

Diverse Kerngruppen statt Organic Leaders als Schlüssel zum Erfolg?

Erfahrungen aus dem Organizing von Deutsche-Wohnen-Mieter:innen in Berlin – von Hannes Strobel*

Unsere Kampagne »Deutsche Wohnen und Co. Enteignen« hat einen historischen Erfolg erzielt. Am 26. September 2021 haben 59,1 Prozent der Berliner:innen, das heißt mehr als eine Million Wahlberechtigte, für die Vergesellschaftung großer profitorientierter Wohnkonzerne gestimmt. Allerdings müssen wir weiter Druck machen, damit die neue Berliner Landesregierung diesen Mehrheitswillen auch wirklich umsetzt. Dabei wird es, als Teil einer Gesamtstrategie, auch darum gehen, den Organisierungsgrad unter den Mieter:innen Berlins weiter zu erhöhen. Hierbei kann die Mieter:innenbewegung inzwischen auf mannigfaltige Erfahrungen zurückgreifen. Einige davon habe ich im folgenden Beitrag aufgeschrieben.

Bundesweit kämpfen immer mehr Mieter:innen gegen steigende Mieten und Verdrängung. Erfolgreich ist dieser Widerstand vor allem dann, wenn sich Mieter:innen zusammentun und sich gemeinschaftlich wehren. Dieser Organisationsprozess wird immer häufiger von außen durch stadtpolitische Aktivist:innen angestoßen, die nicht selbst in den betroffenen Häusern wohnen. Sie stützen sich dabei auf Methoden des Organizing. Organizing steht dabei für das erlernbare Handwerk, Menschen zu organisieren, damit diese sich für ihre Interessen einsetzen können. In *Común* wurden regelmäßig solche Organizing-Erfahrungen reflektiert, etwa von Vonovia-Mieter:innen in Leipzig-Schönefeld (*Común* Nr. 2/2019), in Beständen eines teilprivatisierten Wohnungsunternehmens in Jena-Lobeda (*Común* Nr. 3/2020), von Betroffenen verschiedener profitorientierter Wohnkonzerne in Berlin oder durch die »AG Starthilfe« von »Deutsche Wohnen und Co enteignen« (*Común* Nr. 2/2019).

Die Deutsche-Wohnen-Mieter:innen wehren sich als Verbund lokaler Initiativen gegen die Verwertungsstrategien von Berlins größtem Wohnkonzern. Hier organisieren sich überwiegend Menschen außerhalb linker Zusammenhänge und Szeneviertel. Und es sind nicht zuletzt genau die Aktivitäten dieses Verbunds, welche die Rufe nach einer Enteignung profitorientierter Wohnkonzerne bundesweit und bis in die Mitte der Gesellschaft populär gemacht haben. Anstoß für meine Überlegungen in diesem Text ist ein Konzept von Jane McAlevey, das in der deutschen Organizing-Landschaft heiß diskutiert wird.

Aufgrund meiner Erfahrungen in der berlinweiten Vernetzung der Deutsche-Wohnen-Mieter:innen komme ich aber, teils im Unterschied zu Alevey, zu folgender These: Organizer:innen müssen, um starke Mieter:inneninitiativen anzustoßen, einerseits die richtigen Aktiven finden und »entwickeln«. Andererseits ist es ebenso von entscheidender Bedeutung, eine möglichst divers zusammengesetzte Kerngruppe zu bilden und zu entwickeln, die schlussendlich die Initiative selbst tragen kann.

■ Kernaktive finden

Die US-amerikanische Gewerkschaftsorganisatorin Jane McAlevey hat viele inspiriert, indem sie den schillernden Begriff des Organic Leader (dt. organische Anführer:in) in die deutsche Organizing-Debatte eingeführt hat. Was sie vorschlägt, klingt ein wenig nach einer Schatzsuche: Entscheidend, um Gruppen erfolgreich zu organisieren, sei es, in deren

Mitte die Organic Leader zu finden und diese noch gezielter einzusetzen. Diese Anführer:innen sehen sich selbst selten als Führungspersonen, so McAlevey, man erkenne sie aber daran, dass sie großen Respekt und Vertrauen genießen und in diesem Sinne Einfluss auf ihr Umfeld haben. Ein Beispiel wäre die erfahrene Krankenpflegerin, an die sich alle Kolleg:innen wenden, wenn sie nicht weiter wissen und sich darauf verlassen können, bei ihr auf offene Ohren zu stoßen. Nachdem man die/den Organic Leader überzeugt habe, so McAleveys Ansatz, würden alle anderen dieser Person ohne weitere große Anstöße folgen und es werde möglich, erfolgreiche Kämpfe zu führen.

Schnell wird klar, dass dieser Ansatz, der entwickelt wurde, um Arbeiter:innen am Arbeitsplatz zu organisieren, nicht eins zu eins auf Mieter:innen in einer Nachbarschaft übertragbar ist. Meiner Erfahrung nach macht es keinen Sinn, Organic Leaders in Siedlungen von Deutsche Wohnen und Co. zu suchen, denn es gibt sie schlichtweg nicht. Die Situation in einer Nachbarschaft unterscheidet sich deutlich von der am Arbeitsplatz. Bei der Arbeit sieht man sich jeden Tag, muss kooperieren, tauscht sich nebenbei auch über Persönliches aus und wächst unter Kolleg:innen zusammen. Man lernt andere gut kennen und baut Vertrauen in sie auf. In Nachbarschaften gibt es das alles in der Regel nicht. Hier erschöpft sich der Zusammenhalt häufig im kurzen Gruß im Treppenhaus. Engere soziale Gefüge sind in Berlins Deutsche-Wohnen-Siedlungen erst entstanden, nachdem sich die Mieter:innen organisiert hatten.

