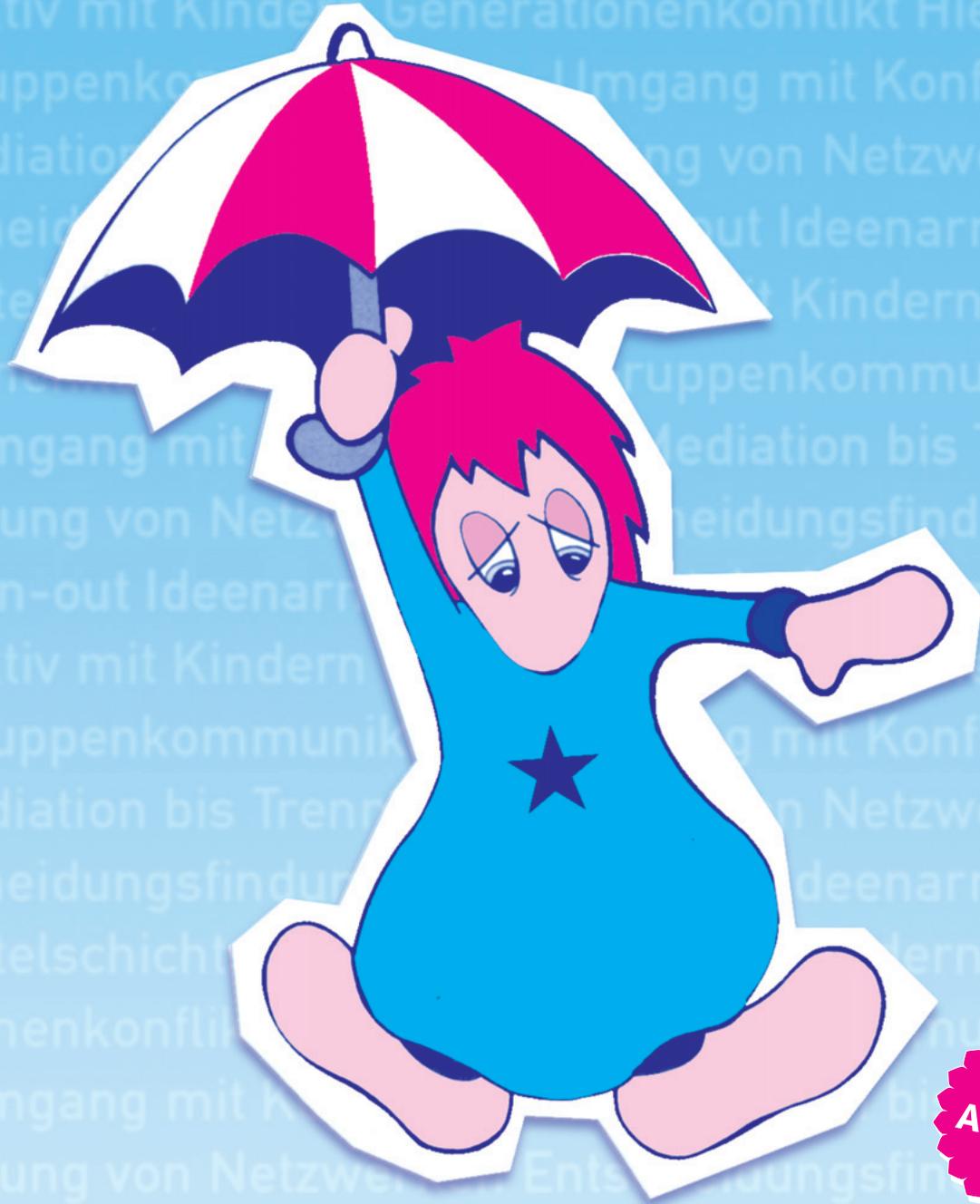


# GAME OVER?



2.  
AUFLAGE  
2013

## LIEBER NICHT!

### Politisch aktiv, ohne kaputtzugehen

Dokumentation einer Veranstaltungsreihe



# Vorwort

Ihr haltet nun die zweite Ausgabe unserer Broschüre „Politisch aktiv, ohne kaputtzugehen“ in den Händen, mittlerweile auch als „Game over – lieber nicht!“ bekannt. Wir waren bereits bei der ersten Auflage mit 1.500 Broschüren ein wenig unsicher, inwiefern wir wirklich alle verteilen können. Diese Sorge erübrigte sich bereits nach 1-2 Wochen. Das Heft stieß auf immenses Interesse (zuweilen erhielten wir für unseren Geschmack gar zu überschwängliches Lob) und nach etwa zwei Monaten waren dann alle Broschüren entweder verteilt oder vorgemerkt. Mit knapp 500 Vorbestellungen im Rücken wagen wir uns nun an die zweite Auflage in derselben Höhe. Wenn euch die Broschüre gefällt, empfiehlt sie also ruhig weiter. Wir bemühen uns auch weiterhin um eine kostenfreie Lieferung (die Hefte sind ohnehin wie gehabt kostenlos beziehbar – und auch als PDF herunterladbar).

Denjenigen, die in den Sommermonaten das PDF auf der AFB-Seite heruntergeladen haben, ist bestimmt aufgefallen, dass wir eine Änderung gegenüber dem Originaltext vornehmen mussten: Aus Gründen, die nichts mit der Broschüre an sich zu tun haben, bat uns eine vortragende Person, den Text zu ihrer Veranstaltung herauszunehmen. Wir respektieren diese Entscheidung und haben das Online-PDF sofort entsprechend abgeändert. Konkret geht es um den Workshop zu „Stress- und Burnout-Prophylaxe“. Nun wird es leider, entgegen unserer Hoffnungen, keinen Alternativtext dazu geben. Da es sich bei diesem Thema jedoch um den Kernbereich unserer damaligen Veranstaltungsreihe und der nun vorliegenden Broschüre handelt, haben wir entschieden, veranstaltungsunabhängig verschiedene Gedanken dazu aufzuschreiben. Das Ganze findet ihr dann ab Seite XX.

