseits zu überwachen.
- Zentrale Entscheidungsfindung wirkt lähmend: Stundenlange Debatten aller, die häufig noch nicht einmal zu Ergebnissen führen (z.B. zum Umgang mit Ausschlüssen, Presse oder Aktionen), sind hochgradig demotivierend. Interessiertenplena und autonome Teil- oder Bezugsgruppen wären eher in der Lage, Handlungsfähigkeit herzustellen und anfallende Tätigkeiten auszuführen. Sehr vieles, was im Plenum besprochen wird, können Menschen und Gruppen direkt klären.

Die Frage, was eigentlich alle entscheiden müssen und ob das ein sinnvolles Modell hierarchiefreier Organisation ist, wird nicht gestellt. Gegenmodelle wäre eine bunte Mischung aus offenen Räumen und Plattformen, Open Space und autonomen Teilgruppen. Fast überall lassen sich Entscheidungen dezentralisieren oder sind mehrere Möglichkeiten denkbar (siehe auch Grundlagentext ab S. 6).

d. Plenum und Konsens – Einheitsbrei statt Vielfalt

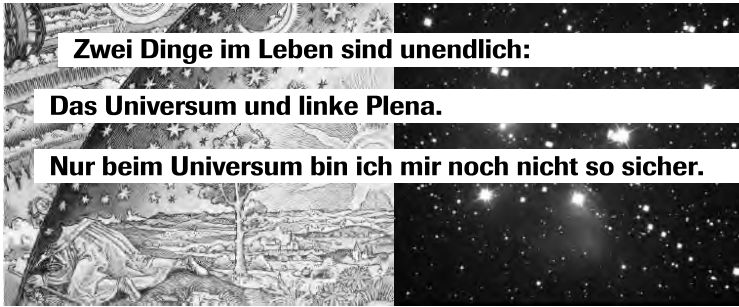
Plena verbinden Zentralismus mit Zwangskollektivität, die beide vereinheitlichend wirken. Eine entscheidende Rolle spielt dabei der Konsensgedanke, der nur selten auf seine autoritären Nebenwirkungen „abgeklopft“ wird: Alles soll im Plenum besprochen werden — autonome Entscheidungen darf es nicht geben. Wer nicht dabei ist, gehört nicht zur „Familie“. Formulierungen wie „Wir alle müssen mal darüber reden“ oder „Das Plenum muss das schon entscheiden“ verschleiern dabei, dass Themen und die zentrale Entscheidungsfindung aller dominant durchgesetzt werden. Damit wird die Möglichkeit autonomer Entscheidungen genommen, z.B. individuell zu entscheiden, an welchen Debatten mensch sich beteiligen möchte. Zudem sind Plena ein völlig unpassender Rahmen (siehe a. und b.), um über konkrete Übergriffe zu reden oder Streitigkeiten solidarisch ausdiskutieren.

Abstimmungs- und Konsensverfahren verengen Debatten auf ein schwarz-weißes Schema („ja/nein“) oder „Graustufen“ (Kompromisse usw.) und führen so insgesamt zur Vereinheitlichung, fördern „Einheitsmeinungen“, statt nach Möglichkeiten zu suchen, dass verschiedene Lösungen umgesetzt werden können. Konsenszwang verhindert Selbstbestimmung: Es reicht bereits das Veto einer Person, um Aktionen zu verhindern. Dazu kommen Manipulationen, die jedes Abstimmungsverfahren ermöglicht, wie z.B. wird die Konsensfrage gestellt, was ist dabei der „Status quo“ (ausführlich dazu im Text zu Abstimmungen). Eine bunte Vielfalt unterschiedlichster Ideen, die durchaus im Streit miteinander sein können, wird dadurch undenkbar.

e. Plenum – der Lusttöter für kreative Prozesse

Wo Zentralen entscheiden, Projekte durchs Plenum müssen, alle sich alles ungeachtet ihres Interesses anhören müssen, wird Eigeninitiative, Spontaneität und Dynamik abgewürgt. Gründe dafür sind vor allem eine Zwangskollektivität, die Menschen Themen und Diskussionen aufzwingt, auf die sie gerade keine Lust haben (Schule lässt grüßen!), Einigungszwang und einengende Atmosphäre durch große, formalisierte und unpersönliche Runden. Oft dominieren Redewendungen „Wäre wichtig, dass“, „Mensch könnte ja ...“, „Wollen wir jetzt“ statt „Ich mache das“, oder „Ich habe Lust auf“. Selbst in kleineren Runden, mitunter schon ab vier Personen, hemmt plenare Atmosphäre Phantasie und Dynamik der beteiligten Menschen. Somit kann das Plenum nicht der Rahmen sein, in dem neue Ideen entstehen, Menschen sich selbst entfalten und Lust entwickeln, anfallende Tätigkeiten zu übernehmen.

Spürbar ist, dass Plena als Allheilmittel verklärt werden und praktisch als Ersatz ständiger, sozialer Prozesse dienen sollen. Beim abendlichen Plenum soll alles geregelt werden, was eigentlich den ganzen Tag über



Zwei Dinge im Leben sind unendlich:

Das Universum und linke Plena.

Nur beim Universum bin ich mir noch nicht so sicher.

laufen könnte. Damit ist es völlig überlastet. Und gerade Plena wirken eher als „Lusttöter“ bei vielen, sich in soziale Prozesse einzumischen — das massenweise Verlassen spricht eine eindeutige Sprache. So verwendet können Plena nicht viel mehr sein als die Akzeptanz von Elitenentscheidungen und die Verwaltung der Desorganisation. Hier ist ein ganz anderes Verständnis von Organisation nötig, bei dem es gerade darum geht, direktes Handeln zu fördern und Plena überflüssig zu machen — Organisation als ständiger Prozess!

Kleingruppen der jeweils Interessierten bieten den einzelnen Menschen viel mehr Raum, sich selbst zu entfalten, Ideen zu spinnen, Aktionen vorzubereiten oder zu diskutieren. Das Zusammenkommen in größeren Runden kann dann zum Austausch der Informationen und der Vorbereitung weiterer Schritte (z.B. der Klärung, welche Streitpunkte oder Bedürfnisse es aktuell gibt) sinnvoll sein. Die Weitergabe von Informationen kann ohne Plenum effektiver laufen. Ein deutlicher Hinweis: Für Menschen, die ein Plenum auslassen, reicht oft ein fünfminütiges Gespräch, um alle relevanten Infos abzugreifen. Ein Bündel aus Infopoints und -wänden, Newslettern, Radio, Tuschelrunden, persönlichen Gesprächen usw., das den Austausch von Informationen organisiert, kann plenare Prozesse radikal verkürzen oder gar komplett überflüssig machen.

Fazit

Die ausgeführten Kritiken stellen die Normalität von Plena dar, die grundsätzlich anders auch nicht denkbar ist, solange der Gesamtrahmen „Plenum“ bleibt: Wenn im Plenum beispielsweise alle Menschen reden würden, die etwas zu sagen haben, würde es nicht funktionieren — oder nur über verregelte Abläufe wie Redelisten. Die mindern zwar möglicherweise Zwischenrufe, aber dafür lockere Atmosphäre und ungezwungene, soziale Prozesse wieder zerstören — das aufeinander Bezug nehmen ist dadurch fast unmöglich. Wie hier angedeutet, gibt es zwar Methoden, die die Situation verbessern können, aber die Probleme letzten Ende nur verwalten, ohne die Grundkonstellation zu verändern. Dazu gehören Redelisten, Quotierungen, Moderation und andere Mittel zur Steuerung von Gruppenprozessen. All diese können plenaren Detailproblemen entgegen wirken, manchmal verschlimmern sie die Situation (Beispiel Redeliste) oder verlagern Dominanz nur. Wichtiger als Schönheitskorrekturen wäre daher der Versuch, eine andere Praxis von Organisation zu entwickeln und umzusetzen. Dazu gehören u.a. Alternativen, die es möglich machen, ohne Plenum zu leben ...



CEA Alternativen zum Plenum

a. Gar kein Plenum mehr?

Zentralen sind weder sinnvoll noch nötig. Ziel wäre eine Situation, in der es keine zentralen Gremien mehr braucht, die Entscheidungen für alle treffen und durchsetzen können. Dann sind auch Plenum und erst recht der Zwang überflüssig. Einfach weglassen, ist aber zu wenig.

Wenn das Bedürfnis besteht, sind weiterhin größere Runden denkbar, z.B. wenn es darum geht, Überblick über gelaufene Diskussionen zu schaffen, Infos auszutauschen oder sich kennenzulernen — aber eben nicht zu entscheiden oder sich als Treffen aller (=Plenum) aufzupltern. Vielmehr wären das dann offene Treffen aller Interessierten ohne Einigungszwang. Hier werden keine Entscheidungen getroffen, alle Absprachen gelten nur für die, die sie miteinander treffen. Wahrscheinlich wird es in Open Space Prozessen immer wieder solche Runden geben — mal zwischen zwei Leuten, mehreren Arbeitsgruppen oder allen Interessierten. Das sind aber keine Plena. Insofern sind Begriffe wie Info- oder Interessiertenplenum unpräzise, weil eigentlich „größere Versammlung“ gemeint ist, die aber kein Plenum sind, weil weder zentrale Entscheidungen getroffen noch Konsens hergestellt

werden soll. Das Problem hängt auch damit zusammen, dass es für neue Organisationsformen noch keine Begriffe gibt, die klar beschreiben, um was es sich handelt. Wegen der Vorbelastung sollte der Begriff „Plenum“ aber nicht verwendet.

b. Ohne Plenum leben — Ideen und Methoden

Grundlegende Alternative zum Plenum wäre eine Kombination aus Plattform-Modellen, Open Space und weiteren Elementen — vieles ist noch zu entwickeln. Plattform bezeichnet Strukturen, die Offenheit mit möglichst gleichberechtigten Zugriff auf Informationen, Materialien, Pressekontakten usw. verbinden. Beispiele dafür sind die Offene Presseplattform oder Direct Action-Räume (siehe auch Text zu Plattformen). Die bewährteste Methode für größere Treffen ist Open Space (siehe dazu gesonderten Text). Grundidee des Open Space ist es, die Kaffeepausen und Randgespräche, häufig die interessantesten Phasen von Kongressen, als durchgehendes Gestaltungsprinzip zu etablieren und dabei Transparenz zu gewährleisten, wer was diskutiert, plant usw. Ziel ist, einen Rahmen für Vielfalt zu organisieren.

Es gibt nicht „die“ Alternative um Plenum — sinnvoll ist ein Mix unterschiedlicher Konzepte und Methoden. Daher wird im folgenden versucht zu zeigen, wie verschiedene Funktionen, die zur Zeit auf Plena zentralisiert werden, möglichst hierarchiearm, dezentral und kreativ umgesetzt werden können.

- Infoaustausch und Transparenz: Fast alles, was im Plenum besprochen wird, kann auch auf anderen Wege alle erreichen bzw. die, die es interessiert. Wichtig ist, Transparenz herzustellen und den Infofluss zu organisieren — gerade wenn es kein übergreifendes Zusammenkommen mehr gibt. Einige Mittel: Infopoints, Stellwände mit genügend Raum für Ankündigungen, Newsletter, Klozeitungen (sind auf dem stillen Örtchen zu finden, denn hier kommt jedi mal vorbei!), Mailinglisten. Bei Bedarf können Interessierte größere Runden einberufen, um Transparenz herzustellen. Wichtig ist darauf zu achten, dass dort „nur“ Transparenz hergestellt wird, wo welche weitergehenden Infos zu bekommen sind — jede dieser Infos direkt in das Treffen zu tragen, bläht dieses auf und wird an den Bedürfnissen der Menschen vorbei gehen, da ihnen die Möglichkeit genommen wird, selbst zu entscheiden — ein Plenum entsteht! Bei größerer Anzahl von Menschen ist es sinnvoll, zumindest phasenweise zwei, drei oder mehr kleinere Runden zu bilden, um plenare Effekte zu verhindern.
- Diskussionen: Plena sind für gleichberechtigte Diskussionen ziemlich ungeeignet, zum einen wegen der ungleichen Redesituation (wenige Diskutantis, viele Zuhöris). Zum anderen werden hier Menschen Themen aufgezwungen, die sie nicht interessieren. Alternativen sind offene Treffen oder Arbeitsgruppen, die sich zu einem bestimmten Thema verabreden. Niemand wird mehr gezwungen, an Diskussionen teilzunehmen. Bei mehr Leuten bieten sich Kleingruppen an — oder, falls eine größere Gruppe gemeinsam diskutieren will, Fishbowl (siehe dazu gesonderten Text). Große Runden dienen nur als Startpunkt, um Vereinbarungen zum Verlauf zu treffen und Streitpunkte zu klären. Kurze Austauschtreffen zwischen Kleingruppenphasen können Sinn machen, um Transparenz herzustellen oder den weiteren Ablauf zu bereden. Bei Experimenten zeigte sich aber, dass die üblichen Plena-Probleme weiter bestehen. Verbesserung könnten Tuschelrunden und Querschnittstreffen bringen. Letzteres bedeutet, dass sich nach einer Kleingruppenphase Grüppchen mit je einer Person aus den vorher laufenden Kleingruppen bilden. Hier können Informationen sehr schnell ausgetauscht und so Transparenz geschaffen werden.
- Entscheidungsfindung: Grundsätzlich sollten Prozesse so gestaltet werden, dass einheitliche Entscheidungen aller nicht nötig sind, d.h. mehrere Möglichkeiten (Aktionen, Flyer, Veranstaltungen usw.) nebeneinander existieren können. Als Rahmen dazu ist das Plattform-Modell sehr gut geeignet, welches den gleichberechtigten Zugriff auf Ressourcen sichern will. Wo Entscheidungen notwendig sind, werden diese in autonomen Teilgruppen bzw. Gruppen der jeweils Interessierten getroffen, die sich nur da koordinieren müssen, wo die Autonomie anderer eingeschränkt wird. Das sollte transparent gemacht werden, um Entscheidungen anfechtbar bzw. veränderbar zu halten. Gibt es Einwände gegen Entscheidungen, sind offene Treffen derer sinnvoll, die Klärungsbedarf haben. Dabei gibt es — im Idealfall bzw. in der Tendenz — keine Durchsetzungsmöglichkeit „von oben“. Einigung kann nicht erzwungen werden —

die Hoffnung ist, dass Menschen unter möglichst herrschaftsfreien Bedingungen kooperative Lösungen und Einigungen bevorzugen, mit denen alle klar kommen.

Offene Fragen, Chancen und Probleme

Ungelöste Fragen und Probleme gibt es viele: Fallen Prozesse auseinander, wenn es keine Zentralen mehr gibt? Wie könnte das verhindert, wie können Kooperationen gefördert werden? Wenn es kein Plenum als Anlaufstelle mehr gibt: Besteht die Gefahr, dass Menschen, die weniger Praxis in Selbstorganisation haben, nicht aufgefangen werden? So könnten auch neue Hierarchien oder Dominanzgruppen entstehen. Der Wegfall von Plenas allein ist nicht per se emanzipatorisch — dadurch könnten Intransparenzen und Checkertum sich eher noch verschärfen. Daher bedarf es eines bewussten Organisationsprozesses und Aufbaus offener Strukturen.

Chancen: Wenn Prozesse auf Autonomie ausgelegt werden (durch Plattformen, Open Space usw.), Kleingruppen u.ä. unangenehme Plenasituationen ersetzen, ist zu erwarten, dass viel mehr Menschen sich kreativ einbringen und mit Anderen Projekte verwirklichen. Auch

Vielfalt, Spontantität und die Handlungsfähigkeit der autonomen Menschen und Gruppen würde erheblich gesteigert. Gekoppelt mit verschiedenen Mitteln des Dominanzabbaus können Hierarchien und Gefälle zwischen vormals nicht gleichberechtigten Akteuren abgebaut werden.

Die vorgeschlagenen Alternativen sind selbst nur ein paar Ansätze, denn vor allem mangelt es an konkreten Umsetzungen und Erfahrungen — mehr Mut zum Experiment und Wille zur Veränderung bei Kongressen, Camps, Gruppen- und Vernetzungstreffen! Wichtig ist ein kontinuierlicher Prozess, bei dem Hierarchien, Probleme und Plena-Effekte immer wieder reflektiert und Verbesserungen entwickelt werden: Plena können nicht einfach so abgeschafft werden. Wenn Menschen aufhören, eigene Bedürfnisse zu formulieren und andere zu „Vorturnis“ werden, entstehen ganz schnell wieder plenare Situationen, die weder lustvoll noch produktiv sind.

Also: Plena „abwickeln“ und sofort loslegen mit dem Experimentieren ... Plattformen, offene Räume und vieles mehr, was uns vor lauter „Plena-Zurichtung“ einfach noch nicht eingefallen ist!

Plenumlied

Das Lied ist entstanden auf dem Jux 2002/2003 in Darmstadt.

C G
Himmelhoch türmen sich die Tassen und Teller
F G
man ruft schon zum Plenum, wir spülen noch schneller.
C G
Der Boden ist nass, es durchweichen die Hände
F G
doch dieser Tellerturm nimmt noch kein Ende.
G F
Es befällt uns die Angst, den Schluss zu verpassen
G F
aber wir können uns fest drauf verlassen:
C G
spülen wir auch bis in alle Ewigkeit,
F G F G
das Plenum ist noch lange nicht so weit.

Refrain: C G
Alles hat ein Ende, nur das Plenum nicht
F G
und das ist auch erforderlich.
F G
Ohne Arbeit keinen Lohn,
F G F G
ohne Plenum keine Revolution,
C G
Alles hat ein Ende, nur das Plenum nicht
F G C
nein, nein, das Plenum nicht!

So eine Hast, das Plenum verpasst,
sie entscheiden allein, das darf doch nicht sein
maßlos verspätet zum Plenum gegangen
es hatte noch nicht einmal angefangen.
Bisher wurden nur Geschichten gehört,
jetzt wird diskutiert, ob das das Plenum stört.
man muss sich schon was einfallen lassen,
um das Plenum zu verpassen.

Refrain

Warum man im Plenum so viel Zeit verliert:
im Plenum wird wirklich alles diskutiert:
Nennen wir es Arbeits- oder Basisgruppen,
was machen wir mit potentiellen Nazitruppen?
Schalten wir die Heizung an oder aus,
gehen wir zur rechten oder linken Tür raus?
Hat irgendjemand meine Tasse gesehen,
was ist mit meinem Jonglierball geschehen?
Und kurz bevor wir abstimmen wollen,
stimmen wir erst ab, ob wir abstimmen sollen.
Und weil sich keiner davon trennen kann,
fangen wir nochmal beim 1. Thema an.

Refrain

Das Plenum ist die Zeit einander zu massieren,
das Plenum ist die Zeit sich abzureagieren.
Das Plenum ist die Zeit zum Rasterlocken drehen
und alle mal zusammen in einem Raum zu sehen.
Das Plenum ist die Zeit Pullover zu stricken
und unauffällig in der Menge einzunicken
Und warten auch die Guten schon seit ein paar Stunden,
das Plenum hat noch lange keinen Schluss gefunden.

Die Texterstellers fügten Folgendes hinzu:
Dieses Lied soll nicht zur „Propaganda“ gegen das Plenum an sich eingesetzt werden. Das Plenum ist eine wichtige Einrichtung, wenn auch in dieser Form korrekturbedürftig. Aber besser so als gar nicht.

Carmen und Anja Matüssek

**Plenum Kompakt:
Ende des Plenumskapitels**

aktionsversand.siehe.website

Strafe – Recht auf Gewalt

Ein aufrüttelndes Buch mit Texten und Thesen zur Kritik an Strafe sowie mehreren Interviews mit Rechtsanwältin, Richtin, Gefangenen und Knast-Kritikerin. 92 S., 4 €



Aktionsmappe Umwelt

Leitfaden für Umweltgruppen. Tipps zu Aktionen, Finanzbeschaffung, Pressearbeit, Kommunalpolitik usw. A4-Ordner. 15 €

Jugendaktionsmappe Umwelt

Wie die Aktionsmappe, aber für Jugend-/SchülerInnengruppen. 12 €



2 Abstimmungen und Manipulationen bei Abstimmungen

Entscheidungsfindung von oben bedeutet, dass eine Instanz Entscheidungen trifft, die dann für alle bzw. eine definierte Gruppe, auch über die Zustimmenden hinaus, bindende Wirkung haben. Für diese Definition ist es unerheblich, ob die Instanz ein zentrales Plenum oder ein zentraler Apparat (Vorstand, Koordinationskreis, Regierung, Steuerungsgruppe, Gericht u.ä.) ist. Unerheblich ist auch, welches Abstimmungsverfahren (Mehrheit, qualifizierte Mehrheit, Konsens usw.) verwendet wird. Entscheidend ist, dass überhaupt entschieden wird mit einer Bindung für alle. Eine Entscheidung erhebt sich dabei erst dann über den Appell oder die freie Vereinbarung, wenn sie mit Durchsetzungsmiteln verbunden ist — in politischen Gruppen z.B. mit dem Hausrecht, dem eingeschränkten und kontrollierten Zugang zu Informationen, Teilhabe an Treffen, Ressourcen, Geld, Verteilern usw. Alle Abstimmungsverfahren mit bindender Wirkung für alle stellen ein hierarchisches Element dar, weil durch und über sie Dominanz ausgeübt wird.

Abstimmungen aller stellen auch ohne zusätzliche Machtausübung einen Vorgang mit Hierarchie dar. Allerdings ist beides kombinierbar. Abstimmungen und, als Sonderfall, Wahlen sind regelmäßig mit Machtausübung verbunden, da sie ungleiche Handlungsmöglichkeiten formalisieren. Sie verbinden die internen Hierarchien mit denen der bürgerlichen Gesellschaft, denn deren Durchsetzungsorgane reagieren auf formale Zuständigkeiten. Wer Hausrecht hat, als Vorstand oder GeschäftsführerIn, DemoleiterIn u.ä. agiert, kann Polizei, Justiz, Behörden usw. für interne Auseinandersetzungen einsetzen oder damit drohen.