Trotzdem ist McAleveys Ansatz ein wichtiger Denkanstoß, um besser zu werden beim Organisieren von Mieter:innen. Denn auch meine Erfahrung zeigt: Es hat Sinn, auch einzelne Personen zu fokussieren, potenzielle Schlüsselpersonen zu identifizieren und direkt mit ins Boot zu holen. Diese Anführer:innen können auch als Kernaktive bezeichnet werden. Dieses Konzept der Leadership Identification ist eigentlich ein alter Hut im Organizing. Doch McAleveys Verdienst ist, dass sich viele neu mit diesen Fragen beschäftigen und versuchen, sie in ihre individuelle Praxis zu übertragen. Auch in einer Siedlung oder es Personen geben, die über Aufgaben oder Rolle eine besondere Verbindungsfunktion zu kommt. Doch wer ist als Kernaktive geeignet? Sicher nicht der Laureste, der auf der Versammlung alle anderen übertönt. Auch nicht unbedingt die Juristin, die alle Paragraphen genau kennt. Nein, es geht vielmehr darum, die richtige Mischung an Leuten zusammenzustellen, die andere mitnehmen wollen und begeistern können, denn bei der Suche nach Anführer:innen gerät oft die Aktivegruppe aus dem Blick.

■ Kerngruppen entwickeln

Es ist besser, wenn nicht einzelne Personen eine Initiative tragen, sondern diese Arbeit auf mehrere Schultern verteilt wird. Leider ist häufig das Gegenteil der Fall. Insbesondere Frauen schlüpfen oft in die Rolle der alleinigen Organisatorin, bei der alle Fäden zusammenlaufen, die Treffen plant, einlädt und moderiert. Was zunächst als praktisch erscheint, wird oft zum Problem. Leider schlafen viele Initiativen schnell ein, wenn die entscheidende Schlüsselfigur überlastet oder frustriert ausfällt. Deshalb sollte man lieber gleich von Anfang an ein ganzes Team auf-

bauen – ohne eine Gruppe aus Kernaktiven fällt es viel schwerer, die gesetzten Ziele zu erreichen. Solche Kerngruppen zeichnen erfolgreiche und beständige Initiativen aus. Wie man diese genau nennt ist erst einmal völlig egal, gebräuchliche Namen sind auch Koordinierungs- oder Vorbereitungskreis, oder Aktivegruppe. In der Broschüre »Zusammentun!« unserer »AG Starthilfe« haben wir eine Anleitung zum Aufbau von Mieter:innen-Initiativen verfasst. Darin beschreiben wir auch, was eine Kerngruppe ausmacht: Sie lädt zu den Versammlungen ein, bereitet diese vor und legt fest, was besprochen wird. Gebraucht werden Menschen mit ganz unterschiedlichen Fähigkeiten und Kontakten. Hier sind nicht nur professionelle Skills wie Presse-, Moderations- oder Textarbeit gefragt. Ein Mitspieler meiner Deutsche-Wohnen-Initiative zum Beispiel war Stammgast in einem Café mit Hinterzimmer – ein Treffpunkt für die Kerngruppe war dadurch gesichert. Auch hat sich die



Praxis bewährt, dass die Kerngruppe die Initiative nach außen vertritt, also gegenüber dem Vermieter, der Presse oder Politiker:innen.

Gute Organizer:innen arbeiten daran, dass die Kernaktiven immer mehr Verantwortung selbst übernehmen und in einer stabilen, aber dynamischen Gruppe zusammenkommen. Robert Maruschke geht in seiner Publikation »Linkes Organizing« auf dieses »Entwickeln« oder »Ausbauen« von Kernaktiven ein (S. 17ff.), das auch als Leadership Development bezeichnet wird. Von Anfang an sollte offen besprochen werden, warum es dabei geht. Nämlich darum, dass sich die Gruppe selbst organisieren kann, wenn die Organizer:innen wieder weg sind. Dabei ist ein respektvoller Umgang miteinander entscheidend: Organizer:innen sollten niemals als Allwissende auftreten, die ihre »Schüler:innen« ausbilden. Denn alle Beteiligten haben wertvolle Erfahrungen und Fähigkeiten, die es fruchtbar zu machen gilt. Es geht also darum, einen Prozess des gegenseitigen Lernens anzustossen. Zentral beim Organizing ist ein Plan, wie man gewinnen kann. Dieser sollte gemeinsam in der Kerngruppe entwickelt werden, damit sich die Aktiven auch gleich mit verantwortlich fühlen, diesen umzusetzen. Spätestens wenn der Plan steht, geben die Organizer:innen schrittweise Verantwortlichkeiten ab. Die Kerngruppe teilt diese dann wiederum unter sich auf. Hier hat es sich bewährt, dass sich die Aktiven durch Schulungen fit für diese Aufgaben machen. Als »AG Starthilfe« haben wir dafür Anprachetrainings, Moderationsworkshops und Presseschulungen entwickelt und in Grundzügen in unserer Broschüre festgehalten.