Wie bereits geschrieben haben wir als Reaktion auf die Broschüre sehr viel positives Feedback erhalten – aber auch eine umfassende Kritik. Wir nehmen die Kritik sehr ernst und möchten versuchen, hier etwas dazu zu entgegnen bzw. Dinge noch klarer stellen (auch vor dem Hintergrund, dass möglicherweise ähnliche Kritik möglicherweise einfach nicht uns gegenüber verbalisiert worden ist):

Diese Broschüre geht über eine reine Dokumentation hinaus. Sie enthält auch Kommentare und Bewertungen von unserer Gruppe, besonders in den als „Fazit“ bezeichneten Abschnitten. Für uns war das eine essentielle diese Arbeit essentiell beim Versuch, konkrete „Best Practices“ aus Veranstaltungen herauszudestillieren, die diese nicht oder nicht in deutlich ersichtbarer Weise hervorgebracht haben.

Für die allermeisten, wenn nicht gar für alle Themen in dieser Broschüre gilt, dass wir keinen Anspruch erheben, Expert\_innen in der Materie zu sein. Auch wir kämpfen in der Praxis mit vielen der im Reader diskutierten Fragen und wollen nicht besser wissend klingen. Falls dies doch an einigen Stellen passiert sein sollte, entschuldigt dies bitte und weißt weist uns auf die entsprechende Stellen hin, damit wir an unserer Ausdrucksweise arbeiten können.

Sowohl die konkreten Ergebnisse der Workshops als auch unter weiterführenden Schlussfolgerungen sind aus unserer Perspektive entstanden und haben keine universelle Gültigkeit. Für uns war es dennoch immens wichtig, anderen interessierten Politaktivist\_innen einen entsprechende Grundlage in die Hand zu geben für ein Themenfeld, über das allzu häufig nur geredet wird, jedoch nirgends konkrete Anhaltspunkte zu finden sind. Entsprechend sind alle Ideen in diesem Heft nur Vorschläge und müssen notwendigerweise an konkrete Situationen und Praxen angepasst oder eben einfach verworfen werden. Wir rufen zum Experimentieren auf!

An dieser Stelle möchten wir gleich einhaken: Wir erhalten regelmäßig Anfragen, ob wir nicht die Reihe oder Veranstaltungen daraus in anderen Städten wiederholen könnten... könnten ... Nun – lieber nicht! Aus den oben genannten Gründen sehen wir euch als ebenso befähigt dazu, zumal wir denken, dass für die meisten Veranstaltungen ein praktisches und relativ ausführlich beschriebenes Gerüst zur Durchführung der Veranstaltung gegeben ist.

Und nicht zuletzt haben wir mittlerweile auch andere eigene Projekte – und wir sind sehr bestrebt, ein Polit-Burnout zu vermeiden ;-)

In diesem Sinne: Viel Spaß beim Lesen und Ausprobieren. Feedback gerne weiter an: [kaputtnix@riseup.net](mailto:kaputtnix@riseup.net).

*Eure Projektgruppe „Politisch aktiv, ohne kaputtzugehen“*

## DIE ORGA-GRUPPE

Wir, die Gruppe X, haben diese Reihe organisiert. Wir sind eine kleine Gruppe, die sich seit etwa zwei Jahren regelmäßig trifft und unterschiedliche Projekte durchführt. Dabei haben wir uns mit verschiedenen Themen wie Föderation, Mutualismus(kritik) und Kritik an der linken Szene beschäftigt. Wir führen auch Aktionen und Aktivitäten unter anderen Gruppennamen aus. gx ist also mehr ein Platzhaltername, den wir bei konkreten Projekten auch mal durch andere Namen ersetzen. Das hat verschiedene, von Aktion zu Aktion unterschiedliche Gründe. Wir wollen häufig mehr die Aktion als die Gruppe in den Vordergrund stellen, dem Drang zum Labeling entgegenwirken, neue für die Aktion passende Namen finden und vielleicht auch etwas Verwirrung stiften. ;-)

Wir sind als Gruppe in der Anarchistischen Föderation Berlin (afb), <http://afb.blogspot.de>, föderiert. Das bedeutet, dass wir immer mal wieder jemanden von uns auf die Plena der afb schicken, um von unseren Aktivitäten zu berichten und von denen anderer föderierter Gruppen zu erfahren, die die afb in unterschiedlichen Dingen wie Stammtisch, Dokument A (Anarchistisches Jahrbuch Berlin), Büchertisch oder Vernetzungsangelegenheiten unterstützen und die Ressourcen der afb (Büro, Workshopmaterial, Blog, Infos und Erfahrung, ...) mitnutzen können. Die afb ist übrigens ihrerseits wiederum im FdA föderiert, dem Forum deutschsprachiger Anarchist\_innen. Und das FdA ist Teil der IFA, der Internationalen Anarchistischen Föderation. Also ein schönes, weit verzweigtes anarchistentesches Netz mit vielen Möglichkeiten zum Austausch von Informationen und Erfahrungen und vernetzten Aktionen.

In unseren gx-Gruppentreffen gibt es auch einige „Best Practices“, die wir hier kurz mit euch teilen wollen: Wir starten mit einer Runde, in der alle kurz sagen, wie es ihnen geht und was sie seit dem letzten Mal Anarchistisches erlebt haben. Danach stellen wir meist die Punkte zusammen, die wir besprechen wollen, und halten fest, wie lange wir uns für die Punkte jeweils Zeit nehmen wollen. Bevor wir in Organisatorisches oder Inhaltliches aktueller Projekte einsteigen, gibt es meist noch ein kurzes Input von einer oder einem von uns zu einem Thema, das uns gerade beschäftigt. So können wir Wissen weitergeben und inspirieren uns gegenseitig. Wenn's auch für andere in der afb föderierte Gruppen interessant sein könnte, geben wir die Infos auch gerne weiter.