Hinzukommt, dass die Abstimmung einen Legitimationsgewinn für diejenigen schafft, die eine Abstimmung gewonnen haben. Sie können mit Verweis auf die Abstimmung agieren. Das gilt allerdings nur für diejenigen, die ohnehin einen herausgehobenen Zugang zu Ressourcen und formalen Möglichkeiten haben. Wie z.B. die Rauswürfe von Aktivistis beim Castor-Widerstand im November 2002 gezeigt haben (www.projektwerkstatt.de/index.php?p=10735), nützen selbst Plenums-Entscheidungen denen, die weder über Hausrecht noch über irgendeine andere formale Macht verfügen, wenig. Die Eliten, die mit diesen Rechten ausgestattet sind, verboten zweimal im Alleingang die im Plenum beschlossenen Veranstaltungen.

Abstimmungen stärken daher vor allem die bestehenden Hierarchien, denn ...

- Abstimmungen konstruieren ein Kollektiv: Es stimmen meist gar nicht alle ab, aber durch die Abstimmung im sogenannten Plenum wird das „Alle“ konstruiert als Einheit und Rahmen der Entscheidung. Autonomie- und vielfaltsorientierte Organisationsmodelle werden durch Abstimmungen plattgewalzt.
- bei Abstimmungen haben die schon bestehenden, dominanten Kreise deutliche Vorteile kraft Zugang zu Informationen, Steuerung der Diskussion in ihrem Sinne, Geschäftsordnungstricks, oftmals Bestimmung der Moderation, Benennung scheinbarer Sachzwänge usw.
- die Personen mit Erfahrung in Organisationsfragen haben oft eine bessere Übung in der Vorbereitung und Manipulation von Abstimmungsverfahren.
- eine gewonnene Abstimmung bedeutet eine zusätzliche Legitimation für das, was die dominanten Kreise ohnehin wollen.

Entscheidungsfindung von unten bedeutet daher den grundsätzlichen Versuch, auf Entscheidungen mit allgemeingültigen Charakter zu verzichten. Entscheidungen gelten für die, die gemeinsam eine Entscheidung treffen wollen (z.B. eine konkrete Gruppe, die etwas Konkretes zusammen plant). Größere Zusammenhänge organisieren sich dagegen als vielfältiges Miteinander, genauer: als autonome Teilbereiche (offene Plattformen u.ä.) in freier Vereinbarung (Kooperation der Teilbereiche ohne übergeordnete Gremien und Entscheidungen).

Zusätzlich ist aber noch wichtig, dass nicht nur das Entscheiden mit Bindungswirkung für alle ein Akt der Hierarchie ist, sondern jedes Verfahren der Entscheidung umfangreiche Möglichkeiten der Manipulation bietet. Somit sind zentrale Entscheidungen (also die mit Durchsetzungsanspruch gegenüber allen bzw. zumindest einigen, ohne deren Einverständnis für diese Art der Entscheidung zu haben) doppelt dominantfördernd. Neben Alternativen für solche Entscheidungsfindung ist ein kritischer Blick auf die Manipulationsmittel wichtig, um Dominanz zu entlarven und angreifen zu können. In vielen Fällen wird dabei deutlich, dass Manipulationsmöglichkeiten mit den Abstimmungen verbunden sind — also die Überwindung der Probleme nur mit der Abschaffung solcher Entscheidungen möglich ist. Andere Manipulationen können auch einzeln abgewendet werden.

Verkürzung der Fragestellung

Entscheidung bedeutet die Reduzierung von Möglichkeiten — nicht nur im Ergebnis, sondern schon in der Formulierung. Denn es ist nicht möglich, über viele Vorschläge, Varianten derselben oder gar Kombinationen aus einigen abzustimmen. Umfangreiche Abstimmungsverfahren versuchen, das wenigstens teilweise zu berücksichtigen, z.B. wenn bei mehreren Alternativvorschlägen zuerst die Vorschläge mit den wenigsten Stimmen ausscheiden. Aber selbst das ist nur eine geringfügige Verbesserung, denn mehr als 10 Alternativvorschläge würden selbst bei einfachen Fragestellungen bereits die Übersichtlichkeit der Abstimmung gefährden. Zudem bleiben Kombinationen sowie Veränderungen während des Abstimmungsverfahrens unmöglich. Die Formulierung der Fragestellung verkürzt also die Diskussionsinhalte beträchtlich. Am deutlichsten ist das bei reinen Ja-Nein-Fragen, wo also nur ein Vorschlag angenommen oder abgelehnt wird. Diese Extremform der Reduzierung von Möglichkeiten ist die häufigste Abstimmungsform, gefolgt von der Abstimmung zwischen zwei Alternativen. Abstimmungen bedeuten fast immer eine Reduzierung auf sehr wenige Möglichkeiten.

Manipulation über die Fragestellung

Entscheidend zumindest bei Ja/Nein-Abstimmungen ist die Formulierung der Frage. Schon bei Mehrheitsabstimmungen ist der suggestive Gehalt bei der Frage wichtig — angefangen von den platten Formen „Will etwa jemand ...?“ bis hin zu den nicht so offensichtlichen Tricks.

Beispiel: Bei einer Volksabstimmung in Tschechien im Jahr 1998 ging es um die Frage der Privatisierung von wichtigen Unternehmen. Die Frage, die den Wählig vorgelegt wurde, lautete geschickterweise: „Sollen strategisch wichtige Unternehmen nicht privatisiert werden?“. Denn nun zählte jede Enthaltung und Nichtabstimmen für die Privatisierung anhängig, ein Wahlboykott reichte. Das Ergebnis: 84 Prozent aller Abstimmenden votierte gegen die Privatisierung, aber nur 44 Prozent beteiligte sich. Damit war der Entscheid abgelehnt, die 84%-Meinung kam nicht durch — es wurde privatisiert! (Quelle: Zeitschrift für Direkte Demokratie 4/01, S. 11)

Noch klarer ist diese Manipulationsmöglichkeit bei Konsensentscheidungen. Hier kommt es wegen des Vetorechtes darauf an, die Frage so zu stellen, dass entweder niemensch ein Veto wagt oder umgekehrt das Veto (dann auch aus den „eigenen Reihen“ der Fragestellis möglich) zum gewünschten Ziel führt.

Beispiel: Wer will, dass nicht geraucht wird, stellt die Frage taktisch umgekehrt und legt dann ein Veto ein (bzw. lässt Verbündete in dieser Frage ein Veto einlegen, damit es nicht so auffällt). Auch umgekehrt denkbar, um Rauchen durchzusetzen.

Einschränkung von Vielfalt, Kooperation und Unterstützung

Debatten, die auf eine Entscheidung hinauslaufen, führen zu vereinheitlichten Ergebnissen und auch zu vereinheitlichtem Denken. Wenn dagegen die Debatte so geführt würde, dass viele Möglichkeiten offen sind und auch hinterher verwirklicht werden können, aber es eher darauf ankommt, diese in Einklang zu bringen (dass sie sich nicht aufheben, bekämpfen, behindern ...), so wird eine ganze andere Diskussion entstehen. Das ist wichtig — entscheidungsorientierte Debatten sind voller Ängste (zu verlieren), Taktik, Bündnisformationen usw. Debatten ohne Entscheidung können dagegen offen und angstfrei organisiert werden. Das bietet selbst dann erweiterte Möglichkeiten, wenn es um Kritik am Verhalten von Personen oder Gruppen geht. Steht eine Entscheidung an, so regiert die Angst — z.B. vor Ausgrenzung. Die angegriffene Person oder Gruppe wird sich meistens taktisch

verhalten. Fehler einzugestehen, selbst Kritik zu formulieren, Lösungsvorschläge jenseits von Raus oder Nicht-Raus (schwarz-weiß!) einzubringen, wird immer eine taktische Note haben. Debatten mit anschließender Entscheidung sind Sieg-Niederlage-Debatten. Wie bei Podiumsdiskussionen wirkt sich das auf den Stil aus. Die Menschen sind nicht mehr authentisch, sondern zumindest auch taktisch (viele nur!). Die Verklärung durch das Abstimmungsverfahren Konsens, bei dem behauptet wird, es sei nicht mehr so, ändert daran nichts. Immer dann, wenn eine Entscheidung ansteht, wird die Debatte taktisch geprägt sein.

Durchsetzungsmittel

Entscheidungen machen nur Sinn, wenn es Durchsetzungsmittel gibt – von Zwangsmitteln bis zu Gruppendruck, von Hausrecht bis zum kontrollierten Zugang zu Ressourcen, Geld, Räumen, Informationsflüssen und mehr. Das aber verringert Selbstbestimmung und Vielfalt der Einzelnen und Teilgruppen. Zudem werden Durchsetzungsmittel, so sie erst einmal akzeptiert sind, schnell auch außerhalb der ursprünglichen Anwendungsfelder als Machtmittel genutzt.

Verschleiende Rhetorik

Abstimmungsverfahren sind Herrschaft. Um das zu verschleiern, gibt es eine beachtliche Menge an Begriffen und Diskursen, um darüber hinwegzutäuschen. Die zentralen Begriffe sind die der Demokratie allgemein (vor allem bei Mehrheitsabstimmungen und in formalisierten Strukturen) und, gesteigert, der Basisdemokratie plus Konsens. Letztere sind in „linken“ Zusammenhängen stark verbreitet und können noch stärker zentralisierend wirken als die Mehrheitsdemokratie – nämlich dann, wenn durch den Basisdemokratie-Diskurs (wenn alle über alles abstimmen, ist es am meisten gleichberechtigt ...) alle Handlungen im Plenum diskutiert werden und die Autonomie der Einzelnen bzw. der Teilgruppen auf Null reduziert ist. Das ist das Milieu, in dem sich Eliten wohlfühlen, weil es nichts mehr gibt, dass sich ihrem Einfluss entzieht. Weil aber diese totale Kontrolle „Basisdemokratie“ heißt, ist sie in den meisten Köpfen als Gegenteil von Hierarchie verankert. Konsens steigert diese Verschleierung. Vor allem das Vetorecht wird als Stärkung der Einzelnen beschrieben. Das steht in der Konsens-Propaganda (die meist sehr manipulativ, aggressiv und alles vereinnahmend rüberkommt) immer ganz vorne. Tatsächlich aber ist das Vetorecht vor allem eine Absicherung der Eliten, immer die Notbremse ziehen zu können, wenn die Kontrolle entgleitet. Legen dagegen nicht-elitäre Personen ein Veto ein, kommt es meist zu krassen psychologischen Angriffen und Ausgrenzungen. Recht häufig werden einmal eingelegte Vetos später zurückgezogen. Damit es nicht auffällt, dass damit das Dominanzmittel Konsens entlarvt wurde, wird dann das Veto als Missverständnis u.ä. beschrieben. Ganz ähnlich wird oft schon bei der Abfrage des Vetos agiert, indem dort nochmals betont wird, wie schwerwiegend ein Veto sein kann usw. Eliten kennen das Verfahren und sind davon wenig beeindruckt, aber weniger erfahrene Menschen werden schnell eingeschüchtert – was sie auch sein sollen.

Geschickte Abläufe im Entscheidungsfindungsverfahren

Wenn entschieden wird, können weitere entscheidungsrelevante Abläufe taktisch organisiert werden. So ist denkbar, dass sich Wortbeiträge aufeinander beziehen, Redezeitbegrenzungen dadurch ausgehebelt werden, dass mehrere nacheinander einen Gedanken entwickeln (z.B. regelmäßig die Elite oder die hinter einer Aktion stehende Orga-Gruppe), oder dass das Ende der Debatte geschickt so organisiert wird, dass sich z.B. mehrere aus einer Gruppe melden und dann jemand aus derselben Gruppe ein Ende der Redeliste beantragt. Dann werden die Personen aus der Gruppe als letztes sprechen können. Ebenso können sich taktisch weitgehende Vorschläge und Kompromisse so ergänzen, dass am Ende das, was eigentlich erreicht werden sollte, als Kompromiss wirkt. Es ist zwar möglich, dieses Taktieren zu durchschauen, allerdings gehört dazu ein gezielter und ständiger Blick durch die „Herrschaftsbrille“, also das Erkennen von Taktiken, zusammenhängenden Eliten usw. Neu ist zudem, dass unter der vor allem von Eliten propagierten Wertschätzungskultur Kritik grundsätzlich verpönt ist und deshalb Entlarvungen von Herrschaftsstrukturen als unerwünschte Angriffe gelten. Der Lüge vom „wir wollen doch alle dasselbe“ ist dann kaum noch etwas entgegenzusetzen.

Moderation

Moderation ist immer Herrschaft. Sie kann zwar dazu dienen, eine noch dominanzgeprägtere Situation zu entschärfen, dennoch muss immer klar sein, dass die moderierende Person mehr Möglichkeiten hat als alle anderen. Über die moderierende Person können Eliten oder andere die Moderation beeinflussende Kreise das Geschehen lenken. Dazu gehören viele der schon benannten Manipulationstricks, z.B. die Formulierung der zu entscheidenden Frage oder Geschäftsordnungstricks. Gehen sie von dem Moderator aus, fallen sie selten auf. Psychischer Druck vor Abfrage des Vetos oder die Feststellung einer Einigung sind immer wieder Sache der Moderation.

Fazit

Alle denkbaren Abstimmungsformen bedeuten die Entscheidungsmacht eines Teil über die anderen – wenn auch die Durchsetzungsmechanismen unterschiedlich sind, ebenso wie die Manipulationsmöglichkeiten. Daraus folgt, dass der Abbau von Herrschaft nicht über neue Methoden in Abstimmungsverfahren zu erreichen ist, sondern Abstimmungsverfahren als solches in Frage gestellt werden müssen. Wo sie als Instrument zur Beherrschung auch derer dienen, die gegen eine abgestimmte Lösung sind bzw. an der Abstimmung nicht teilnehmen, ist das unumgänglich. Das Gegenmodell ist die gewollte Vielfalt selbstbestimmt („autonom“) handelnder Personen und ihrer freien Zusammenschlüsse sowie die freie Kooperation zwischen all diesen. Vernetzung, Treffen aller usw. dienen dann nur noch dazu, diese Vielfalt weiterzuentwickeln und Kooperationen zu fördern.



3 Hilfsmittel für Diskussions- und Entscheidungsfindungsrunden

Die richtigen Verfahren zu wählen und über die Struktur der Interaktionen Wege zu finden, die Gleichberechtigung stärken und Dominanzen abbauen, sind die wichtigsten Bausteine der Entscheidungsfindung von unten. Wer an hierarchischen Strukturen mit zentralen Gremien (von Vorstand bis Plenum) festhält, wird mit allen weiteren Methoden nur noch die grundlegenden Fehler abmildern. Da aber solche Verminderung von Dominanz sinnvoll ist, sollen im folgenden Beispiele für solche Methoden genannt werden. Viele von ihnen sind auch dort hilfreich, wo der Grundrahmen bereits geändert ist.

Redeliste und Redezeitbegrenzung

Wenn ein größere Gruppe miteinander reden will, kommt es oft zu Dominanzen, weil einige Personen sich schneller, intensiver und länger zu Wort melden als andere. Die Redehäufigkeit und -länge ist nicht zufällig verteilt, sondern folgt gesellschaftlichen Zurichtungen nach Bildungsgrad, Alter, Geschlecht, Herkunft usw. Um diesen Zustand zu brechen, müssen andere Diskussionsformen als solche mit plenarem Charakter gefunden werden. Ist das nicht gewünscht oder möglich, können Verfahren eingeführt werden, die die Reihenfolge der Rednis bestimmen. Eine Möglichkeit dazu ist die Blitzlichtrunde, eine andere die Redeliste. In dieser richtet sich allgemein die Reihenfolge der Reden nach der Abfolge der Meldungen der Rednis.

In einer moderierten Diskussion kann der Moderator die Meldungen auf eine Liste schreiben und die Rednis dann in der Reihenfolge ihrer Meldungen aufrufen. In einer unmoderierten Diskussion achten alle Beteiligten selber darauf, die Reihenfolge einzuhalten. Dafür sollte zu Beginn und, wenn nötig, auch zu späteren Zeitpunkten appelliert werden. Eine bewährte Methode ist, dass sich Menschen mit sovielen Fingern melden, wie sie in der Reihenfolge dran kämen, also die erste mit einem Finger, die zweite mit zweien usw. Ist ein Redebeitrag abgeschlossen, klappen alle einen Finger ein. In großen, unübersichtlichen Gruppen kann z.B. ein Ort festgelegt werden, wo sich die Rednis in einer Reihe anstellen und warten bis sie dran sind (z.B. am Mikrofon).

Die Reihenfolge der Reden kann durch zusätzliche Regeln verändert werden. Werden alternative Vorschläge diskutiert oder sollen Mehrheitsentscheidungen bzw. Abstimmungen durchgeführt werden, ist eine Quotierung nach Pro- oder Contra-Standpunkt möglich, wodurch zwar Polarisierung und Lagerbildung verstärkt werden, andererseits aber auch alle Vorschläge gleiche Darstellungsmöglichkeiten erhalten, was sonst selten der Fall ist. Verbreitet ist eine Quotierung nach Geschlecht, das heißt dass Frauen und Männer sich getrennt anstellen oder aufgeschrieben werden und immer abwechselnd eine Frau und ein Mann reden darf. Dieses Verfahren fördert Frauen gegenüber Männern und ist politisch damit begründet, dass aufgrund der gesellschaftlichen Zurichtung Frauen weniger dominant agieren als Männer und so deutlich weniger Raum in Diskussionen einnehmen. Allerdings gibt es gute Gründe, die Quotierung nach Geschlecht in Frage zu stellen. Ziel sollte es sein, Dominanz abzubauen und gleiche Handlungsmöglichkeiten zu geben. Die Einteilung nach dem biologischen Geschlecht orientiert sich aber gar nicht an der Frage von Dominanz. Zwar sind Frauen aufgrund der gesellschaftlichen Zurichtung durchschnittlich weniger dominant, allerdings (wie Männer auch) sehr verschieden. In jeder Diskussion sind auch dominante und redegewaltige Frauen sowie schüchterne Männer anwesend. Eine geschlechterquotierte Redeliste gibt nun den dominanten Frauen sehr gute Möglichkeiten, ständig zu Wort zu kommen, während die nicht dominanten Menschen (viele Frauen, wenige Männer) gar nicht unterstützt werden. Redelistenquotierungen sollten deshalb eher an sozialen Verhalten als an biologischen Merkmalen orientiert sein. Besser ist daher die Erstredniquotierung, nach der die Personen bevorzugt werden, die sich erstmals melden.

Unabhängig davon kann verabredet werden, die Redezeit pro Beitrag auf eine bestimmte Zeit zu begrenzen. Das wird oft und gerade von den eher dominanten Organisatoris oder Moderatoris mit der Eindämmung von Dominanz begründet. Auch hier sind Zweifel angebracht — denn es sind ja gerade die Redegewandten, die es oft schaffen, alle ihnen wichtigen Punkte exakt in der vorgesehenen Zeit unterzubringen, während weniger Redegewandte mit der Uhr in Konflikt kommen. Ähnlich wirken Handzeichen, die dazu auffordern, auf den Punkt zu kommen oder moderierende Eingriffe, bitte eine Frage zu formulieren. Die Redegewandten werden mit all dem besser umgehen können als die weniger Geübten. Unter dem Gesichtspunkt stellt sich durchaus die Frage, ob viele Regeln, die nach außen als Dominanzabbau verkauft werden (und mit denen Eliten Sympathiepunkte erheischen) nicht tatsächlich ihrer Dominanzsicherung dienen (wie z.B. oft das Konsensverfahren).

Bewertung daher: Zur Entscheidungsfindung von unten können Redelisten nur ein allererster Schritt sein, um z.B. aus stark dominanzlastigen oder gar mackrigen Verhaltensformen herauszukommen. Redelisten verregeln, sind sehr unscharf und helfen denen nicht, die ganz schweigen, weil auch in quotierten Diskussionsverfahren nur diejenigen zu Wort kommen, die sich zu Wort melden.

Rotation

Bei Rotation werden Entscheidungsbefugnisse, Aufgaben oder Posten nach einer festen Regel abwechselnd von verschiedenen Leuten übernommen. Rotation bietet sich vor allem dann an, wenn ein begrenzter Aufgaben- oder Entscheidungsbereich mit fest zuständigen Personen besetzt werden soll oder muss (z.B. die Bundestagsmandate einer Partei, Administratorfunktionen bei Mailinglisten, Moderation, falls diese gewollt wird o.ä.).

Durch die Rotation zwischen den Beteiligten kann verhindert werden, dass sich informelle Hierarchien, die durch solche Aufgabenteilungen immer entstehen, im Zeitablauf ständig weiter vertiefen. Zudem lernt jedi den Arbeitsbereich kennen, niemand wird unentbehrlich oder erhält eine überdurchschnittliche Verhandlungsmacht. Rotation dient auch dem Schutz der Amtsträgis, die sonst allzuleicht von anderen aus dem Zusammenhang oder von außen auf "ihre" Aufgaben festgelegt werden können. Wichtig ist jedoch, dass sich ein relevanter Teil des Zusammenhangs an der Rotation beteiligt, es sich also nicht nur um eine formale Regelung handeln, die bei genauem Hinsehen doch zur Bildung einer Teilgruppe führt, die privilegierten Zugang zu den Arbeitsbereichen hat. Umgekehrt besteht eine Gefahr darin, dass einige mit

Verweis auf die Rotation quasi gezwungen werden, Aufgaben zu übernehmen.

Rotation verweist immer auf besondere, nicht allen zur Verfügung stehende Befugnisse und Zugangsmöglichkeiten. Grundsätzlich sollte die Zuschreibung solcher Dinge zu einzelnen Personen Schritt für Schritt zugunsten der direkt vereinbarten Kooperation auf einer gleichberechtigten Stufe abgebaut werden. Rotation steht dem Lustprinzip und der freien Vereinbarung entgegen. Wenn es keine Lösung gibt, die eine dauerhafte persönliche Zuschreibung von Aufgaben und Befugnissen überflüssig macht, sollten auf jeden Fall Methoden zur Anwendung kommen, die Transparenz und Kooperation fördern. Zur Vermeidung von Dominanzen in den Zusammenkünften der Basis muss ein besonderes Augenmerk auf mögliche Diskussions-, Informations- oder Ressourcenvorteile der jeweiligen Funktionsinhabis gelegt werden.