■ Alle ins Boot holen

In vielen Mieter:inneninitiativen spiegelt sich nicht die Diversität ihrer jeweiligen Nachbarschaft wider. Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, Familien mit kleinen Kindern, Nachbar:innen mit wenig Geld oder bestimmte Altersgruppen sind oft unterrepräsentiert. Zu einer echten Organisation ganzer Siedlungen oder Nachbarschaften kommt es in den seltensten Fällen. Neben einem Demokratiedefizit folgt daraus auch ein praktisches Problem. Zum Beispiel dann, wenn man Kampagnen in einer Nachbarschaft starten möchte, um etwas gemeinsam gegen den Vermieter durchzusetzen, etwa indem man kollektiv die Miete mindert oder gegen überhöhte Nebenkosten vorgeht. Je mehr Leute bei solchen Aktionen mitmachen, desto effektiver. Aber die anfängliche Zusammensetzung des Aktivenkreises ist auch mehr oder weniger einladend für Neue, sich zu beteiligen, gerade wenn wichtige Zusammenhänge der Nachbarschaft abwesend sind.

Doch wie kann das anders gelingen? Das ist weiterhin eine offene Frage. In diesem Zusammenhang sollten es Organizer:innen von vornherein als strategische Schlüsselfrage begreifen, dass sich die Kerngruppe divers zusammensetzt, also aus Personen besteht, die die Siedlung oder das Haus in ihrer Gesamtheit repräsentieren. Wer fühlt sich vertreten von denen, die die Versammlungen leiten und für die Initiative nach außen sprechen? Wer fühlt sich von wem eingeladen? Diese Fragen gilt es zu beantworten, damit sich mehr Menschen mit der Initiative identifizieren, zu den Treffen kommen, sich dort aufgehoben fühlen und selbst einbringen. Wenn auf der Versammlung rassistische Äußerungen fallen, ist es wichtig, dass Kernaktive und Organizer:innen widersprechen. Es muss klar werden, dass alle Menschen willkommen sind, den gemeinsamen Kampf zu führen.

Eine Erweiterung der Kerngruppe lässt sich am besten mit der grundlegendsten Organizing-Technik schlechthin erzielen: dem Eins-zu-Eins-Gespräch. Als soziale Wesen wollen Menschen gefragt werden und deswegen ist das persönliche Gespräch entscheidend. Ein gutes Eins-zu-Eins-Gespräch ist dabei alles andere als ein Kaffeeklatsch. Für diese Gespräche sollte man gut vorbereitet sein, will man eine Person für die Kerngruppe gewinnen. Ob es so klappt, diversere Mieter:innen-Initiativen aufzubauen, um sich gegen Vonovia, Deutsche Wohnen und Co zu behaupten, kann nur die gemeinsame Organizing-Praxis zeigen.

* Hannes Strobel ist Soziologe und beschäftigt sich insbesondere mit dem Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit. In seiner Freizeit engagiert er sich seit vielen Jahren in der stadtpolitischen Bewegung, derzeit in der »AG Starthilfe« der Kampagne »Deutsche Wohnen und Co. enteignen« in Berlin (dewenteignen.de). Der Beitrag erschien erstmalig in *Común – Magazin für stadtpolitische Interventionen* (Nr. 5/2021) und wurde vom Autor für uns leicht überarbeitet.

Literatur

AG Starthilfe (2019b): *Zusammentun! Wie wir uns gemeinsam gegen den Mietenswahn sinn wehren können. deutsche-wohnen-protest.de*
Maruschke, Robert (2019): *Linkes Organizing. Interviews und Arbeitsmaterialien*. RLS, Berlin.
McAlevey, Jane (2019): *Keine halben Sachen. Machtaufbau durch Organizing*. VSA, Hamburg.
Strobel, Hannes (2020): *Organisiert gegen einen profitorientierten Wohnkonzern. Fünf Jahre berlinweite Vernetzung der Deutsche-Wohnen-Mieter:innen, sub/urban. zeitschrift für kritische stadtforschung*, 8(3), S. 195-204.

»Wie hast du's mit der Organisation?«

Alexander Neupert-Doppler stellt die linke Gretchenfrage – von Torsten Bewernitz

»Wer die Organisationsfrage stellt, ist doch schon Leninist!« kommentierte ein befreundeter Gewerkschafts-Organisierer meinen Hinweis auf Neupert-Dopplers Buch »Organisation«. Ganz von der Hand zu weisen ist der Kommentar tatsächlich nicht: Bei der untertitelgebenden Avantgardepartei ist der Zusammenhang eindeutig, aber auch viele »alternative« Organisationsentwürfe, die sich oberflächlich von einem Avantgarde-Anspruch distanzieren, sind Lenin nicht selten näher, als sie meinen. Selbst noch die zweite untertitelgebende Organisationskonzeption, das »Organizing«, lässt sich so auffassen, dass eine vorformulierte politische Theorie eine Basis sucht – und wird nicht selten auch so aufgefasst.