# Inhaltsverzeichnis

- 4 Ideenwerkstatt „**Generationsübergreifende Wissensweitergabe**“ und „**Wie werden wir mehr?**“ – Teil 1: Generationen
- 9 Ideenwerkstatt „**Generationsübergreifende Wissensweitergabe**“ und „**Wie werden wir mehr?**“ – Teil 2: Mehr werden
- 14 Ideenwerkstatt „**Generationsübergreifende Wissensweitergabe**“ – 2. Durchlauf
- 18 **Wir sind noch da!** - Salongespräch mit drei langjährig Aktiven
- 24 Ideenwerkstatt **Politisch aktiv mit Kind bzw. Arbeit**
- 31 **Konflikt lass nach!?** Ein Workshop zum Umgang mit Konflikten
- 39 Vortrag mit Diskussion zum Umgang mit **E-Mail-Listen in politischen Zusammenhängen**
  
- 44 **Polit-Burnout und Motivationsverlust in Gruppen**
  
- Externe Veranstaltungen
- 50 Workshop **Radical Peer Support**
- 56 Vortrag und Workshop **Kompetenzen in kollektiver Selbstorganisation**
  
- 59 **Zum Schluss**



# Ideenwerkstatt „Generationsübergreifende Wissensweitergabe“ und „Wie werden wir mehr?“ - Teil 1: Generationen mit gx und der ASJ

## WARUM DIESES THEMA?

Im Vorfeld der Veranstaltungsreihe hatten wir als Organisator\_innen verschiedene Begegnungen, die uns die Bedeutung dieses Themas klarmachten. Dazu gehören sowohl die (beinahe empörte) Äußerung eines älteren Genossen, wonach aktuelle (politische) Diskussionen doch bereits vor 30 Jahren geführt worden seien, als auch die Klage junger Genoss\_innen, dass sie völlig allein gelassen seien und sich alles von vorne aneignen müssten. Dazu kommen regelmäßige Berichte von Berührungspunkten in der Zusammenarbeit verschiedener Generationen in politischen Kontexten. Ein weiterer Punkt ist der Folgende: Wenn wir als Anarchist\_innen eine Gesellschaft anstreben, in die alle Generationen gleichberechtigt integriert sind, dann sollten wir das auch im Hier und Jetzt versuchen umzusetzen – insbesondere in unseren politischen Gruppen.

Wir verbanden mit dieser Ideenwerkstatt die Hoffnung, dass eine bessere Weitergabe von Informationen zwischen den Generationen (sowohl „alte Erfahrungen und Wissen“ an Jüngere als auch „neue Entwicklungen und technisches Know-how“ an Ältere) eine Reihe praktischer Vorteile mit sich bringen könnte: Bspw. weniger Reibungsverluste in Gruppen mit mehreren Generationen, Hilfestellungen gegen die „Vergreisung“ politischer Gruppen, das Nutzen von bereits vorhandenem Wissen und dadurch der Wegfall von zusätzlichem Aufwand bei der eigenständigen Entwicklung oder Aneignung dieser Kenntnisse.

### Hinweis:

Wie dem folgenden Ankündigungstext zu entnehmen ist, handelte es sich bei diesem Termin faktisch um zwei parallel ablaufende Ideenwerkstätten, weswegen manche Teile (insbesondere am Anfang und am Ende) zusammen durchgeführt wurden. An dieser Stelle gehen wir lediglich auf das Thema „Generationsübergreifende Wissensweitergabe“ ein. Das Thema „Wie werden wir mehr?“ wird an anderer Stelle behandelt.

Die Ideenwerkstatt wurde in veränderter Form einige Monate später wiederholt. Die zweite Version ist ebenfalls in diesem Reader dokumentiert (direkt im Anschluss an diesen Workshop).

## ANKÜNDIGUNG

Zum Auftakt der Veranstaltungsreihe „Politisch aktiv, ohne kaputt zu gehen“ gibt es eine Ideenwerkstatt, in der es um zwei für nachhaltige politische Arbeit wichtige Themen gehen soll. Wir wollen einerseits gemeinsam erarbeiten, wie wir Wissen möglichst angenehm und effektiv generationsübergreifend weitergeben können, und andererseits überlegen, wie wir Menschen für libertäre Ideen interessieren und Motivationen zum organisierten Handeln schaffen können.

## ZUR ANARCHOSYNDIKALISTISCHEN JUGEND (ASJ) BERLIN

Die Veranstaltung wurde in Kooperation der GruppeX/AFB mit einem Genossen der ASJ Berlin vorbereitet und durchgeführt. Die Anarchosyndikalistische Jugend Berlin versteht sich als Kultur- und Kampforganisation nach Selbstverwaltung strebender Jugendlicher, mit dem Ziel gesellschaftlicher Selbstverwaltung in allen Lebensbereichen, um so letztendlich eine Gesellschaft ohne Herrschaft des Menschen über den Menschen zu verwirklichen. Ihre Mitglieder setzen sich zusammen aus SchülerInnen, Studierenden, Auszubildenden und Jugendlichen mit und ohne Arbeit.

## ABLAUF DER VERANSTALTUNG

- Einführung, Methode: Kurzvortrag
- Aufteilung in zwei Gruppen (je ein Workshop) und Erfassung der Ausgangslage, Methode: Kombinierte soziometrische Aufstellung
- Erfahrungstransparenz herstellen, Methode: Handzeichen

### Trennung der beiden Workshops

- Einstimmung ins Thema, Methode: Tuschelrunden
- Sammeln von Ideen, Methode: World-Brainstorming (Erklärung siehe unten)
- Konkretisieren der Ideen, Methode: Tuschelrunden

### Zusammenführung der beiden Workshops

- Zusammentragen der Ergebnisse, Methode: Vorträge im Plenum
- Abschluss, Methode: Blitzlicht-Runde

Der Zeitrahmen war etwa von 20:45 bis 23:00 Uhr an einem Montag.

## INHALT UND METHODIK DER VERANSTALTUNG

Nach einer kurzen Einführung in die Veranstaltungsreihe insgesamt und in die beiden Themen für den Abend im Besonderen, nutzten wir eine soziometrische Aufstellung, um die Präferenzen der Anwesenden festzustellen und auf diese Weise eine Trennung in zwei getrennte Ideenwerkstätten zu den Themen „Generationsübergreifende Wissensweitergaben“ und „Wie werden wir mehr?“ zu ermöglichen. Wir kombinierten die Frage nach der bevorzugten Ideenwerkstatt mit der Frage, für wie dringend die Teilnehmer\_innen eine Auseinandersetzung mit dem Thema hielten.



Direkt im Anschluss (die Leute standen noch an der jeweiligen Stelle), fragten wir per Handzeichen die Dauer der Erfahrung der Anwesenden in der „linken Szene“ ab.