Moderation

Moderation ist weitverbreitet. Sie war vor etlichen Jahren eine Reaktion auf zähe oder mackerige Dominanzen in vielen Gruppen. Allerdings wird Moderation selten hinterfragt — ist bei vielen Treffen inzwischen so etwas wie ein Standard. Dabei gibt es viele Gründe, Moderation kritisch zu betrachten, weiterzuentwickeln und vor allem nur als Zwischenschritt zu begreifen. Denn Moderation kann zwar mackrige und formale Hierarchien brechen, ist aber selbst ein Mittel der Steuerung und Dominanz.

Ziel einer Moderation nach Lehrbuch sollte nur das Strukturieren und Organisieren des Diskussionsprozesses sein. Die moderierende Person müsste dafür frei von Eigeninteressen und bestimmten Sympathien für Anwesende sein. Das aber ist unmöglich und gar nicht wünschenswert, wenn Selbstentfaltung der Menschen als Ziel der Emanzipation begriffen wird. Moderatoris unterliegen vielen Einflüssen und steuern notwendigerweise nach ihren Überzeugungen. Als gute Moderatoris gelten die, deren Machtausübung weniger auffällt. Ob sie nach eigenen Vorlieben entscheiden oder Teil einer der Verfahrensabläufe steuernden Elite sind, ist von Fall zu Fall unterschiedlich.

Ziel der Moderation sollte der gleichberechtigte Gruppenprozess sein. Einige Moderatoris sind ausgesprochene Methodenspezialistis, d.h. sie sind auf bestimmte Abläufe fixiert. Die Verfahrensvielfalt kann dadurch erheblich eingeschränkt werden.

Wichtige Regeln für Moderatoris:

- Sei neutral! Kannst du dies nicht mehr an dir feststellen oder wirst du darauf hingewiesen, so übergebe die Rolle.
- Moderiere transparent! Sage warum du eingreifst oder es für sinnvoll hältst, zum nächsten Punkt weiterzugehen.
- Arbeite konstruktiv mit der Gruppe, nicht gegen sie oder an ihren Interessen vorbei! Stellt du fest, dass du nicht mehr über deine Gegenmeinung hinweg sehen kannst, bist du nicht mehr neutral.

Unmoderierte Veranstaltungen

Die Idee, Veranstaltungen ohne speziell festgelegte Moderatorinnen zu führen, entspringt dem Wunsch, selbstbestimmt und selbstorganisiert zu handeln und zu diskutieren. Die positiven Effekte einer Moderation - zielorientierte Diskussion, faire Diskussionsatmosphäre, dominantem Redeverhalten entgegenzuwirken - können auch erreicht werden, ohne Moderations-Funktionen zu verteilen.

Moderation Einzelner hat den Nachteil, dass diesen Menschen von vornherein eine gewisse Macht über andere zugebilligt wird, die einem Streben nach möglichst herrschaftsfreiem Umgang miteinander entgegensteht. Außerdem kommt es so schnell dazu, dass TeilnehmerInnen einer Diskussionsrunde sich auf die ModeratorInnen verlassen und weniger selbst auf ihr Verhalten achten.

Bei unmoderierten Veranstaltungen tragen alle TeilnehmerInnen gemeinsam die Verantwortung dafür, dass nicht mehr vom Thema abgewichen wird, als gerade gewünscht, dass dominante Personen sich anderen gegenüber zurückhalten, dass unfaire Umgangsformen sich nicht durchsetzen. Mit dem Bewusstsein dieser Verantwortung kann ein emanzipatorischer Prozess in Gang gesetzt werden. Emanzipatorisch deshalb, weil die Betroffenen selbstkritisch ihr Auftreten hinterfragen und sich von Herrschaftsverhältnissen, die vielleicht auf den ersten Blick einfacher wirken, aber Macht über andere bedeuten, lösen.

Obiger Zettel wurde bei einer Veranstaltung in Magdeburg an alle Teilnehmis ausgeteilt.

- Achte auf die Einhaltung vereinbarter Regeln und Sorge dafür, dass Veränderungen transparent vollzogen werden!
- Versuche einen befriedigenden Abschluss anzuregen.

Bewertung

- birgt die Möglichkeit manipulierend einzugreifen ⇒ Pseudoneutralität
- Konflikte können öffentlich gemacht werden
- kann für Gruppen nützlich sein, die im selbstorganisierten Stukturieren noch ungeübt sind

- schafft Unverantwortlichkeit bzw. Abschieben der Verantwortung für Diskussionsverlauf und -verhalten auf dien Moderatoris
- bremst Überraschungsmoment, Konflikte und Dynamik
- bei Arbeitsgruppen bremst die Anzahl der Moderatoren die Anzahl der AGs
- Überforderung der Moderation, wenn Mitglied der Gruppe und wenn immer in gleicher Rolle
- Gruppe lernt besser, die Methoden anzuwenden und sich strukturierend einzubringen, wenn die Moderation rotiert oder fehlt
- hebt Dominanzen nicht wirklich auf.

Weiterentwicklung: Vor dem Einführen einer Moderation oder auch als Mittel, um die Methode kritisch zu hinterfragen, sollte geklärt werden, dass Moderation nie neutral ist.

Denn auch wenn sich die jeweiligen Moderatoris nach besten Wissen und Gewissen um Neutralität bemühen, können sie nicht plötzlich ihre eigenen Haltungen, Vorstellungen, Wünsche oder Sympathien wie eine Hülle abstreifen. Wichtig ist auch, dass die Moderation rotierend übernommen wird, um die Häufung bzw. Summierung bestimmter Unwuchteffekte zu vermindern. Die Rotation der Moderation wäre auch der erste Schritt hin zum Ziel der Selbstmoderation einer Gruppe, wo alle mit gleichen Rechten und in gleicher Verantwortlichkeit den Prozess mitgestalten können. Die rotierende Übernahme der Moderation könnte mit dem Ziel vereinbart werden, dass mehr oder alle sich die für die Selbstmoderation möglichen und notwendigen Sichtweisen und Mittel aneignen können. Dann könnte eine Phase folgen, in der die Moderation nur noch darüber wacht, ob die Menschen selbst aufeinander achten. Klappt das auch, kann sie verschwinden.

Runden

Innerhalb einer Diskussion wird, z.B. auf Bitte einer Beteiligten, eine Runde gemacht, bei der alle nacheinander zu Wort kommen. Das durchbricht die sonst typischen Muster von Diskussionen, z.B. Dominanzen, wiederkehrende Streitebenen zwischen Personen oder Lagern/Flügeln. Bei einer Runde kommt jedi dran und erzählt in ein paar Sätzen das wesentliche in Bezug auf die Fragestellung. Freiwilligkeit bleibt aber auch hier ein Grundsatz. Möglich sind:

1. einer festen Reihe nach (reihum, Alter, Alphabet ...) oder
2. dier Vorredni übergibt an die nächste redewillige Person (fördert die Sensibilität füreinander), bis alle dran waren (oder explizit gesagt haben, nichts sagen zu wollen).

Runden können auch zu vorher verabredeten Zeiten durchgeführt werden. Alle können dann nacheinander sagen, was sie über die gegenwärtige Situation gerne loswerden wollen, was sie zu Vorschlägen denken, wie sie sich in der aktuellen Diskussion fühlen u.ä. — aber das möglichst so kurz, dass auch alle anderen Gelegenheit haben, sich zu äußern. Diejenigen, die gerade nicht reden, sollten entweder schweigen oder allen Beiträgen (am Ende) applaudieren, so dass nicht schon wieder gewertet und damit Macht ausgeübt wird. Wer dran ist, sollte eigene Gedanken äußern und sich nicht auf vorangegangene Beiträge beziehen — jedenfalls nicht im wertenden Sinne, also weder kritisierend noch befürwortend. Schließlich soll es darum gehen, einen Überblick darüber zu bekommen, was die Einzelnen im Moment meinen. Daher wäre es schön, wenn sich alle äußern und eine dafür motivierende Atmosphäre hergestellt wird. Ein Redezwang wäre jedoch eine Form von Herrschaft.

Besondere Form I: Blitzlichtrunde

Die Blitzlichtrunde als besondere Variante dient dazu, dass alle Anwesenden äußern können, wie sie die gegenwärtige Situation hinsichtlich der Art der Diskussion empfinden. So kann offen gelegt werden, was in einem rein sachlichen Verlauf der Diskussion nicht angesprochen würde, die Entscheidungsfindung aber dennoch beeinflusst. Blitzlichtrunden zum persönlichen Befinden können bei jeder Gelegenheit stattfinden, auch im Rahmen einer Entscheidungsfindung.

Dem Gruppenprozess kann eine Blitzlichtrunde dienen, indem der Überblick über die Meinungen aller entsteht. Das hilft, um erkennen zu können, wo im gegenwärtigen Verlauf der Diskussion die zu klärenden Probleme liegen, welche Ansatzpunkte oder Lösungsvorschläge vorhanden sind usw.

Zur Entscheidungsfindung von unten sind Blitzlichtrunden geeignet, weil sie relativ geringe Tendenzen zur Hierarchiebildung aufweisen, da alle Beteiligten in festgelegter Reihenfolge zu Wort kommen können. Dadurch wird eine Polarisierung der Positionen durch in der Diskussion dominierende Meinungsführer vermindert. Blitzlichtrunden öffnen somit Möglichkeiten zur Konsensfindung. Diese können noch verstärkt werden, indem Blitzlichtrunden nicht nur nebenbei zur Unterbrechung anderer Diskussionsverfahren vorkommen, sondern solange, wie in dieser Gesprächsform Leute etwas sagen haben wiederholt werden.

Auf der anderen Seite fördern Blitzlichtrunden die kollektiven Strukturen und schwächen Autonomie/Vielfalt. Ohnehin werden Blitzlichtrunden bei sehr vielen Beteiligten schwierig. Ist abwechselndes Reden bei zwei Beteiligten die einzig mögliche Form des Gesprächs, wird die gleichberechtigte Diskussion bei mehr als hundert Beteiligten unmög-

lich. Blitzlichtrunden oder andere Verfahren mit formalisierter Gleichberechtigung würden Stunden dauern. Ist es nötig, dass Gruppen dieser Größe gemeinsame Entscheidungen treffen, sollte eher versucht werden die Gruppe z.B. in zehn Gruppen zu je zehn Beteiligten zu teilen, um dort Gespräche und Blitzlichtrunden zu führen. Die Ergebnisse können in einer Gesamtrunde mit je einer Person aus diesen Gruppen zusammengetragen werden, wobei auch wiederum Blitzlichtrunden den Einstieg bilden können, um anfangs die Meinungen aus allen Gruppen zu sammeln.

Ganz ähnlich: Go-arounds

Angelehnt sind Go-arounds an Methoden aus der Radikalen Therapie. Es geht um Runden, die zu bestimmten Zeiten von Gruppentreffen passen. In ihnen gelten die gleichen Grundregeln wie für die anderen Formen von Runden. Wenn die Beteiligten bereits direkt, selbstorganisiert und selbstbewusst agieren, braucht mensch diese schematisierte go-arounds oder Einwurfe nicht. Sie dann ein unnötiges Korsett. Sie können aber auch dort hilfreich sein, weil sie explizit erläutert und vereinbart werden, und dadurch den zurückhaltenderen, dominierten oder weniger geübten Menschen den Einstieg erleichtern. Die folgenden Beispiele sind daher nur als Anregung zu verstehen.

- Go-around „Hallo!-Wie-geht's?“ mit der Fragestellung „Was bringe ich an Frust und/oder Lust zu diesem Treffen mit?“
Jedi erzählt in einer kurzen Runde, mit was für unsichtbaren „Mitbringseln“ sie zum Treffen kommt, z.B. „Klasse Tag heute! Zuerst Referat gehalten, bei dem die Partnerin 1 Std. vorher abgesagt hat. Dann auf ein Treffen gehetzt bei dem 3/4 der entscheidenden Leute gefehlt hat. Bus verpasst, nichts mehr essen können. Hier bin ich!“ unterscheidet sich rein stimmungsmässig sehr von „Habe vorgestern einen sehr netten Menschen kennengelernt und wir treffen uns nachher wieder (verliebt grins!)“.
Wann? Gleich am Anfang.
Warum könnte dies sinnvoll sein? Es beugt Seitengesprächen vor und schafft Verständnis für die momentane Zusammenstellung individuellen Befindens.
- Go-around „Was gibt's Neues?“ mit Fragestellung „Was gibt's an organisatorischen Neuigkeiten?“
Dazu gehört das Sammeln von Ideen, um z.B. eine Tagesordnung daraus zu erstellen.
Wann? Nach der Anfangsrunde.
Warum sinnvoll? Bevor mal das eine, dann das andere Thema angeschnitten wird, erleichtert es das Anstehende zu sichten und zu sortieren.
- Go-around „Ich-habe-das-Gefühl, dass...“-Einwurf
Wenn eini das Gefühl hat, dass irgendetwas gerade nicht stimmt, etwas stört oder sich unsichtbare Hürden auftun, kann sie z.B. einwerfen „Ich habe das Gefühl, dass gerade etwas nicht stimmt.“ Ihr könnt dafür auch ein besonderes Zeichen vereinbaren. Schaut dann gemeinsam, was los ist, und arbeitet bei Kleinigkeiten (Pause nötig, Hunger etc.) anschließend weiter, oder widmet euch in Ruhe dem Problem.
Ein solcher Einwurf kann als „Notbremse“ hilfreich sein oder wenn unterschwellig Konflikte ausgetragen werden, die aber nicht für alle transparent sind. Eine „Notbremse“ könnte z.B. erforderlich werden, wenn Diskussionen in Frust und Hektik enden: Man sitzt schon zu lange zusammen, einige wollten längst weg, Seitengespräche nehmen zu, Problemlösungen sind nicht in Sicht, alle doktern hektisch rum, viele haben bereits den Überblick verloren ... In einem solchen Fall sollte man sich erst mal über das weitere Verfahren Gedanken machen und um dies einzuleiten, kann ein solcher Einwurf sinnvoll sein. Ein anderer Fall wäre es, wenn irgendwelche Konflikte ausgetragen werden, diese aber nicht transparent sind. So kommt es vor, dass eine auseinandergegangene Beziehung oder eine WG ihre Konflikte in der Politgruppe unterschwellig weiterführt. Oder eine Gruppe reagiert generiert, weil eine „Neue“ einer inoffiziell akzeptierten „Wortführerin“ widerspricht oder zu jedem Topos „ihren Senf“ dazu gibt. In solchen Situationen merkt mensch oft, dass die Atmosphäre geladen ist, kann aber den Grund nicht erkennen. Kommt er dann raus, könnte dies nicht nur spannend, sondern bisweilen auch entlarvend sein.
- Go-around „Ist noch was?“ mit der Fragestellung: „Ist noch was offen, das nicht bis zum nächsten Mal warten kann?“
Bevor ihr auseinander stürzt, zum nächsten Treffen eilt oder der gemütliche Teil des Abends beginnt, nehmt euch noch mal Zeit für

eine kurze Runde, in der die Einzelne schaut, ob bei ihm alles klar ist oder ob noch dringende Sachen zu klären sind. Diese Runde soll ein Forum sein, in dem letzte organisatorische und persönliche Sachen erledigt bzw. zumindest angesprochen werden können. Wann? Nachdem die Tagesordnung abgearbeitet ist bzw. für erledigt erklärt wurde. Warum sinnvoll? Um nicht unzufrieden/grummelig/unruhig auseinander zu gehen.

Feedback

„Schicke mir im rechten Augenblick jemand, der den Mut hat, mir die Wahrheit in Liebe zu sagen.“ (Antoine de Saint-Exupery)

Auf deutsch wird „feedback“ wohl am besten mit Rückmeldung übersetzt. Feedback kann gegeben werden, um sich gegenseitig zu ermutigen, das momentane Beziehungsgefüge offenzulegen, Fremdwahrnehmungen zum Ausdruck zu bringen oder Ausgangspunkte für Veränderungen zu liefern. Sich ggf. auch aktiv ein Feedback zu holen, kann eine Möglichkeit sein, die Selbstreflexion zu erweitern und anzuregen. Feedback ist kein unkompliziertes Geplauder, sondern eine sehr sensible Angelegenheit!

Hier ein paar Anregungen, um Missverständnisse zu vermeiden:

1. Gib Feedback, wenn dir andere es auch hören kann und will! Am besten ankündigen, dass du ihm gerne etwas Persönliches zu sagen hast und fragen, ob sie sich die Zeit dafür nehmen will.
2. Du solltest Feedback nur annehmen, wenn du dazu in der Lage bist!
3. Wenn du Feedback annimmst, dann höre erst einmal ruhig zu! Du musst dich nicht rechtfertigen! Nimm dir vielmehr die Zeit, genau zu verstehen, was der Punkt beim Feedbackgebenden ist.
4. Feedback soll so ausführlich und konkret wie möglich sein!
5. Teile deine Wahrnehmungen als Wahrnehmungen, deine Vermutungen als Vermutungen und deine Gefühle als Gefühle mit!
6. Manche schlagen vor, Feedback solle nicht analysieren! Stattdessen solltest du Aussagen über dich machen. Also „Es stört mich, wenn du ...“ und nicht „Du bist echt gestört! Du hast vorhin ...“ oder so. Hier gibt es aber auch Gegenstimmen, da so auch dominantes Verhalten und Übergriffe geschützt würden. Eine Kritik kann zudem politisch ausfallen, wenn etwa bestimmte Formulierungen als sexistisch oder rassistisch entlarvt würden.
7. Feedback soll auch positive Gefühle und Wahrnehmungen umfassen!
8. Feedback soll sich auf begrenztes konkretes Verhalten konzentrieren! Es geht bei Kritik um bestimmte Verhaltensweisen der Person, nicht um die Bewertung der Person als Ganzes.
9. Feedback soll möglichst unmittelbar erfolgen. Den Ärger erst komplett anzustauen bis du platzst, ist weder für dich noch für den vielleicht völlig ahnungslosen Menschen gut, der sich deinem Wutausbruch gegenüber sieht.

Visualisierung, Ergebniskontrolle

1. mindmaps

Fangt bei einem Aspekt an und schreibt den in die Mitte eines Blattes (ggf. mit Kreis drum). Notiert dann alle weiteren Aspekte als Äste auf, die zunächst von dieser Mitte abgehen oder — je nachdem wie es inhaltlich passt — von bereits vorhandenen Ästen abgehen. Die Methode wird auch verwendet, um Vorträge zu protokollieren oder sich bestimmte Dinge einzuprägen (siehe Punkt 6).

2. Karten

Die Ergebnisse einer Fragestellung werden mit dickeren Stiften auf Karten geschrieben. Möglichst nur ein Aspekt pro Karte und möglichst auch nur so höchstens sieben Worte pro Karte, so dass es möglich ist, die Karten anschließend auf Tafeln anzubringen und von jedem Platz in der Runde zu lesen. So entsteht Transparenz über alle Ideen. Durch das Einsammeln und Mischen kann eine gewisse Anonymität erreicht werden, was die Einbeziehung unsicherer Teilnehmender fördert. Andererseits geht dann der persönliche Bezug verloren, d.h. die jeweiligen Autor*innen erklären ihre Karte nicht mehr. Die Anforderungen an Teilnehmende sind nicht sehr hoch, das Verfahren kann genutzt werden, um mehr Kreativität zu schaffen — ähnlich dem Brainstorming.

Nach Ausfüllen und nach bzw. während des Erklärens der Karten ist deren Rubrizierung oder Clustern sinnvoll. Dabei werden Karten, die gemeinsame Aspekte berühren, nebeneinander aufgehängt. Dabei besteht Manipulationsgefahr, z.B. mehrfaches Schreiben einer Karte oder Umdeutung beim Anbringen an der Wand. Die Rubrizierung sollte durch die beteiligten Personen selbst erfolgen, nicht durch eine Moderator*in. Um Inhaltsverkürzung zu vermeiden, kann über das Aufgeschriebene zeitnah geredet werden. Gut ist, wenn Karten während der Rubrizierung vervielfältigt werden dürfen, damit Zuordnung zu mehreren Rubriken möglich wird.

3. Wandzeitung

Großes Blatt Papier an die Wand oder auf den Boden (Achtung Durchschreibefahr!), mit folgenden möglichen Verfahren:

- a) alle schreiben darauf wild durcheinander (Brainstorming)
- b) systematisches gemeinsames ausfüllen oder protokollieren, z.B. bei einer thematischen Einheit
- c) als Infowand zum Immer-mal-wieder-was-draufschreiben-oder-draufschauen. Gut geeignet sind hierfür Örtlichkeiten, zu denen jeder mal muss oder auf dem Weg vorbeikommt (wie bei Open Space).

4. Protokoll

Kann echt nervig sein, aber auch wichtig, z.B. auch mal zu kontrollieren, wie es denn so um die Umsetzung eurer Ideen steht. Ihr könnt z.B. am Anfang jedes Treffens das letzte Protokoll durchgehen und dadurch euer Treffen strukturieren.

Außerdem lassen sich Probleme wie „Das haben wir nie besprochen!“ so klären. Wobei das nicht bedeuten soll, daß das Thema damit durch ist! Wenn sich jemand so aufregt, hat sie auch ihre Gründe (Ursachenforschung!)

Protokolle bieten zudem die Möglichkeit, jene zu informieren, die bei einem Treffen mal nicht dabei sein konnten oder bei der Einladung für ein nächstes Treffen, sich darauf vorzubereiten.

Gesprächshilfen, Kommunikationsstrukturen

Die folgenden Tipps sind keine besondere Methode, sondern stellen eher einen Fragenkatalog dar, mit dem man Gesprächsverhalten und Kommunikationsstrukturen verbessern kann. Die Punkte können auch hilfreich zur Selbstreflexion sein, um sein eigenes Auftreten mit einem Blick von außen zu analysieren. Ich-Sprache, aktives Zuhören, der Grundsatz der Selbstverantwortlichkeit und das Feedback gehören zudem zum Wichtigsten in einem emanzipatorischen Prozess.