So betont auch Neupert-Doppler, dass Organisation notwendig sei, um eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis herzustellen (S. 9). Ob sich da allerdings eine Praxis in eine Theorie übermitteln oder andersherum, ist in der Tat die Frage um's Ganze. Das Interesse der Linken an Organisationsfragen ist deutlich gewachsen, Konzeptpapiere spritzen allerorts aus dem Pfaster oder dem Strand, etwa von der »Antifa Kritik und Klassenkampf« Frankfurt, der Bremer Gruppe »Kollektiv« oder der Gruppe 2. Mai aus Hamburg, die ihr Konzept mit »Wilhelmsburg Solidarisch« umgesetzt hat. Alexander Neupert-Doppler hat dieses neue linke Interesse an der Organisationsfrage dazu inspiriert, eine Geschichte der Organisationsdiskussionen zu schreiben. Sämtliche genannten und mehr der aktuellen Diskussionspapiere werden hier reflektiert.

Die große Stärke des Einführungsbandes ist dabei seine Objektivität im besten wissenschaftlichen Sinne. Das ist nicht zu verwechseln mit Neutralität, natürlich bekommen z.B. die Grünen wohlverdient ihr Fett weg, aber die grüne Parteiorganisation wird eben, wie alle anderen im Buch beschriebenen, an ihren Zielen gemessen (S. 41–60). Und wenn wir konstatieren, dass das Ziel der Grünen heute weder Revolution, noch Sozialismus, noch eine alternative Wirtschaftsweise, noch Klimagerechtigkeit ist, dann ist die Organisationsform eben dem Ziel durchaus angemessen. Kontrastiert wird der Parteidisziplin der Grünen mit zwei weiteren Parteiorganisationsmodellen: historisch mit jenem Rosa Luxemburgs (S. 29–47) und aktuell mit Thomas Goes' und Violetta Bocks Vorschlag eines »rebellischen Regierens« durch die Partei Die Linke (S. 61–75). Letz-

terem gegenüber bleibt Neupert-Doppler zwar skeptisch, sieht aber durchaus eine Chance, denn dies hänge »vom inner- wie außerparlamentarischen Druck« (S. 75) ab. Die »fundamentale Opposition« der Partei Die Linke sei dabei zumindest deutlich wirksamer als die »kritische Integration« der Grünen (ebd.). Ganz ähnlich geht Neupert-Doppler im Falle der Gewerkschaften vor und diskutiert ausführlich das Modell Richtungsgewerkschaft (FAUD/FAU, S. 100–119), Einheitsgewerkschaft (ADGB/DGB, S. 120–136) und (revolutionäre) Gewerkschaftsopposition (RGO) (S. 137–151), wobei hierunter ein recht weites Feld verstanden wird – von der RGO der KPD der Weimarer Republik bis hin zur IVG (Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken), VKG (Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften) und OKG (Organisieren – Kämpfen – Gewinnen, siehe *express* 8–9/2019). Auch hier gilt, dass es sich um eine faire und nachvollziehbare Darstellung der Vor- und Nachteile der verschiedenen Modelle von Einheits- und Richtungsgewerkschaft handelt, wenn auch einige entscheidende Unterschiede zwischen den genannten Organisationsmodellen deutlich zu kurz kommen: IVG, VKG und OKG, schon an sich sehr unterschiedliche Organisationsformen mit sehr unterschiedlichen Ansprüchen, haben wenig mit der oft antigerwerkschaftlichen RGO-Politik der Weimarer Republik zu tun. Auch in diesem Fall respektiert der Autor alle Organisationsmodelle, schätzt jedoch (als ehemaliges Mitglied der FAU) ein Engagement innerhalb der Gewerkschaften des DGB als deutlich effektiver ein.

Wenn man nicht so genau weiß oder wusste, ob man lieber Luxemburg oder Lenin folgt oder lieber Rudolf Rocker oder Hans Böckler, dann war historisch (und auch aktuell) das Sozialistische Büro (SB) und der *express* die undogmatische Alternative. Nicht nur für Leser:innen des *express*, sondern auch aus einer allgemeinen Organizing-Perspektive sind die Debatten um das SB und seine zentralen Publikationen durchaus auch heute noch von Interesse. Und anders als etwa Carsten Prien (siehe *express* 10 und 11/2019) sieht Neupert-Doppler hier keinen historischen Fehler in der Verweigerung einer »Rätepartei«-Organisation, sondern ganz im Gegenteil eine eigene Organisationsstrategie, von der »noch immer Impulse« ausgehen (S. 185). »Ihre politische

Funktion erfüllt diese Zeitung [gemeint ist diese Zeitung, Anm. TB], wenn es ihr gelingt, beizutragen, die bestehenden sozialistischen Tendenzen in der Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit zu stabilisieren« (S. 177), zitiert der Autor die *express*-Redaktion von 1973. Obwohl das deutlich bescheidener ist als die Tradition, in die Neupert-Doppler uns stellt (nämlich in jene der Betriebsorganisationen nach Otto Rühle, wie sie in der Weimarer Zeit von den Allgemeinen Arbeiter-Unionen verfochten wurde), ist das, mangels Sichtbarkeit dieser »sozialistischen Tendenzen«, schon viel.