Dafür riefen die Organisator\_innen nacheinander drei Kategorien aus (alle, die sich angesprochen fühlten, sollten die Hand heben):

- 0–2 Jahre
- 3–10 Jahre
- mehr als 10 Jahre

Es ergab sich ein sehr gemischtes Bild, was die Erfahrung anging, aber ein eindeutiges Bild, was die Präferenzen anging: Der größere Teil (praktisch alle Jüngeren) wollten was dazu erarbeiten, wie wir mehr werden können, der kleinere Teil (praktisch alle mit längerer Erfahrung) waren eher der Ideenwerkstatt zur Wissensweitergabe zugeneigt.

Jede Gruppe erhielt einen eigenen Raum, und wir stiegen in das Thema „Generationsübergreifende Wissensweitergabe“ mit drei Tuschelrunden zu den beiden Fragen „Wie erhielt ich mein Wissen?“ und „Wie gab ich es weiter?“ ein.

Diese Gespräche wurden nicht protokolliert, weswegen wir dazu auch keine inhaltlichen Aussagen machen können. Wir hatten aber den Eindruck, dass sich einige der Anwesenden mit der Fragestellung ein wenig schwer taten bzw. von vornherein mit anderen, eigenen Themen zum Workshop gekommen waren.

Als nächsten Schritt nutzten wir vier vorformulierte Fragen als Grundlage für ein „World-Brainstorming“. Dieser Begriff wurde von uns erfunden und beschreibt eine Kombination der Methoden „Brainstorming“ (bei der alle ohne Beschränkungen Begriffe einwerfen) und „World-Café“ (bei der an verschiedenen Tischen verschiedene Fragestellungen diskutiert werden, wobei alle Leute aufgefordert sind, immer mal wieder den Tisch zu wechseln).

An jedem der Tische gab es also eine Frage, zu der die Leute Ideen sammeln sollten:

1. In welcher Form kann Wissen gesammelt werden, um anschließend weitergegeben zu werden?
2. Welche Formen der Wissensweitergabe können im Kontext verschiedener Generationen umgesetzt werden (jenseits vom „Frontalunterricht“)?
3. Wie können Ältere bei der Wissensweitergabe entlastet werden (sich entlasten)? [„Immer wieder die Basics erklären zu müssen, ermüdet.“]
4. Wie können Berührungspunkte zwischen verschiedenen Generationen abgebaut werden? [Bsp.: zur Integration verschiedener Generationen in gemeinsamen Gruppen oder Vernetzungen.]

Im Anschluss hatten alle Teilnehmer\_innen ausreichend Zeit, sich die Ergebnisse anzuschauen.

Im vorerst letzten Schritt wurden dann in neu gebildeten, kleinen Tuschelrunden auf der Grundlage des Brainstormings verschiedene Projektideen erarbeitet. Der Output der Gruppen fiel ganz unterschiedlich aus: Während eine Gruppe gar keine konkreten Ideen zu Papier brachte, entwickelte bzw. rekapitulierte eine andere sieben verschiedene umsetzbare Ideen.

Die konkreten Ideen wurden dann zusammen mit den Ideen aus der anderen Ideenwerkstatt im gemeinsamen Plenum vorgetragen.

Hier folgt eine Aufstellung der Ergebnisse. Die Ergebnisse sind grob nach folgendem Raster sortiert:  
Allgemeine Gedanken zum Thema | Persönliches Verhalten | Strukturen | Konkrete Projekte

### 1) Allgemeine Gedanken zum Thema

- Eigenes Wissen, eigene Erfahrungen assoziieren
- Wissen kontinuierlich weitergeben, damit alle das Wissen haben
- Transparenz
- Mentale Modelle
  - Sprachbarrieren berücksichtigen
  - z. B. ältere Begriffe / Abkürzungen / Jugend-Slang
  - „mentale“ Atmosphäre von Orten/Zentren

### 2) Persönliches Verhalten

- GFK (gewaltfreie Kommunikation)
- Veränderung der Verhaltensweisen und Weltanschauungen von einer Generation zur nächsten akzeptieren und nicht dagegen ankämpfen
- Freundlicher, höflicher, respektvoller und aggressionsloser Umgang
- Positiven Bezug zu den eigenen Inhalten/Prozessen herstellen/wiederfinden, damit die Weitergabe der Basics wieder Spaß macht
- Fragen stellen
- Ältere sollen sich auch um neues Wissen bemühen
- (soziale) Orte aufsuchen, wo auch andere Generationen sich aufhalten
  - ohne sich dann abzugrenzen
  - offen sein
- sich trauen Jüngere/Ältere anzusprechen
- Angst formulieren und aktiv überwinden
- prinzipielle Sympathie zeigen
  - von guten Absichten ausgehen
- nicht hinter allem eine Spitze suchen
- nicht immer „früher“ sagen
  - weniger Arroganz
  - weniger von oben
- Leute anderer Generationen aktiv auf ihre Wahrnehmung ansprechen (Barrieren/Ängste/Perspektiven)
- die Älteren nicht „siezzen“

### 3) Strukturen

- Multiplikator\_innen schaffen
- theoretische Reader erstellen
- (gemischte!) Lesekreise, gemeinsam Wissen erwerben
- Wissen/Erfahrungen dokumentieren
- dafür spezielle Strukturen schaffen > AG Weitergabe
- Ally-politics (s. Fußnote 1)
- Generationsorganisationen gründen
- Bündnisse zwischen Gruppen verschiedenen „Alters“
- generationsübergreifende Gruppen (gründen)
- ältere Genoss\_innen gezielt einladen
- Abkehr von Jugendorganisationen



- Gruppen „benutzer\_innenfreundlich“ machen – auch zugänglich für Leute mit Arbeit/Kinder etc.
- offener Umgang mit Misserfolgen
  - mehr Selbstkritik
- Rollenspiele
- neue Entwicklungen/Wandel von Ideologien konstruktiv begleiten