- Selbstverantwortung: Jeder ist selbst für das Zustandekommen einer Entscheidung, mit der sie leben kann, verantwortlich.
- Zeit-Daumen-Regel: Multipliziere deine Redezeit mit der Anzahl der Teilnehmenden. So lange kann das Treffen dauern, wenn alle so lange reden wie du.
- Ich-Sprache: Sprich für dich („ich“), nicht für andere („man“) oder alle. Sonst mache klar, für bzw. über wen du redest, z.B.: „In meiner Bezugsgruppe haben wir beschlossen, dass ...“
- Aktives Zuhören: Ist mehr als Abwarten, bis dir andere ausgesprochen hat, um dann endlich wieder den eigenen Senf dazugeben zu können. Es bedeutet sinken lassen, was dir Vorredner gesagt hat, nachfragen, nicht gleich widersprechen, Pausen lassen.
- Kooperation: Suche Gemeinsamkeiten anstatt Konkurrenz. Werte Kritik und Streit als Einladung und Energiequelle zum Dialog, nicht als Wettbewerb oder Eintritt in den verbalen Boxring.
- Themenbezug: Schau, ob dein Beitrag zum momentan diskutierten Thema passt. Ansonsten kündige in einem Stichwort an, dass und was dir gerade eingefallen ist und frage, wie das eingebaut werden kann.
- Feedback: Gib anderen Rückmeldung, wie ihr Verhalten auf dich wirkt. Versichere dich eventuell vorher, ob dies auch gewünscht ist (siehe Abschnitt Feedback).
- Pausen machen!



4 Politische Streitkultur

Streit und Diskussion sind in politischen Zusammenhängen das Salz in der Suppe. Eigentlich. Denn aus These, Antithese, Widerspruch und Kritik sollte eigentlich das Gebräu stammen, das zu immer neuen Erkenntnissen, Ideen, Aktions- und Organisationsformen, Utopieentwürfen usw. führt. Wie gesagt: Eigentlich. Denn meist ist Streit so organisiert, dass es kein kreativ-voranbringendes Umfeld schafft, sondern eines, in dem Sieg-Niederlage, Ausgrenzung und Wettkampf um die bessere Position vorherrschen. Das ist nicht nur Folge bösen Willens, sondern auch der Form des Streitens. Solange z.B. öffentlicher Streit in Podiumsdiskussionen ausgetragen werden, darf sich niemand wundern, wenn dort Hahnenkämpfe ausgefochten werden, Reden gehalten werden mit Hang zum Populismus – aber kein kreativer Prozess eingang kommt. Dafür sind andere Streitformen nötig.

Fishbowl

Einfach „die“ Alternative zu Streit-Plena, Podiumsdiskussionen usw. Daher ein Extra-Kapitel!



Nachhaltig, modern, staatsreu?
Staats- und Marktorientierung politischer Konzepte von Agenda 21 bis Tobin Tax.: Eine schonungslose Kritik von NGOs bis linksradikalen Positionen. A5, 220 S., 14,- €



DVD „Monsanto auf Deutsch – Seilschaften deutscher Gentechnik“
Die bekannte Ton-Bilder-Schau als Blick hinter die Kulissen. Über 120min, 7 €

Weitere DVDs
Vortrag zu Umwelt und Macht.
Dokufilm zu Gentechnik. Je 7 €



Monsanto auf Deutsch
Die Enzyklopädie der Seilschaften in der Agrogentechnik: Behörden, Firmen, Lobbyverbände, Forschung und Parteien. Dazu Kapitel über die Koexistenz-Lüge, Propaganda und Repression. 240 S., Großformat, 18 € (aus 2011)

Kompakt: Fishbowl

Das folgende Kapitel stellt ein interessantes Streit- und Diskussionsverfahren genauer vor. Es ist in sich geschlossen layoutet, damit die Seiten als Kopiervorlage einsetzbar sind – z.B. zur Vorbereitung auf eine Diskussion.

Gentechnik und Macht
Ernährungssouveränität und ihre Gefährdung durch Patente & Co.
64 S., 3 €



Konsumkritik-Kritik
Warum bewusster Konsum wenig bewirkt außer die Festigung bestehender Verhältnisse. 52 S., 3 €



Macht und Umwelt
Umwelt und Macht
Herrschaft produziert Umwelzerstörung.
64 S., 3 €

aktionsversand. siehe.website

Stichwort „Kreativitätsförderung“

Ist Kreativität lernbar? Ja, sagen die Autoris verschiedener Bücher und geben Tipps, wie die Gestaltung von Gruppen-, Lern- und Alltagsabläufen die Fähigkeit fördern kann, neue Ideen zu entwickeln. Lutz Lüngershausen macht das unter dem schlichten Buchtitel „Kreativ!“ (2017, mitp in Frechen, 272 S., 24,99 €). „Auf Knopfdruck systematisch Ideen generieren“ lautet der unbescheidene Untertitel. Zum Glück stimmt er so nicht. Stattdessen finden sich in übersichtlich gestalteten Abschnitten Beschreibungen von Methoden, wie mensch allein oder in der Gruppe die Zahl und Qualität von Einfällen verbessern kann. Die Spannweite der möglichen Anwendungen ist groß. Schwerpunktmäßig geht es aber um Kreativität in Entwicklung und Produktion. Doch so manche Anleitung lässt sich auch auf politische und Bildungsarbeit übertragen. Die Ausführungen von Jürgen Rippel in „Systemische Kreativität – der inspirierende Zugang zur Innovation“ (2019, Carl-Auer in Heidelberg, 578 S., 44,95 €) zeigen vor allem Anwendungsmöglichkeiten in der Wirtschaft. Das dicke Buch mit vielen Zitaten und Quellen erklärt die Herkunft neuer Ideen und die Quellen menschlicher Inspiration. Letzteres wird im Untertitel auch angekündigt, so dass es nicht enttäuscht, kaum verwertbare Hin-



weise auf Bildungsarbeit oder andere gesellschaftliche Anwendungsgebiete zu erhalten. Die grundlegenden Darstellungen sind einerseits immer wieder informativ, irritieren andererseits aber auch mit dem dominanten Verweis auf kosmische oder spirituelle Quellen.

Stichwort „Biologische Grundlagen des Menschseins“

Der Mensch ist ein Herdentier. Er braucht Hierarchien. Das ist seine Natur. Das war schon immer so. Der Mensch ist des Menschen

Wolf. Mit solchen oder ähnlichen Sprüchen werden Herrschaftsverhältnisse oft begründet. Sie seien notwendig, weil der Mensch sonst egoistisch und rücksichtslos handeln würde. Eine solche Argumentationsweise hat schon einen inneren Logikbruch, da dem vermeintlichen Problem dadurch begegnet werden soll, dass die einen Menschen über die anderen regieren, sie kontrollieren und zu sozialem Verhalten bringen. Wenn aber doch Menschen so böse sind, wie taugen sie dann dazu, Macht auszuüben?

Tatsächlich ist das Ganze aber auch aus biologischer Sicht unsinnig. Zwar ist eine Ableitung von sozialen Überlegungen aus der Natur oder der Biologie des Menschen stets gefährlich, den-



noch sind etliche Hinweise darauf unübersehbar, dass Kooperation und Kommunikation für menschliches Miteinander und Eigenständigkeit statt Fremdsteuerung für das Individuum das „Natur“ des Menschen entsprechen. Nicholas A. Christakis reiht in „Blueprint“ (2019, S. Fischer in Frankfurt, 586 S., 26 €) Hunderte von Hinweisen aneinander, die darauf schließen lassen, dass Menschen stark dazu neigen, sich anderen Menschen gegenüber rück-sichtsvoll zu verhalten. Der Autor vermutet genetische Festlegungen dahinter, da es sich im Laufe der Evolution als vorteilhaft erwiesen hat, sich gegenseitig zu unterstützen statt einzeln und nach dem Recht des Stärkeren vorzugehen. Leider fehlen im Buch aktuelle Forschungsergebnisse, zum Beispiel aus der Epigenetik. Die hätten die Grundposition, dass der Mensch im Laufe der Evolution eher Kooperation lernte als Ellbogenmentalität, sogar noch bestärkt.

Mit der Funktionsweise des Gehirns beschäftigt sich Niels Birbaumer in „Dein Gehirn weiß mehr, als du denkst“ (2015, Ullstein in Berlin, 271 S., 11 €). Es ist ein Überblick über aktuelle Erkenntnisse aus der Hirnforschung, darunter viele Kapitel zu Möglichkeiten, durch Training, Beeinflussung oder technische Hilfen körperliche Handicaps zu überwinden oder abzumildern. Ausgangspunkt ist dabei



die hohe Veränderbarkeit des Gehirns, im Buch „Plastizität“ genannt. Aus dieser Eigenschaft des zentralen Steuerorgans un-

seres Körpers folgt auch, dass die Persönlichkeit des Menschen in einem ständigen Prozess verläuft – und das eben die Natur, d.h. seine biologische Ausstattung, ist. Der Autor verzichtet auf eine Politisierung dieser Erkenntnis außer der Warnung, dass es ein großer Irrtum sein könnte, zu glauben, man selbst sei gefeit gegenüber Versuchen, sich an Verbrechen zu beteiligen, wie sie im Nationalsozialismus von Vielen begangen wurden. Dabei wäre genau diese Politisierung spannend: Für Menschen, deren Gehirne optimal für ständige Weiterentwicklung und Kreativität ausgerüstet sind, ist eine Gesellschaft mit starken Traditionen, Normen und überhaupt Gesetzen ziemlich verfehlt.

Im Übrigen: Wölfe sind ziemlich soziale Wesen! Kapitalismus und Hierarchien formen den Menschen zu gegenseitigen Konkurrenten, nicht seine Natur!

o ODE Kompakt: Die Diskussions-Methode Fishbowl

Fishbowl

„Noch die letzte Podiumsdiskussion in Erinnerung? Wo die wortgewaltigen Menschen „da vorne“ oder gar „da oben“ nacheinander Reden hielten, sich nach dem Sieg-Niederlage-Prinzip auszustecken versuchten? Das ist ja ganz unterhaltsam, wie Fernsehen. Aber mit Diskussion hatte das wenig zu tun. Und dann die Moderation, irgendwie so gestellt neutral — und eben doch nicht. Noch schlimmer der Versuch der Einbindung des Publikums, immer über Redeliste oder Anstellen am Mikrofon. Als ich drankam, war das Thema, worauf ich mich bezog, schon 34 Minuten vorbei. Anderen erging es nicht anders. Ich konnte auch nur das Podium ansprechen, die Statements wurden gesammelt, dann gab es wieder frontale Belehrung. Von gleichberechtigter Debatte keine Spur. Sollte es aber wohl auch nicht — den Veranstaltis ging es mehr darum, was Wichtiges gemacht und sich selbst öffentlich in Szene gesetzt zu haben.“

Kritik an Podiumsdiskussionen

Podiumsdiskussionen sind organisierte Ungleichberechtigung. Sie zerstören Kommunikation und schaffen den Raum für aneinandergereihte Reden. Das ist unabwendbar, denn:

- Die frontale Situation erhöht das Dominanzgefälle zwischen Podium und Zuhöris optisch und akustisch. Oftmals ist das durch die Mikrofonanlage noch verstärkt: viele Mikros vorne, wenige oder gar keine mit zentraler Zugangssteuerung im Publikum.
- Die Logik eines Podiums führt dazu, dass Reden gehalten werden statt miteinander zu reden. Die Beiträge sind überwiegend vorbereitet und beziehen sich nicht aufeinander. Die Diskussionskultur bedeutet ein Sieg-Niederlage-Prinzip: Es geht um die Frage, wer beim Publikum oder bei den Medien am besten punkten kann. Effekte, rhetorische Trick, Populismus und Taktik werden so gefördert, während die Weiterentwicklung von Positionen in einem dialektischen Sinne unterbleibt.
- Ein roter Faden fehlt in der Regel, weil sich auch die Beiträge aus dem Publikum nicht aufeinander beziehen können. Wer etwas zum Gesagten hinzufügen will, kann das meist erst tun, wenn längst ein anderes Thema ansteht.
- Die Ausrichtung auf das Podium verhindert selbstorganisierte Prozesse zwischen den Anwesenden.
- Moderation bedeutet immer die Gefahr der Manipulation durch Fragestellung, Bevorzugung oder Benachteiligung von Beteiligten — in Wort und Gestik.

Beschreibung der Fishbowl-Methode

Eine Fishbowl ist eine einfache, dynamische Alternative zu Podiumsdiskussionen mit formale Hierarchien oder moderierten Großplena mit ihren typischen Dominanzen. Die Methode ist besonders gut geeignet für Streitfragen und offene Diskussionsprozesse (Abwägung von Alternativen, Argumente austauschen usw.) in großen Runden (ab ca. 15 Leute, wobei ab ca. 100 Teilnehmis wird ggf. ein Mikro benötigt). Fishbowl ist dagegen weniger geeignet für reine Entscheidungsfragen (höchstens in der Vorbereitungsphase, wo die verschiedenen Standpunkte aufeinanderprallen), theoretische Diskussionen oder Erfahrungsaustausch ohne Streitpunkte.

Bei einer Fishbowl werden ein innerer und ein oder mehrere äußere Stuhlkreise aufgebaut — gerne nach außen aufsteigend (erst Matratzen, dann Stuhl- und außen Tischkreise), damit eine Art Arena entsteht. Im inneren Kreis stehen 4-6 Stühle für die Diskutierenden und im äußeren Kreis Stühle für die restlichen Teilnehmenden (TN).

Wie läuft eine Fishbowl ab:

1. Nur die TN im Innenkreis dürfen diskutieren, die TN im Außenkreis hören zu.
2. Wenn sich ein TN aus dem Außenkreis an der Diskussion beteiligen will, dann setzt sie sich entweder auf einen freien Stuhl im Innenkreis setzen oder stellt sich, wenn alle besetzt sind, hinter einen Stuhl. Die Person auf diesem Stuhl darf, wenn sie gerade redet, ih-

ren Gedanken noch zu Ende formulieren und muss anschließend den Kreis verlassen. Die andere Person nimmt den Platz ein.

3. Ebenso kann jedi TN im Innenkreis jederzeit den Platz im Innenkreis verlassen, wenn sie in der Diskussion pausieren möchte.
4. Wer den Kreis verlässt, kann auch wiederkehren. Wer das penetrant macht, fällt sofort auf. Das Verfahren schafft also Transparenz über Dominanzverhältnisse, ohne zu verbieten.
5. In der Praxis entwickelt sich nach einer anfänglichen Unsicherheit ein Kommen und Gehen, ohne dass dadurch die Debatte abbricht. Vielrednis werden schnell bevorzugt „rausgekickt“ — für „Wichtigleute“ eine bemerkenswerte Erfahrung!

Die Methode muss zu Beginn genau vorgestellt werden, es muss deutlich dargestellt werden, dass sich die TN abwechseln sollen. Wichtig ist das, weil nach dem Start keinerlei „höhere Ebene“ mehr existiert. Auch letzteres sollte unbedingt offensiv klargestellt werden. Es bedeutet nämlich, dass die Teilnehmis selbst die einzige Instanz der Intervention, also die einzigen Zuständigen für den Diskussionsverlauf sind.

Zu Beginn treten mitunter Hemmungen auf, in die Mitte zu gehen. Das sollte in der technischen Einführung benannt werden. Die Fishbowl will ja gerade das Dominanzgefälle zwischen geübten Rednis und solchen ohne viel Erfahrung aufheben oder zumindest verringern. Vereinfachend kann sein, dass 1-2 Stühle in der Mitte zunächst frei sind, um möglichst schnell Bewegung zwischen innerer und äußerer Runde zu schaffen — auch dann, wenn mit gesondert geladenen Gästen gestartet wird, die natürlich auch rausgekickt werden ... und wieder reinkommen können. Auch sollte darauf hingewiesen werden, dass die TN im Innenkreis laut und deutlich diskutieren, damit sie verstanden werden. Eine Abwandlungsmöglichkeit ist, dass die Leute in der Mitte immer dafür sorgen, dass schnell wieder ein Platz frei wird, wenn mal alle besetzt sind oder dass eine neu Hinzukommende auf den Tisch klopf und dann die Runde in der Mitte abspricht, wer geht. Diese Abwandlung führt allerdings dazu, dass dominante Leute nicht mehr gezielt ausgewechselt werden können und ggf. auch die weniger Dominanten am Tisch sich schneller bereit erklären, zu gehen.

In vielen Fällen von Diskussionen sind Eingangsstatements der Podiumsteilnehmis geplant. Das kann sinnvoll sein, um Informationen allen zugänglich zu machen oder Transparenz über die Streitpunkte zu schaffen. Die „Fishbowl“ kann dann ergänzt werden um eine Vorphase, in der Statements aus dem Außenkreis gehalten werden und sich die Person dann in die Mitte setzt, wo auch erste Nachfragen u.ä. möglich sind. Das hat den vorteilhaften Nebeneffekt, dass gleich zu Beginn ein paar in der Mitte sitzen und die Diskussion starten.

Chancen

Die Fishbowl kombiniert eine Großveranstaltungen mit den Vorteilen kleiner Gesprächsrunden. In diesen werden keine Reden gehalten, sondern miteinander geredet. Die rhetorischen Unterschiede werden aufgeweicht, weil eben miteinander geredet, eine brillante Formulierung oder Gestik dadurch weniger wichtig wird. Gegenseitige Unterstützung, Nachfragen, Aufeinander-Eingehen und direkter Widerspruch werden viel einfacher, weil keine starren Regeln, Redelisten oder Moderation dieses verhindern. Die Menschen in der Mitte der Fishbowl sind relativ gleichberechtigt und sitzen sich gegenüber, als wären nur sie zugegen. Es entwickelt sich meistens schnell eine ganz normale Redekultur — die drumherum sitzenden Leute werden kaum wahrgenommen. Die Menschen reden authentischer, auch über Gefühle, Bedenken usw., nicht nur taktisch, auf Punktsieg aus.

Die Menschen drumherum sind zwar nur Zuhöris, können sich aber jederzeit zu gleichberechtigt Beteiligten an der inneren, diskutierenden Runde machen.

Spannend ist, dass Unterbrechen, Dominanz usw. viel häufiger mit direkter Intervention der Menschen im inneren Kreis oder sich Hinzubegender untereinander beantwortet werden — ein genialer Beweis dafür, dass die Existenz von Herrschaftsorganen (Moderation, Polizei, Gerichte usw.) unterbindet, dass Menschen sich selbst kümmern!

Auch einzelne Störungen von außen bringen keine Probleme – Applaus, Pfiffe, Zwischenrufe usw. können zugelassen werden. Sie gehören zur Emotion von Menschen! Verregelung ist keine Steigerung menschlicher Selbstbestimmung!

Insgesamt bietet die Fishbowl die Chance zur freien Entfaltung einer Dynamik. Dazu kann auch gehören, dass sich neue Themen ergeben, die in dem Moment nicht von vielen besprochen werden wollen. Dafür ist denkbar, am Rande der Veranstaltung Thementische bereitzuhalten für vertiefende Debatten im kleinen Kreis zu speziellen Fragen. Transparenz ist wichtig, d.h. es sollten immer möglich sein, zu erkennen, was wo beredet wird (wie bei Open Space).

Gefahren

Nicht geeignet ist die Fishbowl für reine Entscheidungsangelegenheiten, weil es nicht gelingt, festzustellen, wieviele Menschen welche Positionen vertreten. Als Abwandlung wurde eine Variante zur Entscheidungsfindung entwickelt. Danach gibt es die beschriebene innere Runde, die Menschen drumherum sitzen aber auch in kleineren Runden. Jede äußere Runde hat eine Person in der Mitte, kann aber gleichzeitig auch die Frage diskutieren, die Debatte in der Mitte prüfen und durch Entsenden einer anderen Person immer wieder neue Überlegungen und Positionen in die Mitte bringen. Entschieden ist etwas dann, wenn eine Einigung aller erreicht ist (Kon-



sens) oder ausreichend viele Gruppen sagen, an etwas mitzuwirken (z.B. Aktionsplanung).

Es gibt immer wieder viele Bedenken gegen die Fishbowl. Viele Menschen haben Angst, ein Verfahren zu starten, bei dem es nach dem Beginn keine hierarchischen Eingriffsmöglichkeiten seitens der Veranstalter oder anderer „Wichtigleute“ mehr gibt. Doch genau das ist das Ziel! Der Protest aus „Wichtigkreisen“ oder deren Versuche, Hierarchie zu reorganisieren, muss als Versuch der immer konservativen Orientierung von Macht entlarvt werden, den Status Quo zu erhalten. Beispiel: Beim Wir-haben-es-satt-Kongress in Berlin gab es acht Stühle, davon fünf für Wichtig-Leute aus den geldgebenden Organisationen, einer für den Moderator und zwei für alle anderen. Abgelöst werden durften auch nur die zwei aus dem Publikum.

Einen anderen Fall gab es im August 2004 in Berlin. Wegen der schlechten Akustik musste ein Mikrofon benutzt werden. Das veranlasste die Teilnehmenden der ersten Runde zum Redenhalten statt Miteinander-Reden. Das war dann auch nicht mehr zu ändern. Mikrofone sind Gift für eine Fishbowl, wenn jeweils nur eini das Mikro hat und nicht alle in der Mitte gleichberechtigt zu hören sind.

Infos

- [https://de.wikipedia.org/wiki/Fishbowl_\(Diskussionsmethode\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Fishbowl_(Diskussionsmethode))
- <https://www.partizipation.at/fishbowl.html>
- <https://www.projektmagazin.de/methoden/fishbowl-diskussion-innenkreis-aussenkreis>
- Erklärvideo: https://youtu.be/71_9b-Pk-Po



5 Konfliktbearbeitung

Persönliche Konflikte sind nicht nur alltäglicher Teil sozialer Prozesse, sondern greifen auch tief in die Organisation von Gruppen und Aktivitäten ein. Nicht selten werden politische Auseinandersetzungen durch persönliche Anti- und Sympathien überlagert und zugespitzt. Daher ist die Auseinandersetzung über den persönlichen Umgang ebenso wichtig wie die Frage der politischen Organisation.

Ohnehin gilt: Organisation von unten ist kein Spezifikum für politische Gruppen. Ob Freundeskreise, WGs, Betriebe, Lerngruppen oder was auch immer – der Abbau von Dominanzen und die Herstellung gleicher Handlungsmöglichkeiten für alle sind immer und überall Ziel emanzipatorischer Veränderungen. Daher gelten Grundagentexte und methodische Hinweise für politische Gruppen ebenso wie im sogenannten „Privaten“. Darüber hinaus gibt es spezifische Methoden zur direkten Lösung zwischenmenschlicher Konflikte.