Diese organisatorischen Traditionen ziehen sich konzeptionell durch das Buch: Die Grünen müssen sich eben mit Rosa Luxemburg messen, SB und *express* mit Otto Rühle, das Miethäusersyndikat mit dem Genossenschaftsentwurf Gustav Landauers. Das haut nicht immer hin – so wenig man die OKG in die Tradition der RGO stellen kann, so wenig lässt sich heutiges Community Organizing auf den Syndikalistischen Frauenbund oder Mieterräte der KPD (S. 258ff.) zurückführen. Das Organizing selbst kommt in dem Buch entsprechend etwas kurz und arbeitet sich sehr an der Konzeption Saul Alinskys ab (S. 263–270). Dabei legt Neupert-Doppler durchaus den Finger in die richtige Wunde, wenn er bzgl. des Deutschen Instituts für Community Organizing (DICO) festhält: »Hier bleibt vom Community-Organizing tatsächlich nur noch Co-Management« (S. 267).

Die manchmal etwas beliebig wirkende (dennoch aber durchaus sinnhafte) Assoziation bestimmter Organisationsstrategien Neupert-Dopplers hat Konzept: Er beginnt sein Buch mit einer organisatorischen Dreiteilung: Gewerkschaften und Betriebsorganisationen für Betriebe; Parteien und Bewegungsorganisationen für die Öffentlichkeit (genannt werden hier später die Föderation Gewaltfreier Gruppen FÖGA, die Antifaschistische Aktion/Bundesweite Organisation AA/BO und die Interventionistische Linke); Genossenschaften und Basisorganisationen für die Stadtteile (S. 21). In dieser Aufteilung bleibt durchaus einiges schwammig: Während »Betriebe« und »Stadtteile« recht konkrete Organisationsorte sind, bleibt den Parteien und den Bewegungen die recht abstrakte »Öffentlichkeit«, die sich doch durchaus auch in Betrieben und Stadtteilen finden lässt. Warum das recht breite Wesen von Genossenschaften (denken wir an Konsum-

Alexander Neupert-Doppler:
»Organisation. Von Avantgardepartei bis Organizing«. Schmetterling-Verlag, Stuttgart 2021. ISBN 978-3-89657-194-6. 330 Seiten, 19,80 Euro.

und Produktionsgenossenschaften, Agrar- und Miethäuserkollektive...) auf »Stadtteile« beschränkt sein sollte und nicht – das liegt ja mit dem Stedlungssozialismus Gustav Landauers als Folie sogar sehr nahe – z.B. auch den ländlichen Raum (Buchautor und Rezensent entstammen demselben ländlichen Raum...) abdeckt, ist auch erklärungsbedürftig.

Neupert-Doppler schlägt eine »verbindende Organisation« (S. 305) – wir hören hier Goes und Bock heraus ebenso wie Bernd Riexingers »verbindende Klassenpolitik« – vor, die einerseits die drei Bereiche (Betrieb, Öffentlichkeit, Stadt) und andererseits die konkurrierenden Organisationsformen Gewerkschaft/Betriebsorganisation, Partei/Bewegungsorganisation, Genossenschaft/Basisorganisation zusammen denken soll, denn es wäre »nützlich, wenn die radikalen Ansätze [Betriebsorganisation, Bewegungsorganisation, Basisorganisation, Anm. TB] auch in den reformorientierten Organisationen [Gewerkschaft, Partei, Genossenschaft, Anm. TB] wirksam würden. Bewegungen und Bewegungsorganisationen sollten sich mit rebellischen Fraktionen in Parteien vernetzen, Betriebsorganisationen könnten auch die Gewerkschaftsopposition stärken und Basisorganisationen den Genossenschaftsgedanken für sich aufgreifen« (S. 304). Und hier wird dann ein Schuh aus der Vorgehensweise, wie Neupert-Doppler vorher die Organisationsmodelle miteinander kontextualisiert hat: Er möchte sie, und das ist sein eigener Organisationsvorschlag, in einen Dialog treten lassen. Irgendwie Arbeitsfeldansatz, irgendwie auch Organizing, oder?

Es ist allerdings immer noch erstaunlich, wie weit trotz all der von Neupert-Doppler beschriebenen Diskussionen manche linkspolitischen Zusammenhänge davon entfernt sind, diese auch in die Tat umzusetzen. Ob das in der »Neuen Linken« seit 1968 doch zu viel Struktur ist, zu wenig Individualismus, zu wenig Spontaneität oder das Gespenst des »ehernen Gesetz der Oligarchie« (Robert Michels) gewittert wird? Alle diese und weitere Einwände gegen »Organisation« sind nicht ganz falsch, aber: Nicht organisieren ist auch keine Lösung.

Verlag Graswurzelrevolution



James Horrox
Gelebte Revolution
Anarchismus in der Kibbuzbewegung

Erscheint Anfang Dezember

259 S. | 24,80 Euro
ISBN 978-3-939045-46-5

★ Die Studie von James Horrox umfasst 140 Jahre Geschichte der Kibbuzbewegung. Bis Anfang der 1930er-Jahre waren die Kibbuzim anarchistisch geprägt und stark von Kropotkins kommunistischem Anarchismus, Landauers Siedlungssozialismus und Bubers binationalem Föderalismus beeinflusst. Erst als die zionistisch-etatistische Strömung von Ben-Gurion und Menachem Begin in der Kibbuzbewegung ab Ende der 1930er-Jahre die Oberhand gewann, wurde der Anarchismus in den Kibbuzim zurückgedrängt. Ganz erstarb er jedoch nie. Das Buch bringt verdrängte Geschichte zum Vorschein und deutet Perspektiven jenseits der latenten und manifesten Kriege der Gegenwart an.