#### 4) Konkrete Projekte

- Städtereise „erfahrener“ Genoss\_innen bei Gruppen, die das wünschen, um Tipps und Ratschläge zu geben
- gezieltes Aufsuchen älterer Genoss\_innen, um eine Aufnahmereihe mit Oral-History-Interviews zu machen
- Öffentlicher (regelmäßiger) Beratungstermin (z.B. in einer Kneipe) zu Infrastrukturfragen („Szenewissen“)
- Gruppen-/Projektinterne Transparenz schaffen durch Übersicht zu persönlichen Fähigkeiten und Kontakten
- Veranstaltungsreihe zu „allgemeinen“ Themen, bei denen der (historische) Diskurs jeweils nachgezeichnet wird – z.B. unter Beteiligung von Genoss\_innen verschiedener Generationen (Bsp.: Antirassistische Kämpfe der letzten 30 Jahre / Feminismus seit dem 19. Jh.)
- Reader erstellen zum Thema „Kommunikation zwischen den Generationen“ mit gesammelten Tipps und Ideen (siehe Punkt 2 oben)
- Veranstaltungsreihe „Neues Wissen für länger Aktive“, z.B. Informieren über neueste Entwicklungen, aber bspw. auch technische Workshops geben



Am Schluss baten wir alle um ein kurzes Feedback in Form einer Blitzlicht-Runde. Dabei sollten sich alle kurz zu den beiden folgenden Fragen äußern:

- Wie zufrieden bist du mit dem Ablauf?
- Hast du spontane Tipps für weitere Ideenwerkstätten?

#### STIMMUNG UND FEEDBACK

Die anwesenden acht Personen saßen an drei Tischen. Die Gespräche verliefen jedoch zum Teil zäh – möglicherweise, weil manche Personen mit dem angebotenen Konzept nicht viel anfangen konnten. Im Rahmen der Brainstorming-Runde kam es auch zu einer angespannten Situation, als ein Teilnehmer äußerte, dass Gender- & Generationen-Probleme oft nur vorgeschoben seien. Es gibt einen entschiedenen Widerspruch von einer Teilnehmerin. Die Diskussion wurde aber aufgrund des konzeptionellen Rahmens nicht fortgesetzt (die Brainstorming-Konzeption sieht vor, dass über vorgeschlagene Stichpunkte nicht diskutiert wird, um möglichst viele Ideen erzeugen zu können).

Das Fazit der versammelten Runde war dann gemischt: Von einer Person, die äußerte, dass sie nichts Neues gehört habe, bis hin zur Meinung, ganz interessante Ansätze gefunden (oder zumindest dokumentiert) zu haben, gab es verschiedenstes Feedback.

Am Ende des Workshops fand sich spontan eine Handvoll Leute, die die Dokumentation der gesammelten Brainstorming- und Mindmap-Zettel unter sich aufteilten. Zur Sicherheit wurden alle Plakate vorher abfotografiert, damit auf keinen Fall was verloren geht. Die versprochenen Daten trudelten in den nächsten Wochen auch tatsächlich ein.

#### FAZIT

In der Reflexion der Ideenwerkstatt befanden wir, dass wir in dem Moment, da diskriminierende Äußerungen fallen, schneller bzw. entschiedener handeln müssten (ohne unbedingte Rücksichtnahme auf den konzeptionellen Rahmen). Störungen (starkes Unwohlsein von Teilnehmer\_innen) haben Vorrang.

Es bleibt auch nach der Veranstaltung unklar, in welchem Maße die angewandten Methoden zur Erzeugung „neuer“ Projektideen führen können. Das Thema der Ideenwerkstatt stieß durchaus auf großes Interesse, doch eine Umsetzung der entwickelten Ideen wollte sich nicht von alleine einstellen. Sehr positiv war die spontane Bereitschaft der Anwesenden, die Ergebnisse selbständig zu dokumentieren.

Wir glauben, dass es bestimmte Bereiche gibt, in denen sich ein verstärktes Engagement sehr lohnen würde. Dazu gehören alle Formen der Dokumentation vorhandenen Wissens (insbesondere der potentiell bald nicht mehr zur Verfügung stehenden Erfahrungen älterer Genoss\_innen), aber auch die Entwicklung von Ideen, wie etwa zum leidigen Thema der konkreten Weitergabe (theoretischen) Wissens in politischen Gruppen. Letzterer Aspekt zeichnet sich (aus

der Perspektive mancher) dadurch aus, dass „ältere“ Genoss\_innen mit der Zeit frustriert und zunehmend unwillig sind, die Zeit, die sie zum Weiterkommen nutzen würden, zur Einführung „junger“ Genoss\_innen einzusetzen - und das wieder und wieder.

Es kann insofern durchaus Sinn ergeben, altersgetrennte Gruppen zu haben, die jeweils ihre eigene Wissensaneignung betreiben. Das darf aber nicht dazu führen, dass der Kontakt zwischen ihnen verloren geht.



Eine der besten „Best Practices“ bei der generationsübergreifenden Wissensweitergabe ist daher – Überraschung – die Föderation (eine Erkenntnis, die angesichts unserer eigenen politischen Organisationsbestrebungen wohl nicht zufällig daherkommt :-):

- Kleine Buddy-Groups mit etwa Gleichaltrigen zum gemeinsamen, gleichberechtigten Lernen, Erfahrungsaustausch, etc.
- Unterstützung bei einzelnen Fragen oder in Projekten von Leuten anderer Altersgruppen
  - ▶ Anregung, Wissensweitergabe
- Föderation neigt zur Dokumentation und zum langen Bestehen ▶ Wissen tendenziell gesichert

---

(1) Ally Politics (Verbündetenpolitik) beschreibt das Konzept der Zusammenarbeit von Gruppen, die verschiedenen Repressionsstrukturen ausgesetzt sind oder verschiedene Bedürfnisse haben und daher für sich organisiert sind, aber ein gemeinsames Ziel haben oder eine gemeinsame Aktion durchführen wollen. Beispielsweise können Personen ohne Aufenthaltserlaubnis oder solche, die täglich Medikamente nehmen müssen, sich aus Selbstschutzgründen nicht in gleichem Maße selbst gefährden wie andere. Auch wendet sich Ally Politics gegen Anführer\_innen aus der herrschenden Schicht oder eine selbsternannte Avantgarde zugunsten von Selbstorganisation und eigener Emanzipation von Menschen, die ähnlicher Diskriminierung (Multiple Oppression) ausgesetzt sind. Ally Politics unterstützt aber keine grundsätzliche Trennung nach unterschiedlich definierten Bevölkerungsgruppen.