Mediation

Mediation ist eine Verfahrensweise zur Bearbeitung und Lösung von Konflikten. Dabei hilft eine von den Konfliktparteien allseitig akzeptierte dritte Person, eine einvernehmliche Lösung für die Probleme der Konfliktparteien zu finden. Eini Mediatori ist dabei keine Richti, sie fällt kein Urteil; vielmehr strebt die Mediation an, dass die Konfliktparteien gemeinsam für alle tragbare Lösungen entwickeln. Mediatoris treffen sich einzeln und gemeinsam mit den Konfliktparteien und versuchen, wieder eine direkte Kommunikation in die Wege zu leiten. Mediation orientiert sich an dem Gedanken, dass hinter Konflikten Bedürfnisse stehen, die nicht erfüllt werden. Bedürfnisse können verschiedenster Art sein, etwa materiell (ökonomische Existenz, Zugang zu Arbeitsmitteln ...) oder psychologisch (Gemeinschaft, Selbstbehauptung ...). Mediation will Positionen in einem Konflikt nicht moralisch bewerten (gut/böse, richtig/falsch), sondern die dahinter liegenden Bedürfnisse offenlegen.

Durch die Überwindung einer Ebene von gegenseitigen Vorwürfen und moralisierenden Positionen und durch die Erhellung der dahinter liegenden Bedürfnisse schafft Mediation wieder eine Basis für Kommunikation und gegenseitige Akzeptanz, die Grundlage für eine gemeinsame Lösung von Problemen ist. Ziel der Mediation ist eine Vereinbarung zwischen den Konfliktparteien, die von allen getragen und umgesetzt wird.

Mediation ist von ihren Grundprinzipien her an herrschaftskritischen Idealen orientiert. Sie sieht sich bewusst als Alternative zu Konfliktlösungsstrategien, die die Lösung an die Autorität einer Dritten Instanz abgeben, wie es etwa ein Gerichtsverfahren tut. Sie beruht auf dem Prinzip freier Vereinbarung, einem genuin anarchistischen Ansatz.

Mediation hat ihren festen Platz überall da, wo Gruppen anstreben, in egalitären Strukturen gemeinsam zu leben und/oder zu arbeiten. Insbesondere wo Entscheidungen im Konsens gefällt werden und Konflikte

nicht durch Mehrheitsentscheid oder andere autoritäre Lösungen übergangen werden, kann Mediation eine große Hilfe sein.

Die Übertragung der Mediationsmethode auf politische Konflikte ist ein schwieriges Feld. Grundvoraussetzungen der Mediation sind die Freiwilligkeit der Teilnahme bei allen Beteiligten und die Bereitschaft, auf den Gebrauch von Machtmitteln zu verzichten. Versuche, etwa zwischen Bürgerinitiativen und dem Staat zu mediieren, sind Augenwischerei und haben mit den Grundideen der Mediation nichts gemein. Wenn eine Partei Machtmittel wie Recht und Polizei auf ihrer Seite hat, mit denen sie den Konflikt jederzeit gewaltsam „lösen“ könnte und damit „machtlosen“ Bürgis entgegentritt, kann kaum eine Situation entstehen, in der beide Parteien gleichwertig in einen Dialog eintreten. Andererseits kann etwa in Kriegssituationen oder bei ethnischen Konflikten Mediation durchaus auch im größeren Rahmen zur Lösung beitragen. Hier kann es auch in politischen Konflikten Situationen geben, in denen die Voraussetzungen für Mediation gegeben sind.

Supervision

Supervision ist ein therapeutischer Ansatz zur Strukturierung und Reflexion von Gruppenprozessen. Ziel ist die Klärung und Bearbeitung von Konflikten in Teams, Arbeitszusammenhängen usw. Sie dient vor allem der Auflösung von Blockaden im Gruppenprozess oder kann als kollegiale Supervision auch ein Instrument sein, um für die Probleme Einzelner gemeinsam Lösungen zu erdenken. Supervision ist kein direktes Verfahren zur Entscheidungsfindung.

Ähnlich wie bei Mediation und jeder Form der Moderation besteht die Gefahr der Manipulation. Emanzipatorische Momente und Qualitäten sind stark abhängig von der ausführenden, d.h. moderierenden Person. Es gibt zahlreiche verschiedene Methoden der Supervision, viel Literatur dazu und selbstständig tätige Supervisoris.



6 Kreativverfahren

Jenseits der Frage des Abbaus von Dominanzen gibt es Verfahren, die die kreative Ader der Beteiligten reizen sollen. Am besten ist die Verbindung mit Entscheidungsfindung von unten, denn angstfreie Räume stärken Kreativität. Und zur Angst gehört die Angst vor der Niederlage überall dort, wo es um Entweder-Oder geht, also z.B. eine Wahl oder Abstimmung am Ende steht. Einen Rahmen zu entwickeln, wo nicht die Entscheidung, sondern die Entwicklung von Ideen und Strategien für die Umsetzung in den Mittelpunkt rückt, ist deshalb wichtig. Zudem können Einzelmethoden helfen, die Kreativität anzuregen.

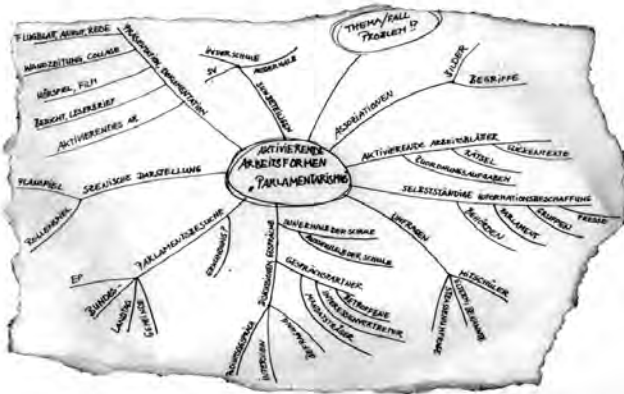
Brainstorming

Brainstorming meint das unreglementierte Sammeln von Ideen. Dafür wird eine gesonderte Phase festgesetzt, z.B. zu Beginn eines Treffens oder einer konkreten Planungsphase, aber auch zur Durchbrechung festgefahrener Gesprächssituationen. Bei Brainstorming gilt, dass Ideen nur gesammelt werden. Möglich sind Ergänzungen oder Varianten, aber kein wertendes Debattieren über die einzelnen Ideen. In einer kreativen Atmosphäre sollten die Teilnehmenden sogar aufgefordert sein, benannte Ideen auch weiterzuspinnen. Die Ideen können z.B. auf einem Flipchart festgehalten werden.

Bewertung: Hohe Beteiligungsmöglichkeit, Vielfalt wird gefördert, wenig Anforderungen an Teilnehmende, fördert Transparenz, macht häufig (zumindestens anfangs) Spass, Angst vor Fehlern ist geringer

Weiterentwicklung: Um Verfälschungen und Manipulation zu verhindern, sollte jede Person ihre Idee selbst auf das aufschreiben

Variante: Ideen werden (nach dem Abklären des Textes) durch jeden selbst auf kleine Zettel geschrieben, diese dann auf das gemeinsame Papier gepinnt. Eventuell werden in ein paar Jahren technische Verfahren existieren, die die Kartentechnik ersetzen, die aber Transparenz und Manipulationsverhinderung vermindern. Karten können (bei schüchternen Teilnehmenden) eingesammelt werden, anstatt von jeder zur Pinnwand gebracht zu werden.



Mindmap

Diese Methode lebt stark von der Visualisierung. Ausgehend von einem Anfangspunkt werden Ideen in einem vielfach verästelten Baum notiert, wobei die Verästelungen jeweils Detailierungen des vorherigen

Stichwort „System Schule“

Sie belegt einen großen Teil der Zeit im Leben aller Jugendlichen, vermittelt nicht nur Wissen, sondern auch Werte, trifft zudem eine Vorauswahl, welcher Lerninhalt wichtig sein soll und mit welchen Methoden gepaukt wird. Es ist kein Wunder, dass es viel Streit um diesen zentralen Ort der Zurichtung aller Menschen gibt. Wolfgang Sander zeichnet in „Politik in der Schule“ (2013, Schüren in Marburg, 180 S., 16,90 €) die Geschichte dieser Auseinandersetzung nach – beginnend in alten Zeiten über ideologische Schulungen im Nationalsozialismus und die Staatsbürgerkunde der DDR bis zu 68er-Debatten und der aktuellen Lage. Ein Buch mit Erzählungen aus Schulen in aller Welt hat Alex Beard geschrieben: „Wie Kinder gerne lernen“ (2017, Piper in München, 493 S., 24 €). Viele Passagen ähneln Prosa-Kurzgeschichten, aber sie sollen auf diese Art die Abläufe so beschreiben, wie sie tatsächlich sind. Statistiken, Studien und abstrakte Lehrmei-

nungen fehlen weitgehend, aber viele Erkenntnisse aus solchen tauchen in den anregenden Schilderungen auf. Das Buch soll Lust machen auf Experimente mit anderen Lernformen.

Ein Spezialproblem der Art heutigen Lernen greift Hans Hopf in „Schulangst und Schulphobie“ (2014, Brandes&Apsel in Frankfurt, 212 S., 19,90 €) auf. Der Autor, laut Buchrücken „analytischer Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeut“, unterscheidet in die zwei Begriffe des Buchtitels. Die Angst ist für ihn ein weitverbreitetes Phänomen und bezeichnet das Unwohlsein, das vor Prüfungen, bei Bestrafungen, Mobbing usw. auftritt. Die Phobie hingegen bezieht sich nicht mehr auf konkrete Anlässe, sondern stellt ein Grundmuster dar, dessen Ursachen nicht nur in der Schule selbst zu suchen sind. In den Kapiteln geht es um die verschiedenen Erscheinungsformen, um



Folgen und Auswirkungen auch in das Umfeld der Betroffenen – und um Lösungsmöglichkeiten. So entsteht eine Art Lesebuch der Schulprobleme, wie sie die Einzelnen erfassen und durchschütteln können. Eine andere, vielfach diskutierte Frage sind Mobbing, Ausgrenzung und Gewalt an Schulen. Die 15-teilige Filmreihe „Gewalt macht Schule. Schule macht Gewalt“ (2004, Medienprojekt Wuppertal e.V., 2 DVDs, 30 €) soll zum Nachdenken und zum Diskutieren anregen. Die Filmtypen wechseln – einige bestehen fast nur aus Interviews, andere sich nachgestellte Szenen oder ähneln kleinen Spielfilmen. Der vierzehnte Streifen dokumentiert verstecktes Theater: Ein schwules und ein lesbisches Pärchen knutschen – die Kamera fängt sie und die Umstehenden ein. So entsteht, obwohl die Kamera und ein Mikrofon offen zu sehen sind, ein ein-

drucksvolles Dokument einer abweichenden Atmosphäre. Der 15. Film, der nicht auf der DVD-Box steht, zeigt eine Kette aufeinander aufbauender Racheprügeleien. Die DVDs sind für Bildungs- und Gruppenarbeit gut geeignet.

Etwas überraschend fällt Mathias Mendykas „Libertäre Schulkritik und anarchische Pädagogik“ (2016, Edition AV in Bodenburg, 113 S., 14 €) aus. Anders als mensch es von einer anarchistischen Sichtweise erwartet würde, kreisen die Texte um die Frage, wie Herrschaftskritik an den bestehenden Schule aussehen könnte. Der Autor bietet Erklärungs- und Handlungsmöglichkeiten für anarchistische Beiträge in der Schule und der Pädagogik im Allgemeinen an. Dabei legt er nach Klärung einiger Grundbegriffe den Schwerpunkt auf moderne Lernformen im Kapitalismus mit ihren flacheren oder verschleierte Hierarchien bei gleichzeitigem Appell an die Selbststeuerungspotentiale von Schülern.

Vorschlags sind. Mindmapping ist sozusagen ein sortiertes Brainstorming, bei dem aber einzelne Stränge gezielt weiterentwickelt werden.

Zukunftswerkstatt

Zukunftswerkstätten sind Treffen zur Planung von Aktionen, Veranstaltungen, Stadtteilen, Organisationsgründungen oder ähnlichem – also alles, wo Menschen für sich (und andere) etwas Neues entwickeln oder Bestehendes verändern wollen. Es geht um die Klärung der Problemstellung, der Fragen und der Entwicklung des Neuen. Üblich ist die feste Gliederung in drei Phasen, innerhalb derer jeweils plenary und Kleingruppenarbeit wechseln können. Die erste Phase stellt die Frage, wer warum und wie mit der bestehenden Situation unzufrieden ist (Kritikphase). Die Ergebnisse werden möglichst visualisiert oder anders festgehalten. Sodann erfolgt ein Bruch zur zweiten, der Visionsphase. Hier geht es, auch unabhängig von der konkreten Kritik, von Machbarkeit usw. um das Fernziel, den eigenen Traum (Visionsphase). Schließlich folgt die Realisierungsphase, d.h. das Anwenden der Traumphase auf aktuelle Situation, das Schmieden von konkreten Ideen, Entwickeln von Handlungslust, Vereinbarung konkreter Schritte usw. Der Zeitaufwand beträgt in der Regel 3 Tage bzw. ein Wochenende. Kürze Zukunftswerkstätten enden im Stress und täuschen kreative Phasen nur vor.

Bewertung: Viele andere Methoden sind Teil einer Zukunftswerkstatt (z.B. Moderation). Beschreibung und Kritik an diesen gilt dann auch hier. Die Zukunftswerkstatt kann helfen, in festgefahrenen Situationen Lösungsmöglichkeiten und Visionen aufzuzeigen. Die separat organisierten Phasen schaffen einen Rahmen, in dem die oft dominant wirkenden Machbarkeitsargumente zeitweise ausgeblendet werden, was Kreativität erhöht. Allerdings ist der Gesamtrahmen recht starr, Störungen und Vorschläge für spontane Arbeitsgruppen usw. haben kaum Wirkung. Schwierig ist auch der Übergang von zweiter zu dritter Phase. In vielen Zukunftswerkstätten geht es nicht mehr um die Verwirklichung der Utopie, sondern die zweite Phase bleibt als etwas skurrile, künstlerische Ebene stehen, alle Vorschläge in der dritten Phase werden dagegen gleich wieder auf vermeintliche Realität bezogen.

Weiterentwicklung: Chancen können sich ergeben, wenn die Zukunftswerkstatt nicht selbst den Rahmen bildet, sondern innerhalb eines offeneren Rahmens, z.B. Open Space, mit anderen Techniken verbunden ist. Dann erhöhen sich die Handlungsmöglichkeiten der Beteiligten, weil sie andere Arbeitsformen als die zur Zukunftswerkstatt passenden, im Gesamtrahmen leichter umsetzen können.



7 Methoden zur Reflexion und Auswertung

Einige der bereits genannten Methoden sind nicht nur im Entscheidungs- und Diskussionsprozess einsetzbar, sondern auch nützliche Methoden für Auswertung und Reflexion der Arbeit eines Zusammenhangs bzw. des eigenen Anteils. Insbesondere gilt das für die Runden, go-arounds, die Gesprächshilfen und natürlich das Feedback, wozu ihr auf den vorangegangenen Seiten mehr findet. Grundsätzlich ist es für einen politischen Zusammenhang bzw. eine emanzipatorisch orientierte Person unverzichtbar, sich zu fragen, ob mit der eigenen Vorgehensweise gesetzte Ziele erreicht werden oder nicht. Ansonsten läuft man quasi blind durch die Gegend und wird auch dann noch an etwas festhalten, wenn es sich schon längst als wenig erfolgreich erwiesen hat – das gilt für Strategien der Öffentlichkeitsarbeit ebenso wie für die Formen der eigenen Zusammenarbeit, das eigene Gesprächsverhalten etc.

Zwischenauswertungen: Sie können immer stattfinden und auch dazu dienen, ein laufendes Gruppentreffen zu bewerten und zu korrigieren. Die Zwischenauswertung sollte eher darauf orientiert sein, wie es weiter gehen soll.

Endauswertung: Hier geht es darum, Bilanz zu ziehen und offene Fragen zu sammeln. Versäumnisse und Fehler sollten benannt und geklärt werden, ob und wie weiter gearbeitet werden soll, was zu tun ist und wer davon was übernimmt. Zu einer Endauswertung gehört, einen Ausblick zu wagen und nach Perspektiven zu suchen, also kurz-, mittel- und langfristige Ziele zu formulieren oder zu verändern.

Papier/Karte und Stift

Aspekte und Fragestellungen für die Auswertung/Reflexion auswählen. Dann beantwortet jedi dies für sich, schreibt das Ergebnis auf ein Blatt oder die einzelnen Aspekte auf verschiedene Karten und stellt das im Plenum vor. Die Ergebnisse können auf eine Wandzeitung übertragen werden oder die Karten nach Aspekten sortiert an einer (Pinn-)Wand gesammelt werden. Oft ist damit auch zugleich die Ergebnissicherung erledigt.

Rot-grün-Kritik

Einzelne schreibt ihr auf eine rote Karte oder nur ein entsprechendes Blatt eure Kritik („Stopp! Was läuft für mich unangenehm?“) und auf eine grüne Karte, was okay war („Go! Das ist gut gelaufen.“). Die Gruppe kann noch Karten in weiteren Farben aufnehmen, z.B. für wichtige thematische Erkenntnisse („Das waren Aha-Erlebnisse für mich!“)

Du hast es in der Hand

Auswertung von inhaltlicher Arbeit, einer Gruppe oder Zusammenkunft mit Hilfe von Handzeichen, für die mensch sich nach einer Phase des Überlegens entscheidet und die später im Plenum erläutert werden. Folgende Bedeutungen könnten die haben:

Daumen = Das war klasse, daran will ich weiter arbeiten.

Zeigefinger = Ich habe wichtige Infos erhalten

Mittelfinger = F*** you! Mir hat nicht gefallen...

Ringfinger = Die Atmosphäre war...

kleiner Finger = Zu kurz gekommen ist mir...

Bewertung: Wesentliches Merkmal der Methode ist wohl, dass man sich auf einen bzw. zwei Aspekte beschränken muss.

Weiterentwicklung: Vielleicht könnte mensch das auch mit einer Protokollierung oder Runde kombinieren, bei der nach Handzeichen sortiert aufgeschrieben wird bzw. die Anmerkungen vorgetragen werden.

Schwimmbad-Spiel

Alle stellen sich ein Freibad vor, mit Becken, Sprungturm, Liegewiese, Bedemeisterhäuschen, Kiosk, Umkleidekabinen, Duschen Eingang/Ausgang etc. Auf eine konkrete Situation hin, wird die Frage gestellt: „Wo stehst Du im Bezug zu diesem Konflikt/zur Gruppe?“ Ant-

Zu Zielen und Strategien politischen Engagements

Warum und wie politisch aktiv sein? Diese eigentlich wichtigen Fragen fallen im alltäglichen Kampf um eine bessere Welt oder die Verhinderung konkreter Zerstörungsprojekte oft unter den Tisch. Für eine wirksame politische Bewegungskultur wären sie aber wichtig. Christian Mohr hat in „Das Mobilisierungsmodell der Konfliktgesellschaft“ (2016, Papyrossa in Köln, 230 S., 22 €) vor allem die Beispiele Stuttgart 21 und Wendland untersucht. Gelingt es, in einem Konflikt viele Menschen zu mobilisieren? Wann glückt es, wann nicht? Das Buch bietet dazu etli-



che Informationen an. Leider werden einige sich aufdrängende Thesen weder beachtet noch untersucht, z.B. die populistische Bevorzugung vereinfachter Ursachenbeschreibungen oder Feindbilder in Kampagnen statt anspruchsvoller, aber weniger massentauglicher Analysen. Ein ganz aktuelles Beispiel für einen großen, politischen Protest sind die sog. Gelbwesten in Frankreich. Peter Wahl hat als Herausgeber zahlreiche Autoris zusammengebracht, die ihre Sichtweise in „Gilets Jaunes“ (2019, Papyrossa in Köln, 135 S., 12,90 €) darstellen. Es geht um die innere Organisation, Ent-

worten könnten sein: „Ich fühle mich wie der Bademeister und passe ständig auf, dass keini absäuft“ oder „Ich befinde mich gerade auf dem Sprungturm und bin bereit, mich voll ins Geschehen zu stürzen“ oder „Ich bin zum Ausgang unterwegs, weil ich das Gefühl habe, Abstand zu brauchen“ oder oder oder... Sinn des Ganzen ist durch das metaphorische Ausweichen auf einen neutralen Schauplatz, der Reflexions- und Auswertungssituation die Spannung zu nehmen und mehr Aufmerksamkeit zu erzeugen für den Standpunkt und die Stimmung der anderen. Letztlich eignet sich natürlich auch eine andere Metapher, als das Schwimmbad. Leitfragen für eine Auswertung könnten sein: Wie ist die überwiegende Stimmung? Was hat die Situation verursacht? Was ist gut? Was stört? Lässt sich das ändern?

Macken-Dialog

Ihr bildet Zweiergruppen. Diese Gruppen haben die Aufgabe, einen Dialog zu führen. Alle Einzelnen bekommen jedoch noch eine weitere Aufgabe, nämlich die Umsetzung eines besonderen Gesprächssticks. Der Tick (Gestik, Mimik...) soll als Rollenspiel in dem Gespräch sichtbar werden. Die Kommunikationsanweisungen könnten sein:

- Du schaust deinem Gegenüber immer bzw. nie in die Augen!
- Du redest unangemessen laut/leise!
- Du bist extrem unaufmerksam/aufmerksam!
- Du bist aufdringlich, suchst ständig Körperkontakt! (Vorsicht, hier werden persönliche Distanzgrenzen verletzt!)
- Du findest alles klasse/scheiße, was dein Gegenüber sagt!
- Du kommst immer wieder auf dein Thema zurück, egal was dein Gegenüber sagt!

Nach jeder Runde tauschen sich die beiden in der Zweiergruppe aus: Wie wirkte sich meine Anweisung auf mich aus? Was bewirkt sie bei meinem Gegenüber? Wie wirkt sie sich thematisch aus? Wie ist der Tick insgesamt zu bewerten?