Noam Chomsky
Über Anarchismus
Beiträge aus vier Jahrzehnten

Ausgewählt, übersetzt und kommentiert von Rainer Barbey

246 S. | 17,90 Euro
ISBN 978-3-939045-42-7

★ Noam Chomsky (geb. 1928) ist einer der bekanntesten und einflussreichsten Intellektuellen unserer Zeit. Seit seiner Jugend beschäftigt er sich mit dem Anarchismus und bekannte sich stets zu libertären Idealen als Teil seiner gesellschaftspolitischen Ziele. Dieser Band versammelt zentrale Vorträge, Interviews und Essays aus Chomskys jahrzehntelanger Auseinandersetzung mit der anarchistischen Tradition, die gleichzeitig immer auch Beiträge zu aktuellen politischen Diskussionen gewesen sind. Die Texte zeigen, dass der Anarchismus für Chomsky für alle Bereiche des menschlichen Zusammenlebens von Bedeutung ist. »Sobald jemand illegitime Macht erkennt, herausfordert und überwindet, ist er Anarchist. Die meisten Menschen sind Anarchisten. Mir ist egal, wie sie sich nennen.« Noam Chomsky



Findus
Kleine Geschichte der Protestmusik
Von Katzenmusik bis K-Pop
Graphic Novel

52 S. | 8,90 Euro
ISBN 978-3-939045-43-4

★ Soziale Bewegungen haben ihren eigenen Sound. Findus nimmt uns mit auf einen Streifzug durch die Geschichte der Protestmusik. Emanzipative Momente der Populärmusik werden in Erinnerung gerufen. Arbeiterlieder aus dem 19. Jh. und widerständige Musik der Bewegungen des 20. Jh. werden vorgestellt, Stilrichtungen wie Blues, Folk, Gospel, Politrock, Punk und Hip-Hop beschrieben, sodass deutlich wird, für welche Bewegungen in Deutschland, den USA und anderen Teilen der Welt sie von Bedeutung waren. »Das Büchlein animiert dazu, sich mit der einen oder anderen Bewegung oder Musik intensiver auseinanderzusetzen. Sehr empfehlenswerte und kritische Lektüre!« Simon Brunner in: OX-Fanzine 156, 3/2021, Juni/Juli

Gesamtverzeichnis
www.graswurzel.net

Wessen Wut – Wessen Aktion?

Zur neuesten Publikation des Autors und Organizers Slave Cubela – von Jonas Berhe*

Slave Cubela: »Anger, Hope – Action? Organizing und soziale Kämpfe im Zeitalter des Zorns«. Berlin, Verlag Die Buchmacherei 2021. ISBN 978-3-9823317-2-0. 235 Seiten, 16 Euro.

Schon der Titel lässt es erahnen: Der Frankfurter Gewerkschafts-Organizer, Theoretiker und Autor Slave Cubela lässt in seinem Buch »Anger, Hope – Action? Organizing und soziale Kämpfe im Zeitalter des Zorns« viel Platz für Emotionen und auch (Selbst-)Zweifel. Bemerkenwert, wenn man bedenkt, dass die hiesige Organizer-Szene sich in der vergangenen Dekade eher für Antworten denn für noch mehr Fragen zu gewerkschaftlichen Herausforderungen interessierte.

Slave Cubela fasst über 235 Seiten zusammen, was er in seiner Betriebsratsstätigkeit und als Organizer einer großen deutschen Gewerkschaft selbst erlebt hat, beziehungsweise was ihn als Theoretiker grundsätzlich an temporären gesellschaftlichen Auseinandersetzungen interessiert und zu teils komplexen Analysen anregt.

Einleitend fragt sich Cubela anhand verschiedener zeithistorischer Momente, beispielsweise von kollektiven Ausgrenzungserfahrungen in den französischen

Vorstädten schon vor 30 Jahren, warum solche Erfahrungen zwar immer wieder zu Riots, aber nicht zu konsequenten größeren gesellschaftlichen Konfrontationen geführt haben. Mit anderen Worten also, warum Anger nicht konsequenterweise zu Action führt (daher das kritisch aufdringliche Fragezeichen im Titel), während die reine Organizing-Schule aber genau mit diesem politischen Dreisatz zur Mobilisierung der betrieblichen Massen rät: Also Anger ausmachen, Hope vermitteln und Action umsetzen. Cubela, selbst erfahrener und immens talentierter Organizer, verweist an diesem Punkt auf eine »wiederkehrende Leerstelle«, die er beobachtet. Zu die-

ser »Leerstelle« zwischen Anger und Action findet er in der gesamten, mittlerweile selbst im deutschsprachigen Raum recht vielfältigen Publikationswelt keine passende Antwort.