# Ideenwerkstatt „Generationsübergreifende Wissensweitergabe“ und „Wie werden wir mehr?“ - Teil 2: Mehr werden mit gx und der ASJ

## WARUM DIESES THEMA?

Viele, die von anarchistischen Ideen überzeugt sind, können nicht verstehen, dass andere sich nicht der vermeintlich „besten“ Idee anschließen. Sie denken: Es kann doch nicht viel fehlen, eine gute Veranstaltung, ein gutes Buch, ein genialer Spruch, ... und dann müssten andere doch verstehen ... Wenn dies im gewünschten Ausmaß ausbleibt, kommt häufig die Frustration. Neben diesem Wunsch des Mehr-Werdens auf einer Ebene, die eher auf Gesellschaftsveränderung ausgerichtet ist, gibt es auch das Bedürfnis der Politgruppen selbst mehr zu werden: Es gibt viele Ideen, was getan werden könnte, aber zu wenig Menschen, dies umzusetzen. Viele Gruppen leiden an Personalmangel, was wiederum Frust erzeugt. Wenn keine neuen Leute hinzukommen, geht vielen irgendwann die Luft aus. Es fehlt an neuen Ideen und neuen Hoffnungen. Aus diesen Motivationen heraus wollten wir in der Ideenwerkstatt nach Möglichkeiten suchen, wie wir mehr werden können.

### Hinweis:

Diese Ideenwerkstatt fand zeitlich und methodisch parallel zur Ideenwerkstatt „Generationsübergreifende Wissensweitergabe“ statt. Diese ist hier einige Seiten vorher dokumentiert. Da Ankündigung, Kooperation mit der ASJ, Ablauf, Einführung, Stimmungsbild, Plenum und Abschluss identisch mit dieser Ideenwerkstatt sind bzw. zusammen mit dieser stattfanden, werden diese Teile der Dokumentation hier ausgelassen.

## INHALT UND METHODIK DER VERANSTALTUNG

Zunächst haben wir uns, um in das Thema einzusteigen, uns etwas kennenzulernen und persönliche Erfahrungen austauschen, in Kleingruppen alle zu „Wie bin ich aktiv geworden?“ und „Was waren die Gründe?“ geäußert. Manchmal kann die Erzählung der Polit-Historie von anderen helfen, neue Ideen oder neue Motivation für das eigene Leben zu finden. Der Austausch war sehr persönlich und wird deshalb hier nicht wiedergegeben. Zwei allgemeine interessante Bemerkungen habe ich mir aus meiner Gruppe notiert:

- In der linken Szene herrscht eine ganz spezielle Atmosphäre, die nicht allen zusagt.
- Es gibt viele Linke oder sich politisch nicht verortende Menschen, die z.B. anarchistisches Gedankengut gut finden, aber die Menschen in der linken Szene für bescheuert halten.

Danach wurde zur Frage der Ideen-Werkstatt „Wie werden wir mehr“ an vier Tischen mit je einer Teilfrage gebrainstormed. Auf jedem Tisch lag ein Plakat mit einer Frage und viel Platz zum notieren von Ideen. Jede\_r konnte sich an einem Tisch einfinden und nach einem Zeitsignal den Tisch wechseln, bis alle an allen Tischen waren. Die Fragen:

1. Wie können wir mehr Leute (unbekannte Personen) politisieren? [Bsp.: zur verstärkten Teilnahme an Demos und Veranstaltungen]
2. Was können wir aktiv unternehmen, damit sich mehr Leute organisieren? [Bsp.: aktive Anwerbung von neuen Leuten oder Gründung neuer Gruppen]
3. Wie können wir interessierte Einzelpersonen (besser) in politischen Gruppen einbinden? [Bsp.: in temporären Projekten]
4. Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, damit Menschen sich organisieren möchten? [Bsp.: Relevanz für sich, Respekt, Interesse, ...]

In einer zweiten Phase wurde versucht, aus diesen Notizen konkrete, umsetzbare Maßnahmen zu entwickeln. Da sich die Antworten auf die Fragen inhaltlich überschneiden, wurden für die Präsentation der Ergebnisse die Fragen 1 und 4 zusammengefasst. Außerdem können die Ergebnisse zu Frage 1 auch für Antworten auf die Fragen 2 und 3 genutzt werden.

Es gibt viele verschiedene Ideen zu möglichen Handlungsweisen. Uns erscheint wichtig, darauf hinzuweisen, dass die lange Liste nicht bedeutet, dass jede „gute“ Politgruppe möglichst viel davon durchführen müsse. Bestimmte Aktionsformen liegen bestimmten Menschen mehr als andere. Und wichtig ist ja auch immer, dass es den Aktiven selbst Spaß macht. Sucht euch also ein paar Formen, die zu euch passen, versucht vielfältig zu sein, aber macht keinen Zwang

daraus. Statt dessen macht es mehr Sinn mit anderen Gruppen, die andere Aktionsformen abdecken, zu kooperieren oder sich in einer Föderation zusammenzutun.

Was können wir tun, um Leute neu zu politisieren? Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, damit Menschen mitmachen möchten?