Mit diesem Rollenspiel lässt sich die Selbstwahrnehmung schulen, die gespiegelte Fremdwahrnehmung des Gegenübers erkennen lernen sowohl hinsichtlich der verbalen, aber auch der nonverbalen Signale. Es hilft eventuell, Worte zu finden, um derartiges benennen zu können. **Bewertung:** An diesem Spiel sieht man besonders gut, dass solche Methoden Werkzeuge sind, die sich sowohl herrschaftskritisch als auch zur Ausbildung eines dominanten Verhaltens verwenden lassen.

stehung, Aktionsformen und Inhalte der Bewegung.

Schon etliche Jahrzehnte alt ist ein Text von Peter Singer, mit dem er die Idee des effektiven Altruismus begründete. 2017 ist er im Verlag Hoffmann und Campe unter dem Titel „Hunger, Wohlstand und Moral“ (111 S., 11,99 €) neu verlegt worden, zusammen mit ergänzenden und neueren Texten des Autors. Die Thesen von Singer sind bis heute umstritten. Er predigt eine fast mathematische Variante politischen Engagements – nämlich das stete Berechnen, was wo am meisten bringt. Doch sein Appell, Menschen sollten eher abstrakte, rechnerisch effizientere Projekte unterstützen als aus eigener Betroffenheit oder Anschauung zu handeln, würde

stark entpolitisieren. Denn folgerichtig beschränkt sich Singer auf Geldspenden als Hilfsform, alles andere scheint ihm unbekannt. Weltweit gedacht würde ein Markt von Spendensammlern und -siegeln entstehen, der Menschen entmündigt und große Player fördert. Das beweist sich am Buch selbst: Das Vorwort schreiben Bill und Melinda Gates. Geld ist in Singers Auge das Mittel zum Guten. Was Erde und Menschheit braucht, sind aber vor allem ein kultureller und in Bezug auf Wirtschaft und Politik grundlegender Wandel statt einer Effizienzdebatte in der Reparatur der größten Folgen einer zerstörerischen Gesellschaftsform. Das wird sich eher durch Aktion und Handeln erreichen lassen.

Anregungen für die Gruppenarbeit

Gesprächshilfen nach der Themenzentrierten Interaktion (TZI)

Was ist wichtig, damit Gespräche in der Gruppe gelingen können?

1. Jeder ist für sich verantwortlich

Jeder bestimmt selbst, wann er redet und wann er schweigt. Die Gruppe darf von niemandem einen Gesprächsbeitrag erzwingen. Jeder soll in eigener Regie und selbst verantwortlich entscheiden, welchen Gesprächsbeitrag er leisten will.

2. Nicht alle gleichzeitig

Jeder darf sagen, was er will, doch wenn mehrere gleichzeitig sprechen, werden sie nicht mehr von allen anderen gehört, und den meisten geht dann der rote Faden des Gesprächs verloren. Jeder muss dafür sorgen, dass nur einer spricht.

3. Was einen ärgert, möglichst bald in die Gruppe bringen!

Wer sich über etwas ärgert, kann nicht mehr ungestört am Gespräch teilnehmen, sondern schaltet ab. Auf eine Störung, die nicht deutlich benannt wird, können andere auch nicht angemessen reagieren. Wenn die anderen auf die eigene Befindlichkeit keine Rücksicht nehmen, staut sich der Ärger, und es kann dann eine Störung der Beziehung zu anderen Teilnehmern entstehen, weil man sich von den anderen vernachlässigt glaubt.

Jeder einzelne trägt zum Gelingen des Gesprächs bei. Denn wenn ein Gespräch unbefriedigend verläuft, liegt das nicht allein an denjenigen, die das Gespräch geführt haben, sondern ebenfalls an denjenigen, die ihre Unzufriedenheit nicht rechtzeitig geäußert haben!

4. Seitengespräche vermeiden

Kurze Seitenbemerkungen sind manchmal sehr entlastend. Es ärgert und stört aber, wenn mit dem Nachbarn geredet wird.

5. Sich selbst zur Sprache bringen

Wer etwas sagt, sollte seinen Beitrag oder seine Kritik als seine Meinung ausdrücken. statt ständig davon zu reden, was man tut, ist es besser zu sagen, was „ich“ selbst für richtig halte, gut oder schlecht finde. Das „ich“ ist hier kein Zeichen von Egozentrik, sondern von Ich-Stärke. „Außerdem sind Allgemeinplätze sowieso schon überfüllt.“

6. Dem anderen mal sagen, was mir an ihm gefällt

Das tut jedem gut und stärkt das Selbstbewusstsein. Anerkennung ist besser als Belehrung. Denn jeder von uns möchte akzeptiert werden und braucht das Gefühl, von anderen angenommen zu sein, um sich selbst besser annehmen zu können.

7. Nichts aus der Gruppe heraustragen

Diskrete Verschwiegenheit nach außen ist nötig, damit Vertrauen wachsen kann.

8. Klar sagen, was ich will

Jeder muss seine Bedürfnisse, Wünsche und Erwartungen an andere klar und deutlich artikulieren, damit die anderen wissen, woran sie sind. Nur auf einen ausgesprochenen Wunsch kann man auch ausgesprochen gut eingehen. Heimliche Wünsche werden unheimlich selten erfüllt. Wem daher an der Erfüllung seiner Bedürfnisse etwas liegt, muss sie auch mitteilen. Vom Ausprechen seiner Bedürfnisse und Wünsche darf man allerdings nicht erwarten, dass die anderen sie erfüllen müssten. Die anderen müssen mit Anstand „nein“ sagen dürfen.

9. Gefühle aussprechen

Bei jedem Miteinanderreden stellen sich unvermeidlich Gefühle ein, und wir sollten nicht vermeiden, sie zu äußern. Denn mit ausgesprochenen Gefühlen können wir besser umgehen. Das schafft Klarheit (für einen selber und für die anderen).

10. Auf Körpersignale achten

Unser Körper hilft uns, Gefühle wahrzunehmen. Außerdem ist er oftmals ehrlicher als unser Verstand. Wir können uns in aller Regel gut auf ihn verlassen. Ebenso sprechen die Körper der anderen eine deutliche Sprache. Diese ist in unserer Kultur jedoch leider zu einer Fremdsprache geworden. Wir müssen sie daher wieder neu erlernen.

11. Rücksicht nehmen

Wenn jeder seine Gefühle, seine Wünsche und Bedürfnisse, seinen Ärger und seine Störungen ausdrücken soll, bedeutet das noch lange nicht, dass er auf die Belange der anderen und der Gruppe keine Rücksicht mehr zu nehmen braucht. Es geht darum, dass jedes Gruppenmitglied sich eigenverantwortlich äußert, damit die Gruppe gemeinsam einen Weg finden kann, der möglichst alle zufrieden stellt. Dazu ist es notwendig, dass Kompromisse gefunden werden, eigene Wünsche zeitweise freiwillig zurückgestellt und im Augenblick wichtigere Bedürfnisse berücksichtigt werden.

In Anlehnung an Ruth Cohn und Conrad M. Siegers.



Brandneu hingegen ist das extinction-rebellion-Handbuch, welches 2019 teilweise als deutsche Übersetzung, ergänzt aber auch um hierzulande verfasste Beiträge erschien (S. Fischer in Frankfurt, 256 S., 12 €). Es gibt einen guten Überblick über Positionen und Organisationskultur des schnell wachsenden XR-Zusammenhangs. Flammende Appelle wechseln mit der Beschreibung von Zielen und Aktionsformen. Das Buch soll mitreißen. Wer Kritik an der einen oder anderen dogmatischen, wenig reflektierten Position von XR z.B. zur Gewaltfrage, zum taktischen Umgang mit Repression oder zum Verwechslung von XR und der vielfältigen Bewegung insgesamt hat, wird diese auch an den Inhalten des Buches haben. Denn das Buch soll eben wieder-

geben, welche Ideen hier XR stecken – und das tut es, als Info und Werbung für das eigene Projekt.

Welche Rolle spielen digitale Medien bei der Mobilisierung zu politischen Protest? Dieser Frage geht Mark Dang-Anh in „Protest twittern“ nach (2019, transcript in Bielefeld, 448 S., 39,99 €). Es ist ein sehr akademisches Buch, entstanden aus einer Dissertation (Doktorarbeit). Sehr genau werden die verwendeten Begriffe und kommunikativen Grundlagen erläutert, um dann – auch an ausgewählten Fallbeispielen – die Nutzung vor allem von Twitter bei politischen Aktionen zu analysieren. Einen breiten Raum nehmen dabei die Nennung einzelner Tweets und deren Betrachtung ein. Eher entzaubern will Jan

Altehenger in „Mythos Social Media“ (2019, BÜCHNER in Marburg, 128 S., 22 €). Das fast comic-haft illustrierte Buch zeigt „die Ästhetik der Täuschung“ (Untertitel). Die digitalen Netze würden komplett manipulierbare Narrative schaffen, die von ihren Betrachts als Realität wahrgenommen werden. Originäre Informationen sind nur schwer als solche erkennbar, denn menschliche Subjektivität und Eigeninteressen sind in Bild und Text stets enthalten. Twitter & Co. seien Mythenmaschinen, so der Autor. Praktische Tipps, wie mensch damit umgehen kann, fehlen weitgehend.

Stichwort „Erziehung und Zurichtung“

Erziehung und Zurichtung ist alles, was auf Menschen wirkt und sie formt. Kein Mensch kann sich dem Entziehen, denn alles Erleben verändert die Persönlichkeit. Kritik gibt es aber daran, wenn Menschen sind nicht in diese Umwelteinflüsse hinein frei entfalten können, sondern aus externen Interessen heraus gezielt geformt werden – nach dem Vorbild der Eltern, nach Ideologie, Geschlechterrollen oder Verwertbarkeit im kapitalistischen Arbeitsmarkt. Eine grundlegende Gegenposition kommt aus der „Anti-Pädagogik“. Das Buch von Ekkehard von Braunmühl ist dabei bereits ein Klassiker, wurde jedoch vom tologo-Verlag aus Leipzig neu gedruckt, weil der ursprüngliche Verlag (Beltz) nach zwei Auflagen das Buch nicht mehr weiterführte (2006, 273 S., 19,90 €). Es hat benannt eine radikale Position gegen jede Idee, sich einen Entwurf über Heranwachsende zu machen und diese dann – mit welchen Mitteln auch immer – danach zu formen. In Zeiten zunehmender Akzeptanz für autoritäre Regeln kann das Buch wertvolle Anregungen und Gedanken liefern. Wie auch immer mensch nach der Lektüre zu den Positionen des Autors steht – wer meint, Kinder müssten erzogen werden, sollte das Buch wenigstens gelesen und die Thesen durchdacht haben.

Grundlegende Kritiken beinhalten auch die im Lit-Verlag (2019, Münster, 538 S., 79,90 €) erschienene Doktorarbeit „Niklas Luhmanns systemtheoretische Analysen des Erziehungssystems“ und das ebenfalls als theoretische Einführung in die verschiedenen Aspekte des Zusammenkens von Systemtheorie und Pädagogik gedachte „Konstruktionen der Freiheit“ (2016, Alibri in Aschaffenburg, 159 S., 16 €) von Petra Caysa und Brigitte Wiczorek-Schauerle. Beide Werke geben einen guten Überblick über Hintergründe und Konzepte, Lernen und Erfahren als Teil komplexer Prozesse zu begreifen. Während die erstgenannte Dissertation das Thema sehr systematisch aufrollt und auch ein längeres Kapitel zur umgekehrten Kritik aus der Pädagogik an Luhmanns Überlegungen enthält, stellt das zweite Buch mit dem Untertitel „Systemische Pädagogik als humanistische Praxis“ eine Sammlung von Beiträgen verschiedener Autoris, die im Rahmen einer Tagung der Humanistischen Akademie Berlin-Brandenburg zusammengestellt wurden. Konkrete Tipps für die Praxis sind nicht Gegenstand der Bücher.

Einen intensiven Blick dunkle, aber leider vielerorts präsenste Ecke der Gesellschaft wirft Benno Hafener in „Strafen, prügeln, missbrauchen“ (2011, Brandes&Apsel in Frankfurt, 148 S., 14,90 €). Die Zurichtung von Menschen auf vorgegebene Rollen erfolgt mittels Abstrafung der Abweichung und eröffnet gleichzeitig den Missbrauch für Zwecke, die (fast gleichzeitig) den Opfern abtrainiert werden sollen. Erziehung ist Ausdrucksform und Quelle autoritärer Verhältnisse zugleich. Der Autor trägt die verschiedenen Facetten und Wirkungsfelder zusammen – früher und bis heute, von der platten Gewalt zur filigranen Manipulation.

66 Anhang

Hier folgen eng verwandte Themenbereiche, bei denen mehr Information lohnt. Ebenso können Referentis dazu angefragt werden: <https://vortragsangebote.siehe.website>.

Organisierung von unten

Organisierung von unten ist ein Sammelbegriff für eine Vielzahl von Einzelaspekten hierarchiefreier, kreativer, selbstbestimmter und horizontaler Organisierung — in Gruppen, bei Aktionen, in Häusern und Projekten. Es geht um Kooperation gleichberechtigter Menschen und Netzwerke gleichberechtigter Gruppen, die Herstellung offener und diskriminierungsfreier Räume, mehr Handlungsautonomie, Vielfalt, Lösungswege und Kreativität sowie eine Atmosphäre, in der Menschen sich trauen, Fragen zu stellen und abweichende Vorschläge zu machen. Außerdem sollen emanzipatorische Positionen und Visionen nach außen benannt werden.

Mehr Infos: hierarchie.siehe.website ++ Workshops, Vorträge, Trainings: vortragsangebote.siehe.website

Kreativer Widerstand und Direct Action

„Direct Action“ ist etwas anderes als nur mal hier eine Blockade oder da ein Steinwurf. Es ist eine Idee für eine Politikform, die nicht mehr nur Einzelnes angreift — aber auch mehr will als schwächliche Miniveränderungen innerhalb von umweltzerstörenden und menschenverachtenden Verwertungs- und Herrschaftsstrukturen. Direkte Aktion will die Köpfe erreichen. Und den Kopf benutzen. Das erste Ziel einer direkten Aktion ist die Schaffung eines „Erregungskorridors“ in der Gesellschaft: Aufmerksamkeit, Irritation, Freude oder Wut sind alles solche Formen. Wie das erreicht werden kann, ist vielfältig: Kommunikationsguerilla, verdecktes Theater, Blockade von Castor-Zügen, Sabotage, Internet-Hacken usw. Wo die Erregung entsteht, ist dann Platz für politische Positionen und Visionen — aber auch deren Vermittlung will durchdacht sein. Ideen für kreative Vermittlungsformen sind nötig. Direkte Aktion ist alles drei: Die kreative, direkte Aktion, der entstehende Erregungskorridor und die politischen Positionen/Visionen.

Dabei können viele kreative Aktionsformen angewendet werden — und es ist ein Ziel, vieles davon einfach zu können ... um in der konkreten Situation viele Handlungsmöglichkeiten zu haben.

Im Workshop soll über direkte Aktionen geredet und an konkreten Beispielen gezeigt werden, wie Langeweile und Wirkungslosigkeit politischer Arbeit überwunden werden kann. Je nach Interesse der Teilnehmenden können Situationen geübt oder auch ganz konkrete Tipps ausgetauscht werden z.B. zu Straßentheater, verstecktem und Improvisationstheater, Kommunikationsguerilla, Fakes, Sabotage, kreative Militanz, kreativer Antirepression (Festnahmen, Personalienkontrollen, Gerichtsprozesse usw. zu Aktionen machen) und Subversion.

Mehr Infos: direct-action.siehe.website ++ Workshops, Vorträge, Trainings: vortragsangebote.siehe.website

Herrschaftskritik und herrschaftsfreie Utopien

Jahrelang schien der Kapitalismus unangefochten als allein denkbare Gesellschaftsform dazustehen. Das schwächt die Durchsetzungsfähigkeit politischer Arbeit, denn ohne klares Ziel bleibt vieles Einzelaktion und ist auch schwer öffentlich darzustellen. Grundlegend verändert sich dann ohnehin nichts — nur wer das (scheinbar) Unmögliche fordert, kann das Mögliche erreichen!

Es wird Zeit für eine neue Diskussion um Visionen. Das dürfen keine Rezepte sein, sondern sie müssen zeigen: Es gibt ein Leben jenseits des Kapitalismus und all der anderen Herrschaftsstrukturen, die Gesellschaft und Alltag durchziehen. Es geht um direkte Ökonomie statt Marktwirtschaft mit Profit- und Verwertungszwang, um eine Abschaffung von Patenten und Copyrights (freies Wissen für alle Menschen) sowie gemeinsamer Reichtum an allen Ressourcen. Umweltschutz als Teil dieser herrschaftslosen Gesellschaft ist nicht mehr Sache von Verboten, Steuern und Strafen, sondern der Autonomie und Vereinbarung aller Menschen.

Visionen haben nicht nur Selbstwert, sondern bieten den Rahmen, in dem reale Veränderungen ablaufen können. Die konkreten Projekte und Forderungen sind Schritte hin zu den Visionen. In diesem Sinne sollen in der Diskussion auch Politikkonzepte kritisch hinterfragt werden, die neue Herrschaftsformen schaffen oder bestehende lediglich modernisieren — u.a. neue Steuern (Tobin Tax, Ökosteuer) und Marktmechanismen (Klimazertifikate), internationale Institutionen (UN, Gerichtshof, Friedenstruppen) und Regierungsformen (Governance) sowie herrschaftsstützende Ideologien (Agenda 21, Nachhaltigkeit, Demokratie).

herrschaft.siehe.website, anarchie.siehe.website ++ Workshops, Vorträge, Trainings: vortragsangebote.siehe.website

Kreative Antirepression

Das Ziel der Selbstermächtigung gilt für alle Lebensbereiche. Es beginnt im Alltag, geht über die Formen politischer Organisierung und macht auch dort nicht halt, wo viele nicht mehr viel mehr als Angst verspüren und sich (gegen Zahlung von viel Geld) anderen Menschen unterwerfen in der Hoffnung, diese würden sie retten. Das Geschehen vor Polizei und Gerichten ist meist ein unglaubliches Bild von selbstverschuldeter Unmündigkeit. Die Aneignung von Know-How, z.B. über Trainings zu Gerichtsprozessen, ist hier also besonders wichtig — zumal die Erfahrungen bisher sehr interessant sind. Richters versuchen mit rechtswidrigen Entscheidungen, Angeklagte aus ihren eigenen Verfahren zu drängen ... und wenn selbst das nicht reicht, stellen sie ein, um Ruhe zu haben. Die Eliten politischer Bewegung beraten Betroffene staatlichen Verfolgungswahns bedauerlicherweise genau in derselben Richtung wie der ganze Justizbetrieb: Ihr seid klein, könnt nichts und haltet lieber die Klappe. So findet täglich Anti-Emanzipation von links statt.

Mehr Infos: prozestipps.siehe.website ++ Workshops, Vorträge, Trainings: vortragsangebote.siehe.website

Umweltschutz von unten

Herrschaft bedeutet die Möglichkeit, Abläufe und Verhältnisse so regeln zu können, dass andere die negativen Folgen erleiden müssen. Umweltzerstörung basiert regelmäßig auf diesem Prinzip: Industrie und ihre Staaten graben in armen Regionen nach Energiequellen und Rohstoffen, transportieren schiffweise Nahrungsmittel oder Holz zu sich und kippen den Müll wieder in die Peripherien zurück. Städte nutzen das Umland für Bauflächen, Straßentrassen und Müllhalden. Die Natur zählt nichts, weil die Menschen in ihr still sind oder still gehalten werden. Wer Umwelt dauerhaft schützen will, muss daher die Machtfrage stellen. Doch was geschieht tatsächlich? Selbst Umweltverbände setzen auf Staat, Umweltpolizei, Gesetze und Firmen, um die Welt grün zu halten. Diese Schüsse gehen nach hinten los — schon seit Jahrzehnten. Nötig ist eine Umweltschutzstrategie, die die Menschen ermächtigt, ihr Leben wieder selbst zu organisieren — ohne Hierarchien und Privilegien. Nur ein Umweltschutz von unten ist grundlegend und dauerhaft wirksam.

Mehr Infos: umwelt-und-macht.siehe.website ++ Workshops, Vorträge, Trainings: vortragsangebote.siehe.website

Etlche Aktionszusammenhänge agieren in konkreten Umweltthemen und -projekten. Dazu gehören Verkehrswendeprojekte sowohl lokal (z.B. giessen-autofrei.siehe.website) als auch überregional (z.B. schwarzstrafen.siehe.website und verkehrswende.siehe.website), die Waldbesetzungen im Hambacher und im Dannenröder Forst (<https://hambacherforst.org> und <https://waldstattasphalt.blackblogs.org>), Aktionen zum Klimaschutz, gegen Flächenversiegelung und vieles mehr.

Stichwort „Bürger*innenbeteiligung“

Politik vor Ort lebt von der Einmischung. Diese kann durch unabhängige Aktion erfolgen, die Verhältnisse direkt ändert oder öffentliche Stimmungen erzeugt. Üblicherweise entsteht ohne diesen kaum politischer Veränderungsdruck. Doch wenn Druck da ist, lohnt sich auch die Einmischung im offiziellen Rahmen. Der Bürgerrat ist dabei das gerade häufigsten benannten Mittel der Einbindung von Bürger*innen, denn die XR-Bewegung hat ihn zu einer ihrer drei Hauptforderungen gemacht. Andere nennen ihn abschätzig „Lotteriedemokratie“, und übersehen dabei, dass bei Wahlen fast immer die gewinnen, die ohnehin bevorteilt sind, da sie auch in den Wahlkämpfen privilegiert sind. Mit dem Buch



„BürgerInnenrat“ (2011, AG Spak in Neu-Ulm, 176 S., 22 €) will Stefan Arlanch die Debatte vorantreiben. Er beschreibt die Idee und dann, vor allem an Beispielen aus verschiedenen Orten, die konkrete Umsetzung. Das Mittel ist eigentlich längst gut erprobt, denn schon in der Wiege der Demokratie wurden zahlreiche Ämter verlost. Wahrscheinlich wurde diese Information jahrhundertlang absichtlich verschwiegen, wäre es doch mit Eliten, Privilegien usw. zu einem guten Teil vorbei, wenn die Menschen gelost würden, die etwas ausarbeiten, planen, beschließen oder überwachen. Dabei hat die Idee viele Vorteile, sind doch unter den Gewählten. Eine andere konkrete Methode ist „Planning for Real“, eine Art Streetwork der Beteiligung, denn hier werden die Menschen eingeladen, direkt in ihren Wohnquartieren oder an den Konfliktpunkten Lösungen zu entwickeln. Im gleichnamigen Buch (2018, Stiftung Mitarbeit in Bonn, 136 S., 10 €) stellt Claudia Schwarz mit andere Autoris die genauere Vorgehensweise dar. Etwas Neues schlagen Patrizia Nanz und Claus Leggewie in ihrem Buch „Die Konsultative“ (2018, Klaus Wagenbach in Berlin, 125 S., 10,90 €) vor. Nach einigen Kapiteln zum Sinn von Beteiligung und einem, leider dürftigen und zum Teil schlicht fehlerhaften, Rückblick auf bisherige Formen und Trends der Partizipation stellen sie ihre Idee eines



Zukunftsrates vor. Es verbindet die per Losentscheid zusammengestellten Bürger*innen mit einer institutionellen Verankerung. Außerdem sollen sie nicht nur für ein Projekt tätig sein, sondern ähnlich einem Parlament über

einen Zeitraum von (so vorgeschlagen) zwei Jahren. Damit würde aber eine Art Nebenparlament entstehen, das ähnliche Probleme aufwerfen würde: Die Menschen müssten sich zeitgleich in viele Themen einarbeiten, würden dadurch in Abhängigkeit von Beratern geraten und außerdem bei einem Votum taktische Vorüberlegungen zur kommenden Abstimmung einfließen lassen.