Lesenswert ist auch seine kritische Analyse von Jane McAleveys Organizing-Werk »Keine halben Sachen«. Seine sehr kritische Auseinandersetzung mit ihrem Verständnis vom Finden und Aufbauen von »Schlüssel-personen«, ihrer fast schon apodiktischen Strategieglaubigkeit und ihrem Machtbegriff verweisen auf seine eigenen Organizing-Erkenntnisse, die deutlich weniger euphorisch ausfallen. Zudem kommentiert er wiederholt die bisweilen bleierne Kultur der Gewerkschaften hierzulande, die nur wenig Hoffnung mache. Cubelas Ausweg aus einer scheinbar verkürzten Organizing-Logik und zu viel importiertem missionarischem Eifer: eine grundlegende und vertiefte Debatte über die Erfolge und Misserfolge der gesamten Organizing-Erfahrungen der letzten



Jahre. Eine solche Analyse, idealerweise nicht zu nah ausgerichtet an Gewerkschaftsstrukturen, könnte helfen, eher über politische Kontextualisierungen hierzulande nachzudenken und die Ergebnisse auch stärker mit linker Politik zu verknüpfen.

Während sich der erste Teil in die verschiedenen Diskurse rund um's Organizing vertieft, widmet sich der zweite Teil des Buches dem im Untertitel prägnant beschriebenen »Zeitalter des Zorns« und dessen Rahmenbedingungen, die aktuell unsere Gesellschaften prägen. Diskursiv verweist der Titel auf das gleichnamige Buch des indischen Autors und Essayisten Pankaj Mishra. Die folgenden Analysen Cubelas schlagen einen weiten Bogen von Parallelen im Aufstieg rechter Gruppierungen im ehemaligen Jugoslawien und jenen in Thüringen bis hin zur Analyse einer sich immer stärker in Rassismus, Klassenhass und Verbreitung von Resentiments gerierenden, neuen »rohen Bürgerlichkeit«. Angelehnt an den Bielefelder

Konfliktforscher Wilhelm Heitmeyer formuliert Cubela im Artikel »Reich und sozial« die ausgrenzende Brutalität und den Angriff auf die bürgerliche Demokratie, der in vielen Ländern bewiesenermaßen von den einkommensstärksten Schichten ausgeht. Trump ist hier nur ein Beispiel unter vielen. Der zurecht dringlichen Analyse von Cubela lässt sich folgen, auch wenn sie hier und da etwas brachial ausfällt und die auf wenige Länder reduzierten Gegenbewegungen überraschend überschaubar zu sein scheinen. Hier irrt der Autor, auch wenn seine Zuspitzung dazu dient, sein Publikum aufzu-

rütteln. Die von ihm als probates Gegenmittel gegen die »bürgerliche Herrschaft der Asozialität« für Deutschland ausgerufenen Notwendigkeit einer neuen, klassenkämpferischen Linken wiederum ist, zumindest im größeren Maßstab, trotz entsprechender Debatten, leider noch nicht aufgeht.

Die Artikel wurden in Summe größtenteils in den vergangenen Jahren publiziert und sind daher zumeist vor dem Hintergrund einer teils dramatisch veränderten und in vielen Fällen zugespitzten politischen Kulisse »neu« zu lesen. Besser ist es tatsächlich selten geworden. Die Krankenversorgung kollabiert in vielen Ländern vor den pandemischen Herausforderungen und der Unfähigkeit politischer Eliten. Verschwendert Konsum, katastrophale Klimaverhältnisse, weiterhin an politischem Raum zugewinnende Rechte und eine schwächelnde Gewerkschaftsbewegung. Ja, wenig ist besser geworden. Der sich durch viele Passagen dieser lesernswerten Artikel schleichende Pessimismus, der wohlwund ohne linken Zynismus auskommt, ist in der Tat angebracht.

Gleichwohl ist Slave Cubela nicht ohne jede Hoffnung. Deutlich wird dies, wenn er für eine »klassenbasierte linke Gegen-Öffentlichkeit« wirbt, um einen adäquaten Umgang mit dem international grassierenden Populismus zu finden. Diesen sieht er in einer Medien- und somit auch Gesellschaftsanalyse und -kritik, die sich nicht permanent um die eigene, oftmals bürgerliche Selbstpositionierung dreht und damit Minderheiten ausgrenzt, sondern deren Perspektiven aufnimmt. Eine andere Welt ist also möglich.

* Jonas Berhe ist Aktivist und Organizer bei der IG Metall und hat u.a. als Leiter des Funktionsbereichs Gewerkschaftliche Bildung die Podcastreihe »Bildung in Bewegung« gestaltet.

Beide Bücher gibt es jetzt neu als Abo-Prämie! Siehe Seite 16.

It's Showtime!