#### **Wirkung nach außen sollte folgenden Kriterien genügen:**

- sympathisch, humorvoll, lässig, durch Ausstrahlung Lust auf Widerstand wecken
- interessant, kompetent, alltagsbezogen (auch bei radikalen Themen), präsent (in vielen Informationskanälen/Orten)
- kritikfähig, reflektiert
- begeistert, voller Perspektiven, hoffnungsvoll
- einladend, niederschwellig ansprechbar, offenherzig (z.B. Freude über Interesse bekunden), ernsthaft interessiert am Gegenüber und dessen Problemen, auf Menschen zugehen (den ersten Schritt machen)
- offen (sowohl als Gruppe/Ort, als auch als Person, gegenüber Andersdenkenden und offen dafür, auch mal persönliche Geschichten preiszugeben), unvoreingenommen, nicht Menschen bewertend (höchstens deren Handlungsweisen), neugierig (Lust auf Neues), transparent (Überblick über eigene Motivation/Arbeit/Gruppe geben)
- eingebunden in Strukturen und Gruppen (nicht als isolierte Sonderlinge rüberkommen), vielfältig (thematisch, Aktionsformen, Präsenz, Informationskanäle), nicht zu „szenig“
- Gruppenidentität vermeiden bzw. nicht zu familiär wirken, da es sonst schwerfällt, sich als „neue“ Person zu integrieren
- auffallend, ab und zu etwas provokant

Das klingt jetzt vermutlich schlimmer als die Anforderungen in einer Jobausschreibung. ;-) Aber auch hier gilt: Macht euch keinen Stress. Wichtig ist nur, sich (als ich und als Gruppe) regelmäßig selbst zu reflektieren bzw. sich auch mal Feedback über die eigene Wirkung von Außenstehenden zu holen. So lässt sich vielleicht vermeiden, beispielsweise mit der Zeit in eine arrogante oder abgehobene Haltung gegenüber „Neuen“ zu rutschen.

#### **Durch welche konkreten Maßnahmen kann die beschriebene gewünschte Wirkung nach außen beispielsweise erreicht werden?**

##### **a) Persönliche Ebene**

- individuelle Gespräche, persönlicher Austausch auch im eigenen Umfeld (Freundeskreis, Arbeitskolleg\_innen, Nachbarn); direkten Kontakt aufbauen und halten; persönlich zu Veranstaltungen einladen
- offener Stammtisch
- Denkanstöße geben
- im Alltag (Bahn, Einkauf, Wartezimmer, ...) Gespräche anfangen



##### **b) Informationsebene**

- Sticker, Zeitschriften, Videos, ... in ansprechendem Layout; unterschiedliche Medien (auch bürgerliche) und Medienarten (Flyer, Blogs, Radio, ...) nutzen
- Reader, Veranstaltungen, Referate, Präsentationen mit Basics (z.B. Selbstorganisation, was ist Anarchie), FAQ erstellen mit Fragen und Antworten, die Anarchist\_innen häufig gestellt bekommen
- mehr Theorie/Inhalte in Mobilisierungsmaterial
- Tragweite des Kapitalismus klarmachen, Scheiße aufdecken; dabei bei Wortwahl auf Wirkung achten
- Perspektiven aufzeigen

##### **c) Aktionsebene**

- anarchistische Kultur in andere Lebensbereiche mitnehmen: Yoga, wertfreies Malen, ...
- Straßentheater, andere auffallende/neue Aktionsformen
- offene Aktionsplattformen
- große Kampagnen, aber auch Kontinuität von Kampagnen
- Bündnisse
- Low-Level-Plakate, wie z.B. unter <http://www.loesje.de/>
- aktiv (z.B. mit Flyern) auf Leute zugehen, diesen Alternativen aufzeigen und dadurch auch zum Nachdenken anregen (Antira-Einkauf)

#### d) Organisationsebene

- niederschwellige Mitmachangebote wie Vokü, Partys (Freibier ;-), Freizeitaktivitäten, Sport, Spiele; in gut auffindbaren Räumen
- gemeinsame kulturelle Aktivitäten: Bildungsreisen, Filme zusammen schauen oder Radio hören, politisches Theater
- Vielfältigkeit zeigt sich z.B. in breiter Musikauswahl, unterschiedlichen Zielgruppen bei unterschiedlichen Aktionen
- Ressourcen neuen Leuten zur Verfügung stellen, Bildungsangebote (z.B. nach geäußertem Interesse), Unterstützung anbieten für organisatorische Dinge/Ressourcen
- offene Gruppen, deren Arbeit und Ausrichtung bekannt sind, deren Strukturen transparent sind, die präsent sind und offene Treffen anbieten (trotzdem kann es noch interne Plena geben)
- Broschüre über offene Strukturen (z.B. <http://www.schwarz-bunte-seiten-berlin.org>)
- kontinuierliche Bewerbung von Veranstaltungen und Gruppentreffen, Angebote nicht nur in eigener Szene bewerben
- Schnuppertermine, Sammeltreffen für Neue
- Ansprechbarkeit durch feste Plena-Zeiten und Raum + aktuellen Internetauftritt und funktionierende E-Mail-Adresse
- „Anwerbungs-AG“

#### Was können wir tun, um neue Leute in Gruppen einzubinden?

Die oben beschriebene Wirkung nach außen ist auch hier hilfreich. Auch die Maßnahmen passen zu großen Teilen. Speziell als Antwort auf diese Frage ist Folgendes gesammelt worden:

#### a) Persönliche Ebene

- Person befragen, was ihr in der Situation am liebsten wäre (z.B. in Ruhe gelassen zu werden oder voll einzusteigen)
- Interessen der Person rausfinden, darauf eingehen
- Meinungen erfragen
- nicht überfordern
- auf soziale Einbindung achten (z.B. saufen gegen)
- ehrliches Feedback geben; Kritik nicht meiden (aber vorsichtiger formulieren)
- Autonomie lassen, viel auf Initiative der Person setzen, nur in bestimmten Momenten Input geben
- wertfreies Interesse an der „ganzen“ Person zeigen, nicht nur an der „politischen“ Seite
- Neumitglieder persönlich zu privaten Treffen/Events einladen, jedoch zunächst nicht zu Gruppentreffen in privaten Räumen mit einladen, da der Eindruck entstehen könnte, dass mensch als neue Person vielleicht noch nicht „mitgemeint“ sein könnte und nicht willkommen sei
- Spaß haben
- Vertrauen aufbauen

#### b) Informationsebene

- Infoblatt („Willkommen bei ...“) zur Gruppe, deren Strukturen, Ressourcen, Termine, ... für mehr Transparenz und leichtere Integration; Struktur jedoch nicht monolithisch darstellen; Transparenz schaffen (interne Strukturen erklären)
- immer Hilfe anbieten; Unterstützung beim Umgang mit Problemen (Arbeitsplatz, Mietshaus, Behörden, Umweltbelastung im Garten, zu viel Verkehr auf dem Schulweg)
- eigene Bewegungsgeschichte erzählen + reflektieren