Breiter angelegt ist „Bürgerbeteiligung vor Ort“ von Jürgen Smettan und Peter Patze-Diordiychuk (2. Auflage 2014, Stiftung Mitarbeit in Bonn, 109 S., 8 €), Gleich sechs Methoden der Bürgerbeteiligung werden in dem Buch so vorgestellt, dass sie als kommunale Formen der Einbeziehung von Menschen anwendbar sind. Wieso die Auswahl gerade auf diese sechs fiel, wird leider nicht

erläutert. Ebenso fehlt eine Auseinandersetzung mit der Diskrepanz zwischen informellen Beteiligungsverfahren und der formalen Entmündigung (Abbau von Beteiligungsrechten). Die breiteste Palette an Verfahrensformen bietet „Bürgerbeteiligung in der Praxis“ (2018, Bonn, 320 S. im A4-Format, 17 €) aus der Stiftung Mitarbeit und der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT). Anschaulich werden sehr viele Methoden beschrieben mit Hinweisen zu Vorbereitungsarbeiten, Durchführung und Darstellung etlicher Beispiele aus der Praxis. Dadurch ist dieses Werk die beste Einstiegslektüre für alle, die sich einen Überblick verschaffen wollen und gleich handfeste Informationen suchen. Weniger um Beteiligungsmethoden als über allgemeine Formen politischer Mitsprache informiert das übersichtlich gegliederte, ansprechend aufgemachte „Bürgerhandbuch“ von Paul Ackermann und Ragner Müller (2015, Wochenschau in Schwalbach, 310 S.). Vom Wählen (als „Kernstück der Demokratie“ bezeichnet – eine entlarvende Formulierung für eine Staatsform, die keine wirkliche Mitbestimmung möglich macht) über das Gründen oder Mitmischen in Parteien und Verbänden, Beteiligungsverfahren in Kommunalpolitik oder Planungen und Akteneinsicht bis zur Einflussnahme als Verbraucher_in erhalten die Lesenden Einblick in Handlungsmöglichkeiten. Abbildungen zeigen Verfahrensabläufe, allerdings führt die Kürze der Darstellung zu Lücken.



Einiges ist so verkürzt, dass es falsch wird, z.B. das Recht auf Akteneinsicht (S. 242), welches ganz andere und viel weitergehende Rechtsgrundlagen hat. Protestformen des zivilen Ungehorsams fehlen im Buch.

Einblick in die Praxis der Mitsprache liefern auch die Autoris von „Mitreden“ (2019, BÜCHNER in Marburg, 233 S., 18 €), aber aus dem umgekehrten Blickwinkel. Denn hier schreiben Mitwirkende in Kommunalverwaltungen, auch Landräts und Oberbürgermeis-

teris, dazu aus Beratungsbüros oder wissenschaftlichen Einrichtungen, die Beteiligungsprozesse initiieren oder begleiten. Hier geht es weniger um Methoden als um Erfahrungen in der Anwendung. Das ist nützlich, aber nicht genug angesichts des tiefen Grabens zwischen Verwaltung und Politikern, die aus der Erfahrung oft wirkungslosen Mitredens gespeist wurde. Trotz solcher Probleme sehen Nicole D. Schmidt und Petra Knust „Bürgerschaftliches Engagement als Chance“. So jedenfalls lautet der Untertitel ihres Buches „Mitreden dabei!“ (2013, Stiftung Mitarbeit in Bonn, 166 S., 10 €). Ideen, Motive und Methoden des eigenen Engagement und der Beteiligung werden an Storys und Beispielen anschaulich dargestellt. Zwischendurch sind kleine Beschreibungen eingefügt, die praktische Anregungen geben. Dazu gehören auch rechtliche Tipps bis hin zu Fördermöglichkeiten nach dem Sozialgesetzbuch.

Stichwort „Politische Organisierung“

Es kam plötzlich, aber dann mit richtig Schwung: Millionen junger Menschen probten weltweit, aber vor allem in den vorher recht protestkargen Industrienationen den Öko-Aufstand. Er gerieten einzelne Auseinandersetzungen um Tagebau oder den Hambacherforst in die Schlagzeilen, dann was es ausgehend von FridaysForFuture über schnell emporstrebende weitere Zusammenhänge überall und ständig: Das Gespenst des Massenprotestes. Kurz darauf entstanden die ersten Bücher, in denen das Phänomen erklärt oder ein kritischer Blick hinter die Kulissen geworfen wird. Scharfzünftig wie immer und frei jeglicher Zugewandtheit zu irgendeinem Label oder einer Organisation reitet Hanna Poddig in ihrem Buch „Klimakämpfe“ (2019, Unrast in Münster, 103 S., 7,80 €)

durch die verschiedenen Kampfplätze und Strömungen der Klimaschutzbewegungen. Ihr Schreibstil ist launig, zuweilen bissig, doch immer mit Beispielen und Zitaten unterlegt. Wer einen kritischen Blick auf die vielen Gruppen in diesem wichtigen, mitunter aber auch Modethema werfen will, findet hier eine

Menge Denkanstöße, die der Selbstweihräucherung so mancher der dargestellten Gruppen oft diametral gegenüberstehen. Ein paar mehr Quellenangaben und Hinweise zum Weiterlesen hätten das Buch weiter aufgewertet. Recht viele davon gibt im Themenheft „Apo 4.0“ der Zeitschrift für Politik und Gesellschaft namens „Indes“ (Heft 3/2019, Vandenhoeck&Ruprecht in Göttingen, 176 S., 21 €), zudem ist der Schreibstil betont wissenschaftlich und distanziert. Je ein Kapitel widmet sich dem Verhältnis von NGOs zu FridaysForFuture und der Rolle digitaler Medien in den aktuellen Protestkulturen. Andere Kapitel drehen sich um das Verhältnis zu Parteien oder betrachten poli-

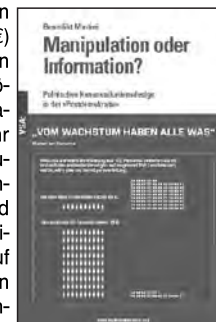
tische Bewegung außerhalb von Deutschland. Der distanzierte Schreibstil stört eher. Tiefe Inneneinblicke in die tatsächlichen Abläufe fehlen, stattdessen überwiegen abstrakte Überlegungen, wie sie in den Elfenbeintürmen intellektueller Blasen entstehen. Dabei wäre die eine oder andere Intervention in die Entwicklungsprozesse durchaus wertvoll, wird die Gefahr quasi-automatisch ablaufender Etablierung doch sogar in den Texten beschrieben.

Spannend ist der A4-Reader „Engagement in Aktion“ (2018, Stiftung Mitarbeit in Bonn, 145 S., 12 €), denn der soll ganz konkrete Tipps für politisch wirkungsvolle Aktionen und Kampagnen vermitteln. Das gelingt auch an vielen Stellen, obwohl fast alle Autoris aus den Bewegungstiftungs-Seilschaften stammen. Daher fehlen gute Ideen, wie bislang unbekannt oder unterdrückte Themen durch spektakuläre oder militante Aktionen groß gemacht werden können. Zudem ist hier und da platte Verbandswerbung eingestreut. Dennoch sind genügend gute Ideen benannt, so

dass der Reader mit seinen Tipps für Straßenaktionen, Internetauftritt, Pressearbeit, Rechtsform und Bündnisarbeit als Anregung empfohlen werden kann. Das gilt auch für Wolfgang Antes' Buch „Projektarbeit für Profis“ (2014, Beltz-Juventa in Weinheim, 186 S., 24,95 €), doch richtet sich dieses nicht speziell an politisch aktive Gruppen, sondern vermittelt Ideen für Organisation, Öffentlichkeitsarbeit, Finanzierung usw. für alle. Ähnliches lässt sich über „Freiwillige gewinnen“ sagen (2015, Griesheim, 95 S., kostenfrei

unterstützung des Landes), welches ebenfalls aus der Jugendstiftung Baden-Württemberg stammt und voller Tipps, Arbeitsblätter und Beispielbeschreibungen steckt.

Benedikt Martini
Manipulation oder Information?
(2017, VSA in Hamburg, 141 S.)



Politisches Kommunikationsdesign in der „Postdemokratie“ – so lädt der Autor per Untertitel zur Lektüre des Buches ein. Das startet mit einem Blick in die Vergangenheit der Massenmedien in kapitalistische Zwänge und Machtgeflechte. Im Zwischenfazit wird eine „Deutungsheorie der Ideologie des freien Marktes“ beklagt – keine guten Voraussetzungen für eine aufklärende Presselandschaft. In den Folgekapiteln werden manipulative Narrative vorgestellt und analysiert, wie sie die aktuelle gesellschaftliche Debatte prägen. Herrschaftstheorie wie die Diskurstheorie von Foucault werden schließlich mit den Ergebnissen verglichen – ein anspruchsvolles, aber durchaus gelungenes Unterfangen.

Antifas, Ökos, soziale Gruppen, Frauenhäuser, Studiogruppen und Bürgerinitiativen füllen die Adressverzeichnisse – das reicht zu Streit gegeneinander, Macht- und Ausgrenzungskämpfen bis hin zum erbitterten Wahlkampf um ASTA-Posten, Schlichtungsvergeldern und mehr. Kooperationen dagegen sind eher selten und bestehen meist nur zwischen wenigen Gruppen. Viele arbeiten auf sich bezogen, treten unter eigenem Namen auf und zeigen bei der Frage von Kooperation und Vernetzung ebenso Furcht vor Kontrollverlust wie in der internen Struktur. In wenigen Ausnahmen, vor allem bei der Vorbereitung größerer Aktionen gegen Kriege, Sozialabbau usw., bilden sich Bündnisse.

Kollektive Identitäten vermeiden

Verschärfung tritt in Bündnissen und Vernetzungen das Problem kollektiver Identitäten auf. Nicht-Menschen agieren zusammen, sondern Vertreter, die krampfhaft versuchen, die Meinung ihrer Gruppe wiederzugeben und damit die Konstruktion der identitären Gruppe selbst vorantreiben. Zudem beraubt sich das Bündnis jeglicher Dynamik und Spontantätigkeit, weil alles erst noch in den Basisgruppen besprochen werden muss. Ein persönliches „Ja, ich mache mit“ oder „Ich mache dies oder das“ wird selten. Alles läuft im „Wir“, vorsichtig taktieren die Gruppenvertreter, nicht selten prägen versteckte Machtkämpfe das Geschehen.

Hinzu kommt, dass Bündnisse selbst identitär konstruiert sind. Einheitliche Namen und Label müssen her, eine feste Form wird vereinbart mit Abstimmungen und zentralen Treffen. Meist wird ein Koordinierungskreis oder eine Steuerungsgruppe bestimmt. Dort landen die ohnehin dominanten Personen mit den größten Zeit- und materiellen Ressourcen. Bei Aktionsinhalten und -formen regiert das Prinzip des kleinsten gemeinsamen Nenners – der Kompromiss zwischen 1 und 100 ist dann nicht 50 oder 51, sondern 1, weil 1 auch in 100 enthalten ist. Diese Logik zeigt Furcht, das geringe Selbstbewusstsein und das Ringen um Kontrolle. Mutige Positionen und kreative Aktionskonzepte haben in einer solchen Atmosphäre keine Chance.

Vernetzung und Kooperation bedürfen keiner Formalisierung. Einheitliche Namen und Strukturen schaffen nur neue handelnde Subjekte, die als identitäres Kollektiv agieren statt die Handlungsfähigkeit der autonomen Teile zu erhöhen. Die Organisationsleiter der meist als Bündnisse konstruierten Zusammenarbeit fürchten auch in der Ebene oberhalb der Basisgruppe ständig um ihren Einfluss und ihre Kontrolle. Machtkämpfe zwischen hierarchisch organisierten, identitären Basisgruppen laufen ständig. Gänzlich unvorstellbar ist meist, dass innerhalb einer Zusammenarbeit Menschen oder Teilgruppen eigenständig agieren. Das Plenum wird fast religiös zum entscheidenden Punkt stilisiert und das Abstimmen aller über alles, d.h. die Dominanz des Kollektiven über das Autonome wird als Basisdemokratie verkürzt. Mit solchen Strukturen sichert sich das Ganze die Herrschaft über die Teile. Praktisch bedeutet das die Herrschaft der Eliten über die Teile, denn das Ganze agiert nicht als Summe aller, sondern durch die dominanten Personen und Strömungen, die im Namen des



Kreativität, Autonomie und chaotisch-selbstorganisierte Strukturen sind hierarchischen Apparaten klar überlegen.

Interessierten bzw. auf der tatsächlich stattfindenden Kooperation gleichberechtigter Teile des Ganzen. Welche eine beeindruckende Vision ist es allein schon, sich Treffen deutscher politischer Gruppen vorzustellen, bei denen es nicht mehr um Wahlen, Abstimmungen über die einzig richtige Aktionsform, das gemeinsame Label, die einzige gemeinsame Pressemitteilung, den einzigen und gemeinsamen Aufruf usw. geht! Welch ein Potential an Kreativität und Energie könnte allein dadurch frei werden, dass Menschen nicht mehr um Mehrheiten kämpfen müssen, um ihre Ideen umzusetzen.

Verzicht auf zentrale Strukturen

Fast überall gibt es zentrale Strukturen. Modern ist, diese verkürzt zu benennen als Koordinierungs- oder Vorbereitungskreis, oftmals sind sie gar nicht direkt erkennbar, sondern nur informell tätig. Doch politische Bewegung braucht gar keine zentralen Strukturen. Auch das moderne Attac-Netzwerk hätte ganz anders und ohne Bundesgeschäftsstelle aufgebaut werden können. Das liefe allerdings den Interessen der Führungskader zuwider, die ja als zentrale Personen und Sprechis auftreten wollten. Denkbar wäre aber, dass innerhalb von Attac wie in allen anderen Netzwerken nirgends eine Zentrale vorhanden ist, sich sehr wohl aber Projekte, Kampagnen und andere Teile des Ganzen eigene Büros, eine Projekt-Kontaktstelle u.ä. schaffen können. Diese Stellen stehen dann gleichberechtigt nebeneinander als Ansprechadressen nach außen. Alle können für sich selbst nach außen treten oder im Namen derer sprechen, die sich für ein Projekt konkret zusammgefunden haben und sich geeinigt haben auf eine gemeinsame Position. Wieweit sie kooperieren, ist ihre Sache, d.h. Kooperation entsteht von unten. Wenn es gemeinsame Initiativen gibt, werden sie von denen getragen, die sich dafür interessieren. Bezogen auf große Strukturen wie Attac könnte das heißen: Das zentrale Büro wird aufgelöst, die dadurch freiwerdenden Möglichkeiten in den Aufbau eines vielfältigen Nebeneinanders vieler Projektstellen für die verschiedenen Themen und Kampagnen gesteckt.

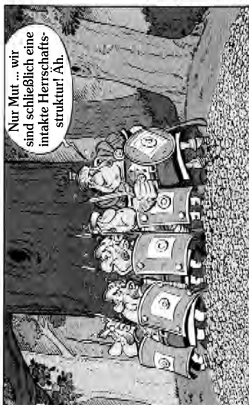
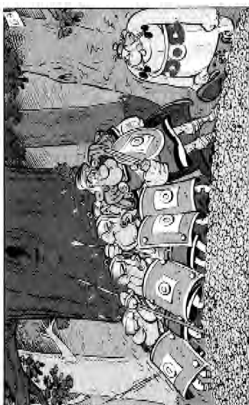
Mit dem Verzicht auf Sprechis, zentrale Strukturen und gemeinsame Entscheidungsfindung ist der Verzicht auf ein gemeinsames Label und die kollektive Identität insgesamt verbunden. Das ist nicht nur ein „Nein“, sondern bietet

Ansatzpunkte für visionäre Debatten und mit der herrschaftsförmigen Gesellschaft, kollektive Identitäten (Nationen, Clubs, Parteien und Firmen, Poli- und Religionssekten, Familien und Cliques) so prägend sind. Das die Selbstbestimmung ständig brechende „Wir“ dominiert die Kommunikation und die Diskurse. Dem ein offensives Experiment entgegenzustellen, d.h. den Verzicht auf einen einheitlichen Namen, auf ein Label usw. auch deutlich zu benennen, kann bereits eine politische Aktion sein. In der konkreten Arbeit zentrale Treffen und Entscheidungsfindungen. Es schafft die Basis für Vielfalt und Dynamik.

Streiten & Diskutieren ohne Anspruch auf Dominanz

Die Aufteilung in Gruppen mit fester Identität, meist einem Label, „Wir“-Gefühl und internen Dominanzen hat Folgen: Immer wieder prägen „Hahnenkämpfe“ der jeweiligen Führungspersonen die Bündnistreffen. Verschärft wird das durch die Art, wie gestritten wird – nämlich auf Sieg und Niederlage, verpackt in Objektivitäten und Wahrheiten. Abstimmungen und angestrebtes, einheitliches Auftreten fördern das Prinzip von Gewinnen oder Verlieren. Streit hat nicht die Funktion des kritischen Hinterfragens, der Weiterentwicklung von Positionen und Strategien, sondern der Vernichtung der anderen Position, des Durchsetzens und der Ausübung von Dominanz.

Ebenso fördert Harmonisierung keine offenen Strukturen. In der Breite politischer Bewegung existieren extrem unterschiedliche Positionen. Die einen wollen einen besseren Staat, die anderen ihn abschaffen. Die einen wollen mehr Kontrolle, die anderen weniger. Manche wünschen sich härtere Strafen für Nazis und Vergewaltiger, andere wollen die Kräfte abschaffen. Da prallen gegensätzliche Kräfte aufeinander – auch wenn sie aus dem gleichen Streben nach einer besseren Welt entspringen. Um solche Kontroversen zu einer Produktivkraft, also einem vorantreibenden, weiterbringenden Moment zu machen, bedarf es Diskussionsformen, die Streit nicht mit dem Willen zum Sieg verbinden und Kommunikation fördern statt Reden, die nach- und nebeneinander gehalten werden. Plena, Mitgliederversammlungen usw. sind wegen ihrer Größe und Struktur ungeeignet für produktiven Streit. Wenn zum dem Entscheidungen getroffen werden können, dominiert der Kampf um das Siegen in der Diskussion. Kleinere Diskussionsrunden oder Methoden wie Fishbowl können Streit anders organisieren. Dort können die Kontrahents aufeinander eingehen. Dabei geht es nicht um Annäherung als Selbstzweck, sondern um das Hinterfragen und Weiterentwickeln der Positionen. Dann kann ein „Erfolg“ sein, wenn die Positionen hinterher noch weiter auseinander liegen, aber sich jeweils weiterentwickelt haben.



Sozialforen sind nicht der einzige Ort, an dem sich offene Kooperation als Organisationsform gegenüber Bündnis-Koogik und Hierarchie durchsetzen lassen. Von politischer „Bewegung“ kann nur gesprochen werden, wenn es ein vielfältiges Nebeneinander sich überschneidender, miteinander kooperierender Projekte, Gruppen, Plattformen und Vernetzungen gibt. Die Hoffnung wäre, dass neben der kreativen Aktion auch die Gräben und Kämpfe in einer solchen offenen Struktur überwunden werden zugunsten einer offensiven Streikultur. Einigkeit und Harmonie sind ebenso Gift für eine offene, kreative Bewegung wie Spaltung und Trennung.

*Mehr: hierarchie.siehe.website und ngo.siehe.website

Die Sozialforen entwickeln sich nicht in der beschriebenen Art weiter, sondern wurden von den NGOs, u.a. Attac, dominiert und instrumentalisiert. Nach einigen Jahren lösten sie sich auf bzw. fanden nicht mehr statt.



Kaum instrumentalisiert, unter wandler- oder beherrschbar

Wichtige Vorteile der „Organisierung von unten“ sind fehlende Kontrollierbarkeit und Möglichkeit zur instrumentellen Beherrschung. Ein offener Verbund ohne Label, einheitlichen Namen und Positionen kann von niemandem „vertreten“ werden. Die Medien und andere gesellschaftliche Eliten werden zwar Führungspersonen zu konstruieren versuchen, um deren Äußerungen als kollektive Meinung darzustellen oder um Protest unter die Führung kontrollierbarer Personen zu kanalisieren. Dieses wird aber erschwert, wenn ein Verbund vielfältig ist, keine Zentrale hat und alle Teile eigenständig mit ihren Aktionen und Positionen agieren.