Stefan Schoppengerd* über Jane McAleveys »Macht. Gemeinsame Sache«

Das neue Buch von Jane McAlevey schließt nahezu nahtlos an ihre Veröffentlichung »Keine halben Sachen – Macht-aufbau durch Organizing« (deutsch 2019) an. Dort hatte die US-amerikanische Gewerkschafterin und Autorin ihr Selbstverständnis und ihre Arbeitsweise als Organizerin dargelegt. Der neue Band, der von IG-Metall-Jugend, Rosa-Luxemburg-Stiftung und VSA-Verlag gemeinsam herausgegeben wird, kreist ebenfalls um Ansätze nachhaltiger erfolgreicher gewerkschaftlicher Organisation, stellt diese aber in einen größeren Rahmen: McAlevey entwirft ein Bild von Gewerkschaften als entscheidender Antwort auf drängende Menschheitsfragen. Wachsende soziale Spaltung? Krise der Demokratie? Klimawandel? Wer ernsthaft beabsichtigt, die Welt nicht vor die Hunde gehen zu lassen, gehe in eine Gewerkschaft! Gemeint sind damit natürlich nicht Gewerkschaften in jeder beliebigen Erscheinungsform. Interessensvertretung mittels Delegation an Repräsentant:innen ist ebenso wenig in McAleveys Sinn wie die Idee der »Sozialpartnerschaft«. Wenn die Autorin von Gewerkschaft spricht, meint sie eine Organisation in Bewegung, die ihre wichtigste Aufgabe in der Ermutigung und Ermächtigung der einfachen Mitglieder sieht, und die sich keine Illusionen darüber macht, mit anderen Mitteln als mit (der glaubhaft unterfütterten Androhung

von) Streiks nennenswerte Erfolge erzielen zu können. »Macht entsteht, wenn wir gemeinsame Sache machen« (S. 195). Aufgabe von Organizer:innen ist es dabei auch, den anderen Mitgliedern und denen, die es noch werden sollen, entsprechende Illusionen zu nehmen und Klartext über Risiken und Aufwand offensiver Gewerkschaftskampagnen zu reden. Und Aufgabe von Gewerkschaften ist es im Zweifel, das ganze Leben in den Blick zu nehmen.

Diese Haltung – mach' die Leute nicht dümmer als sie sind, besprich alles in aller Offenheit – steht allerdings in einem gewissen Spannungsverhältnis zu anderen Aufgaben beim Organizing. In einer einleitenden Liste von wichtigen Prinzipien folgt direkt auf die Anweisung »Beläge die Beschäftigten nicht über die Risiken« die Verpflichtung auf Optimismus: »Jeder Beschäftigte bedeutet Showtime!« Ob rückhaltdlose Ehrlichkeit und Showtime im echten Leben immer zusammenpassen, sei dahingestellt.

Die allermeisten im Buch geschilderten Beispiele für Organisierungserfolge stammen aus den USA und behandeln betriebliche Auseinandersetzungen, an denen die Autorin selbst beteiligt war. Das sorgt für enorme Detailfülle und ermöglicht es, die Geschichte von Kampagnen, die erlebten Rückschläge und die finalen Erfolge als Geschichte von echten Menschen in ihren verwickelten Le-

Jane McAlevey (2021):
»Macht. Gemeinsame Sache. Gewerkschaften, Organizing und der Kampf um die Demokratie« Herausgegeben von Stefanie Holtz (IG Metall Jugend) und Florian Wilde (Rosa-Luxemburg-Stiftung). Aus dem Amerikanischen von Jan-Peter Herrmann. Hamburg: VSA-Verlag, ISBN 978-3-96488-115-1, 216 Seiten, 14,80 Euro.

bensumständen zu erzählen. Nicht immer springt aber gleich ins Auge, wie diese Berichte Auseinandersetzungen in Deutschland befördern sollen; die historischen Hintergründe sowie die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sind nun einmal sehr verschieden. (Um ein zentrales Beispiel zu nennen: US-amerikanische Gewerkschaften müssen, um überhaupt betrieblich aktiv werden zu können, die so genannten »Anerkennungswahlen« gewinnen. Dafür müssen Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftsfreier Unternehmen notgedrungen außerhalb des Betriebs erreicht und überzeugt werden; die Orientierung auf die »Community« wird also durch die Form der Regulierung industrieller Beziehungen erzwungen.) Andererseits: In dem Buch ist viel über die Geschichte der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung zu lernen, was auch durch

ein ausführliches, informatives Glossar erleichtert wird.

Das Buch mag für manche Leser:innen besonders interessant sein: für politische Aktivist:innen, denen eine gewerkschaftliche Denke eher neu ist, die aber den Verdacht hegen, dass es doch noch andere Vorgehensweisen als Demonstrationen, Petitionen und symbolische Blockaden geben muss. Oder für aktive Gewerkschafter:innen, die das Gefühl haben, dass »Gewerkschaft« – richtig verstanden – weit mehr bedeuten könnte und müsste als Dienstleister für abhängig Beschäftigte zu sein.

Nicht unerwähnt bleiben sollte, dass die von McAlevey dargestellte Vorgehensweise ihren praktischen Transfer nach Deutschland längst erfolgreich absolviert hat. Zuletzt war in der Berliner Krankenhausbewegung zu beobachten, wie die wichtigsten Techniken aus ihrer Schule Beschäftigte in die Lage versetzen, auch sperrige Brocken ins Rollen zu bringen und Gewerkschaftsroutinen zu dynamisieren. Das meint nicht nur die konkret bezifferbaren Verhandlungsergebnisse, sondern auch die Emanzipationsprozesse der Beteiligten: Sie entwickelten eine klare Vorstellung davon, wie die Gewerkschaft, für die sie Zeit und Energie investieren, sein soll – und lösen insofern die alte Feststellung ein, dass erstgemeintes Organizing weit über die Mitgliederrekrutierung hinausgeht und von der bestehenden Organisation selbst dauerhafte Veränderung verlangt.

* Stefan Schoppengerd ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Koordinator des Graduiertenkollegs »Krise und sozialökologische Transformation« (Rosa-Luxemburg-Stiftung).