Umsetzungschance: Sozialforen*

Von besonderer Bedeutung für den Aufbau offener Vernetzung und Kooperation könnte der Aufbau der Sozialforen sein. Zwei Jahre nach dem Hype von Attac sind sie der neue Liebling des ständigen Neugründens von Organisationenheiten. Die Praxis politischer Arbeit verändert sich zwar wenig, aber die Wiederholungen täuschen über die Wirkungslosigkeit des Engagements hinweg. Die Erfolgsmeldungen der Gründungsversammlungen vermitteln den eisernen Durchhaltewillen oft schon recht betagter Politaktueis. Nur wenig spürbar ist von Aufbruch, Kreativität und Vielfalt. Vieles deutet darauf hin, dass die Sozialforen wie Attac ein neues Strohtfeuer und mancherorts ein weiterer Ansatz von Kanalisierung des Protestes sind – hier vor allem zum aktuellen Sozialabbau. Es ist aber anders denkbar und kann sich daher lohnen, in die Gründungsphase von Sozialforen die hier genannten Ideen einzubringen. Manche NGOs und alteingesessene „Linke“ werden sich wehren. Sie neigen dazu, alles kontrollieren zu wollen und haben Angst vor unüberschaubarer Vielfalt. Wo sich dynamischere Strategien durchsetzen, lassen sich Menschen und Gruppen aktivieren, die längst nicht mehr mitmachen bei der langweiligen Art, wie Politik in Deutschland umgesetzt wird. Künstlich, viele kleine Gruppen, WGs und alternative Projekte, Menschen am Rande der Gesellschaft und in den Nischen politischer Bewegung bieten ein frischeres, subversiveres Potential für kreativ-widerständige Politik als die aaglaten Führis von Attac und anderen NGOs.

Seminarraum für max. 40 Personen mit Leinwand, Beamer, Lautsprecher, Dia-, Film- und Overheadprojektor, Flipchart.



Arbeitsräume



Bibliotheken



Umweltgerechtes Haus

Der Treffpunkt für kreative Gruppen

Seminarhaus

Was wir nicht sind ...

Bildungsstätten sind sauteuer geworden ... und bieten dafür Luxus: Einzelzimmer statt kreativer Umgebung, Buffets statt Selbstorganisation. Luxus ist zum Markenzeichen für Seminare geworden und hat Inhalte verdrängt. Viele Seminaranbieter erhalten umfangreiche staatliche Förderungen oder nehmen hohe Gebühren. Das wollen wir nicht.

Und ... was wir sind:

Das Seminarhaus der Projektwerkstatt bietet alles, was Kreativität anregt und konkreten Projekten nutzt: Große Gruppenräume mit Open-Space-Design und technisch gut ausgestattete Werkstätten aller Art. Hinzu kommt, was nötig ist: Gruppenküche, Sanitäranlagen und Schlafräume. Alles ist handgemacht, in allem spiegeln sich Geschmack und handwerkliches (Un-)Geschick der Handelnden wider. Die Gruppen kochen in der Regel selbst. Dafür brauchen sie nur soviel zu bezahlen, wie sie können.

Wir sind ein Tagungshaus für politische Gruppen, die hier Projekte vorbereiten oder Wissen „tanken“ wollen. Gerne bieten wir auch passende Workshops zu politischen Themen und Aktionsmethoden an (siehe www.vortragsangebote.tk).

► „Preise“:

Übernachtung nach Selbsteinschätzung (Richtwert pro Person+Nacht 6-10 €). Lebensmittel: 4-7 € pro Person+24h.

Projektwerkstatt, Ludwigstr. 11, 35447 Reiskirchen-Saasen (20 km östlich von Gießen)

O6401-903283, Fax O3212-1434654, tagungshaus@projektwerkstatt.de, www.projektwerkstatt.de/seminarhaus

Optimal geeignet für Trainings zu Direct-Action, kreativer Antirepression und für hierarchiefreie Projekttreffen!

Hierarchische Schulungen und Gruppentreffen ohne politische Ziele bleiben lieber weg ...

Musik- und Partyraum mit Dart und Soundanlage, kleines Billard.

Zwei Bettenräume mit 8 und 11 Betten plus Platz für Isomatten.

► Projekt-Werkstätten nutzen!

Alle Werkstätten stehen Seminargruppen offen. Das bedeutet, dass Musik und Theater, Layouten von Infoblättern, Plakaten oder Broschüren, Internetprogrammierung, Filmschnitt, Aktionsvorbereitung, Interviews, Metall-, Holzverarbeitung und Fahrradwerkeln erfolgen können.



Von A - Z

Stichwortverzeichnis

Kursiv gedruckte Stichworte verweisen auf besprochene Methoden oder methodische Tipps.

Fett gedruckte Seitenzahlen zeigen an, daß es sich um eine wichtige Erwähnung handelt.

Noch einmal zur Orientierung die vier Teile des Readers:

- A: Grundlagen und Herrschaftsbrillen 4-25
- B: Konzepte und Rahmen für gleichberechtigte Prozesse 31-47
- C: Methoden für Entscheidungsfindung, Dominanzabbau und kreative Gruppenprozesse 48-65
- D: Anhang (Infoquellen, Bündnisse) 66-71

<i>Abstimmungen</i>	13, 16, 48+49, 55
Aktionen	6, 9+10, 14, 21, 24, 34, 41-43, 57, 63
Aktionsplattformen	16, 42-43, 51, 53
Aktives Zuhören	60
Angst	12, 16, 18+19, 22+23, 52, 55, 63
Antirepression	66
Apparate	14, 55
Area	43
Atmosphäre	11+12, 51-53, 59, 63
Auswertung	6, 45, 64
Autonom	6, 9+ 10, 15, 18, 26, 41-43, 52-57
Basisdemokratie	9+10, 15+16, 17+18, 21, 26, 41, 52, 56+57
Basisgruppe	7, 14, 49, 54, 57
Beschluss	29
Besitzrecht	16, 42
Beteiligung	67
Betroffenenrunden	28
Bezugsgruppe	15, 27, 49, 52, 57, 60
Bildungsarbeit	65
<i>Blitzlichtrunde</i>	49, 58
<i>Blütenmodell</i>	18+ 19, 50
<i>Brainstorming</i>	27, 59, 63
Bulle	13-16, 17+18, 22-25, 42
Bündnis	7, 10, 14, 43, 55, 68+69
Camps	3, 15, 17+18, 31, 41, 43, 48+49, 54
Checker, Checkerinnen, Checkis	8, 11, 19, 32+33, 54
Co-Forum	42, 62
Copyleft	3
Delegiertenstruktur	15
Demaskierung	4, 8, 17, 20
Demokratie	11, 15, 18, 21, 32, 41, 48, 51, 55
Demoleitung	13, 15, 18, 55
Diffamierung	7-9, 11, 14
Direct Action	66
<i>Direkte Intervention</i>	10, 27+28
Diskriminierung	9+10, 12, 51
Diskurs	13, 51+52, 56, +, 74
Dominanz	6, 7-10, 13-15, 18, 29, 33-35, 37, 41, 44, 48, 51-58, 61-63
Dominanzverhältnis	6-10, 18, 52, 61
Durchsetzungsmittel	55+56
Dynamik	32+33, 36, 45, 52, 58
Eigeninitiative	52
Eigentum	3, 13, 16, 21
Einheit	11, 18, 52, 55
<i>Einladungen</i>	6, 9, 32-33, 43
Elite	9, 13-16, 17-19, 25, 41+42, 49, 51+52, 55-58
Emotion	35, 62
Empathie	35
Empowerment	52
Entscheidungsfindung	6-9, 31, 39, 44, 48-50, 52, 55, 57, 59, 62-63
Entscheidungsfindung von unten (Evu)	4, 6-9, 12, 44, 48+49, 55, 58
Entscheidungsverzicht	27
Ergebnisse	15, 31-34, 36+37, 51+52, 55, 57, 59, 63+64
<i>Erstredniquotierung</i>	57
Erwartungshaltung	8, 18
<i>Feedback</i>	59
<i>Fishbowl</i>	12, 33, 48, 53, 57, 60-62
Flächenkonzept	20, 36
Frechheit	25
Freiräume	42
Führungsgremium	7, 13, 15, 41, 52

Geldgebis	14, 18, 37
Gerät	7, 14, 20, 41
Gerichtsprozess	44
Geschäftsordnungsantrag	17, 19
Geschäftsordnungstrick	55+56
Geschlechterrollen	18
Gesetz der zwei Füße	31, 34+35, 37
<i>Gesprächshilfe</i>	58-59, 64
Gestaltungsspielraum	7
Gewaltmonopol	15
Gleichberechtigung	9-11, 17+18, 33, 41, 52, 56+57
Gleichmacheri	10
<i>Go-around</i>	58-59, 64
<i>Großveranstaltung</i>	26, 61
Gruppe	3, 5-16, 17, 19, 22, 31-39, 41-45, 48+49, 51-59, 62-64
Haltung	6, 8+9, 44, 58
<i>Handzeichen</i>	5, 17+18, 57, 64
Harmonie	11
Hausrecht	13+14, 16, 17+18, 41, 55+56
Herde	17-19, 21-25
Herrschaft	6-8, 11, 13-16, 17-19, 26, 48, 51, 56+57
Hierarchie	6-12, 15+16, 17, 32, 41+42, 45, 48, 52-58, 61+62
Hirten	22-25
Holzwege	8+9
Horizontal	28
Hummeln	31, 35+37
<i>Ich-Sprache</i>	60
Idealzustand	7
Individualismus	31, 34+35
Informelle Hierarchie	17
Information	6-9, 14, 16, 18+19, 26, 31, 37, 41, 45, 49, 53, 55+56, 58, 61
<i>Infowand</i>	28, 31, 53, 59
Instrumentalisierung	17
Interessiertenunden	28
Internetseite	7, 9+10, 16, 32, 36, 41, 43
Intransparenz	7-8, 14, 16, 31
Journalistis	16, 41-43
<i>Karten</i>	33, 39+40, 59, 63+64
Kinder	8+9, 13, 22, 37, 51
Klozeitung	53
Kollektiv	11, 14, 18, 21+22, 36, 55, 57
Kommissionen	7, 10
Kommunikation	13, 34, 61+62
Kommunikationsabbruch	32
Kommunikationsstrukturen	60
Kompromiss	18, 48+49, 52, 56, 76
Konferenz	4, 15, +31, 35, 37, 41, 48
Konflikt	5, 10-12, 19, , 37, 44, 58-59, 62, 64
Konfliktbewältigung	44, 62
Konfliktsituationen	37
Kongress	10, 17, 31+32, 41, 43, 53+54
Konsens	9-11, 16, 17+18, 23, 45, 48+49, 51-53, 55-57, 62
<i>Konsensprinzip</i>	18, 48
<i>Konsensverfahren</i>	17, 49, 51+52, 57
Konspirativität	9, 16
Kontakte	7, 10, 15+16, 21, 32, 42-45
Kontaktpersonen	16, 32
Kontrolle	8, 13-16, 17-19, 22-24, 29, 33, 35, 37, 41+42, 51-53, 55+56, 59
Kooperation	6-10, 18, 26-28, 31, 33, 35, 41+42, 44+45, 54-57
Koordinierungskreis	10, 48+ 49
Kreativität	6, 11, 42, 48, 52, 58, 60, 63
Kreativverfahren	63
Kritikfähigkeit	8
Label	10, 68
Leitbilder	9+10
Lernprozess	8, 45
<i>Lösen</i>	57
Lust	33, 42, 51+52, 57+58
Machtpolitik	49
Mackerei	14, 51
Mailingliste	7, 10+11, 15, 53, 57
Manipulation	13, 15, 17, 19, 45, 49, 52, 55+56, 58+59, 61-63
<i>Mediation</i>	62
<i>Mehrheitsentscheid</i>	48+49, 55, 62
Meta-Ebene	8, 26
Methoden	46, 48-65
<i>mind-map</i>	59
Mitbestimmung	15, 17, 37, 48
<i>Moderation</i>	9-13, 15, 18, 35, 37, 51-53, 55, 57+58, 61-63
<i>Murmelrunde</i>	38

Netzwerk 14+15, 68+69
 NGO 41

Öffentlichkeitsarbeit 43+44, 64
 Oekonux 41
 Offene Plattformen 16, 26, **41-43**, 53, 55
 Offener Raum 28-30
 Open Space 10, 27-29, **31-39**, 45, 52-54, 63
 Organisationen 7, 14, 42, 50
 Organisierung (von unten), OvU 6, 30, 42, 45, 49, 66

Parteien 7, 14, 57
 Planspiel 33, **44+45**
 Planungsprozess 44
 Plattform, siehe offene Plattformen
 Plenum 9+10, 12-16, 18, 21, 26, 31, 34, 38-40, 42+43, 48+49, **51-54**, 55-57, 64
 Podiumsdiskussion 12, 56, 60+**61**
 Politische Organisation 67
 PR 40
 Presse 14-16, 18+19, , 41-44, 52+53, 57
 Pressegruppe 18, 50
 Presseplattform 15+16, **41-43**, 53
 Presseverteiler **18**+20, 34, 41
 Privat 11, 16, 62
 Privatisierung 42, 55
 Projektentwicklung 45
 Projektwerkstatt 3, 34, **42**, 69
 Protokoll 31+32, 44, **60**, 64
 Psychischer Druck 16, 56

Querschnittstreffen 27, 53
 Quotierung 53, 57

Rahmenbedingung 9, 13, 16, 17-19, 33, 45, 50
 Räte 10
 Räume 7, 9-16, 19, 24, 30-35, 37, 41-43, 52-56, 63
 Redeliste 17, 49, 52+53, **56+57**, 61+62
 Redezeitbegrenzung 18, **56+57**
 Redni 51, 57, 60+61
 Reflexion 6-9, **12**, 18, 33, 44+45, 65
 Regel des offenen Mundes 31, 35
 Regierungen 13+14, 18, 55
 Reproduktionsarbeit 32
 Ressourcen 6-8, 10, 13-16, 17-19, 41, 49-53, 55-58
 Rhetorik 10, 13, 15, 18, 51, 56
 Rollen **8**, 10-13, 18, 22-24, 34, 44+45, 49, 58, 64
 Rollenspiel 44, 64
 Rotation 27, 44+45, **57**
 Rundbriefe 9+10
 Runden 32-33, 38, 41, 45, 51-53, **58+59**, 61+62, 64

Sachzwang 10, 15, 18
 Sanktion 29
 Schaf 7-10, 12-14, 16, 17, **19-25**, 31, 33, 41, 43-45, 51, 53, 55, 57-63
 Schmetterlinge 37
 Schule 63
 Seilschaften 13+14, 41
 Selbstorganisation 26+27
 Seminare 7, 10+11, 34, 38
 Simulation 44
 Spitzel 20
 Spontantät 52, 54
 Sprechirat 33, 41, **49**
 Sozialforum 28, 69
 Stellvertretung 27
 Strafe 29
 Streckenkonzept 20, 40
 Streit 9-12, 14, 16, 18, 28+29, 32+33, 44, 48, 52+53, 58, 60+61
 Streitkultur **9-12**, 29, 60
 Supervision 62

Tagesordnung 51+52, 59
 Themenzentrierte Interaktion (TZI) **65**
 Trainings 44
 Transparenz 6, 8-10, 14+15, 18+19, 31, 35, 42, 44+45, 48, 53, 58+59, 61-63
 Treffen 7, 9, 11, 19, 24, -35, 39, 43-45, 48+49, 52+53, 55-60, 62+63
 Tuschelrunde 27, 32-**33**, 55

Übergrieffe 10, 52
 Umweltschutz 66
 Unterschiedlichkeit 10, 32, 41
 Utopie 66

Vereinbarungen 27
 Vereinheitlichung 11, 41, 52
 Vereinnahmen **8**
 Vereinzelung 10
 Verhalten 7-15, 17, 22+23, 32, 41, 48+49, 51+52, 55, 57-60, 64
 Verhandlung 31, 57
 Vernetzung 6, **7**, 8-10, 28, 31, 48, 54, 56
 Verschleierung 11, 14, 50, 56
 Veto 18-20, **49**, 51+52, 55+56
 Vetorecht 16, 17, 49, **55+56**
 Vielfalt 10-12, 17, 41, 52-58, 63
 Visualisierung 59
 Vorbereitung 7, 9, 13, 15, 17+18, 31, 33, 38, 40, 49-51, 53, 55, 61
 Vordiskussionen 9
 Vorprägung (siehe Zurichtung)
 Vorstand **7**, 10, 13+14, **18**, 22, 41, 48, 52, 55+56

Waffen 13, 42
 Wandzeitung 30, 32-33, 34, 59, 64
 Wertschätzung 8, 11, 45, 56
 Wichtigeleute 10, 33, 61+62
 Widerstandsbaustelle 16, 42
 Widerstandswerkstatt 33
 Wissen 3, 6+7, 9, 13+14, 16, 18-19, 23, 32, 41, 45, 48
 World Café (siehe Tuschelrunde)
 Workshop 11, 27, 33-39, 43

Zeitungen 10, 16, 33, 41-43, 53
 Zeltlager 42
 Ziegen 23-25
 Ziel 6, 8, 10, 12, 21+22, 33, 41, 43, 52, 55-58, 62-64
 Zukunftswerkstatt 33, **63**
 Zurichtung 8, 13, 18, 23, 29, 34, 51, 57, 65
 Zwangskollektivität 10, **35**, 52
 Zwei-Haufen-Scheisse-Theorie 15

Suizidalien
 Wie gehen Menschen miteinander um, die auf den Tod warten.
 160 S., 10 €



Hinter den Laboren
 Eine neue Technik. Profite. Dann Proteste. Ein Widerstandskrimi.
 308 S., 10 €



Die Aliens sind unter uns
 Prägt ein fremder Code die Welt? 320 S., 10 €

aktionsversand.siehe.website

Anti-Auto-Aktionsbuch
 Großformatiges Buch mit vielen Fotos und Beschreibungen von Aktionen für eine Verkehrswende – lokal, regional und überregional. Die Fundgrube für kreative Köpfe und mutige Aktionen.
 76 S., 15 €



Demokratie Die Herrschaft des Volkes. Eine Abrechnung
 Geschichte, Gegenwart und grundsätzliche Fehler des Systems „Volks-herrschaft“. 208 S. 14,- €



Emanzipatorische Gruppenprozesse mit oder ohne anschließende Entscheidungsfindung haben Gleichberechtigung, Kreativität, Selbstbestimmung und freie Kooperation zum Ziel. Bürokratie, Hierarchien, Dominanzen und Mackerei sind die Gegner, ebenso verschleiende Harmonie und Niedermoderation von Widerspruch und Konflikt. Dieser Reader beleuchtet die Hintergründe und nennt konkrete Methoden – für Gruppen genauso wie für große Treffen, Camps, Aktionen und Kongresse. Auf dass aus dem ewigen Kampf um Sieg und Niederlage ein bunter Prozess der vielen Möglichkeiten und kreativen Umgangsformen wird!

☐ **hierarchie.siehe.website**

"schwarz"
A
Ja



"weiß"
Nicht-A
Nein



Schwarz-weiß-Denken:

- nur zwei Möglichkeiten
- ☐ gefördert durch Mehrheitsentscheidungen und Dominanz,
- ☐ aber auch durch nichtkreative Diskussions- und Entscheidungsformen sowie Sieg-Niederlage-Streitabläufe

"schwarz"
A
Ja



"grau"
Zwischentöne
Kompromiß

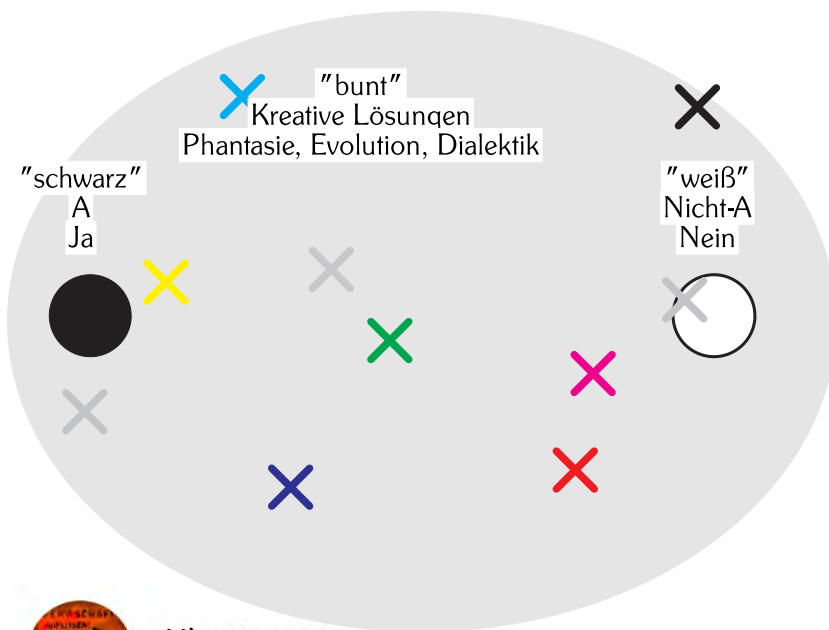


"weiß"
Nicht-A
Nein



Denken in Grautönen:

- zwei Möglichkeiten und Kompromisse dazwischen
- ☐ Weitere Beschränkungen durch Konsensentscheidungen und Harmonisierungsverfahren (Moderation u.ä.),
- ☐ aber auch durch nichtkreative Diskussions- und Entscheidungsformen
- ☐ und durch basisdemokratische Verfahren in großer Runde



Kreativität und Autonomie:

- unendliche Möglichkeiten, auch gleichzeitig
- ☐ gefördert durch Verzicht auf Entscheidungen aller oder einiger für alle,
- ☐ aber auch durch kreative Diskussions- und Streitformen
- ☐ sowie durch Beteiligung aller Personen und Teilgruppen und
- ☐ Verzicht auf den Zwang zur Einigung, stattdessen Vielfalt und Solidarität



Hirnstupser

159 Abonnenten

ÜBERSICHT

VIDEOS

PLAYLISTS

KANÄLE

DISK

loads ▶ ALLE WIEDERGEHEN



Hirnstupser spezial "Danni bleibt! Keine A49!", 10. Folge...



Hirnstupser spezial "Danni bleibt! Keine A49!" - 9. Folge...



Hirnstupser spezial "Danni bleibt! Keine A49!" - 8. Folge...

Der Youtube-Kanal mit vielen Filmclips zu Organisierungsfragen, politischer Theorie und Aktionsformen:

<https://youtube.com/hirnstupser>
(auch über hirnstupser.siehe.website)

Weitere Kanäle der Projektwerkstatt Saasen und zu „Direct Action“.