#### c) Aktionsebene

- in Tätigkeiten, die Möglichkeit zum sinnvollen Beitragen und zur Weiterentwicklung bieten; gemeinsame Tätigkeit verbindet
- temporäre Projektarbeiten (politisch und persönlich)
- Polit-Festivals / Camps
- Aktionstraining als Möglichkeit zusammenzukommen
- Wissenshierarchien abbauen, am Besten durch Handeln
- alternative Kultur und Freizeitmöglichkeiten



#### d) Organisationsebene

- Pat\_innen-System: Buddy („Pate“) aus der bestehenden Gruppe als persönliche\_r Ansprechpartner\_in bei z.B. Fragen und als Person, die sich verantwortlich fühlt, den Kontakt zu halten; Einbindung nicht dem Zufall überlassen
- Kleingruppen, um in großen Strukturen nicht verloren zu gehen
- leichter Ein-/Aus- und Wiedereinstieg
- klar erreichbare Ziele
- kleinere Aufgaben verteilen (nicht überfordern)
- Aufgaben anbieten (falls gewollt)
- Kontakt halten (in entsprechende Kommunikationsstrukturen einbinden)

#### Was können wir tun, damit sich Leute neu organisieren/neue Gruppen bilden?

Auch hierzu kann aus den Antworten auf die vorherigen Fragen Inspiration geschöpft werden. Zusätzlich wurde gesammelt:

##### a) Persönliche Ebene

- unsere Bekannten fragen, ob sie sich mit uns organisieren
- selbst Augen und Ohren offenhalten nach interessanten Gruppen bzw. Organisierungsmöglichkeiten und Anderen davon erzählen

##### b) Informationsebene

- Leitfaden mit Organisations-Basics für neue Gruppen
  - Möglichkeiten für Entscheidungsfindungen
  - Worterklärungen (z.B. Konsens, Veto)
  - Wie schreibt mensch gute Protokolle?
  - Möglichkeiten des Gesprächsverhaltens (Redeleitung, Handzeichen, etc.)
  - Sicherheit (keine Namen und illegale Sachen ins Protokoll, PGP, Handys raus)
  - neue Gruppe gründen
- die Notwendigkeit von Organisation hervorheben / Vorteile klarmachen:
  - bessere Aussicht auf Verbesserung der Lebenssituation
  - Wissens- und Erfahrungsaustausch
  - kontinuierliche Arbeit
  - vertraute Umgebung
  - Kontakt zu neuen Menschen
  - regionale und überregionale Vernetzung
  - mehr Kapazitäten und Ideen
  - größere Wirkungsmacht
  - bessere Außendarstellung
- auf Probleme von Nichtorganisation aufmerksam machen
- Aufklärung (z.B. über Repression)
- gesamtgesellschaftlicher Anspruch

##### c) Aktionsebene

- Organisierungsevents organisieren (z. B A-Kongress)
- öffentliches Präsentieren von bestehenden Gruppen und deren Ausrichtung (<http://www.schwarz-bunte-seiten-berlin.org>)
- Erfolge gemeinsam erleben und in Erinnerung rufen

##### d) Organisationsebene

- neu gegründeten Gruppen Hilfe anbieten, praktisch auch als Wissens- und Erfahrungsaustausch
- ein Mitglied von alter Gruppe mitmachen lassen
- bestehende Gruppe teilen ► gute Mischung aus Erfahrenen und Unerfahrenen
- kontinuierliche individuelle Vernetzung und Gruppenvernetzung
- solidarische Unterstützung bei Repression
- sich als Gruppen bei größeren Aktionen (z.B. Kongress) gegenseitig unterstützen



## STIMMUNG UND FEEDBACK

Es haben ca. 20 Personen an diesem Teil des Workshops teilgenommen. Das Feedback des „Mehr werden“-Teils der doppelten Ideenwerkstatt erschien durchschnittlich positiver als das des „Generationen“-Teils. Einige Teilnehmende waren recht enthusiastisch, ein paar der Ideen umzusetzen und auch die Ideen in Form dieser Dokumentation weiterzugeben.

## FAZIT

Ideen gibt es viele – doch warum ist es so schwer, Menschen zu finden, die sie tatsächlich umsetzen? Wir haben den Eindruck, dass fast alle Anwesenden schon recht eingebunden waren und sich eher nicht mit neuen Projekten noch mehr verzetteln wollten. Menschen, die neu hinzukommen und noch nicht eingebunden sind, haben vielleicht umgekehrt eher den Wunsch eigene Ideen zu entwickeln (und eigene Fehler zu machen), statt vorgedachte Ideen umzusetzen? Wie lässt sich das überwinden? Eine Idee wäre eine Evaluation laufender Projekte bezüglich ihres Nutzens und Aufwands. Diese sollte vielleicht nicht von den Gruppen selbst, sondern von befreundeten Gruppen oder im Falle einer Föderation von dieser durchgeführt werden. Wenn sich so herausstellt, dass die Fortführung einiger Projekte keinen Sinn mehr macht, könnten diese sinnvoll und koordiniert beendet und neue begonnen werden. Eine andere Idee ist, Menschen, die noch freie Kapazitäten haben, von Anfang an in die Ideenentwicklung einzubinden, sodass nicht der Eindruck entsteht, es wäre alles durchgeplant und müsse nur noch durchgeführt werden.

Wenn keine neuen Leute in bestehende Strukturen hinzukommen, geht irgendwann die Luft aus. Es fehlt an neuen Ideen und neuen Hoffnungen. Die „Alten“ sollten jedoch bewusst darauf achten, ihre Desillusion nicht auf die „Neuen“ zu übertragen, sondern sich statt dessen von deren Hoffnungen neu anstecken lassen. Auch sollten die „Neuen“ nicht implizit dafür verantwortlich gemacht werden, neuen Schwung reinzubringen, oder deren Fernbleiben als Rechtfertigung für Desillusion genutzt werden. Auch wenn wir nicht „mehr werden“, liegt es in unserer Verantwortung, unsere Begeisterung für die Idee des Anarchismus wachzuhalten und diese sympathisch und mit Begeisterung nach außen zu tragen.



# Ideenwerkstatt „Generationsübergreifende Wissensweitergabe“

## - 2. Durchlauf mit gx bei der „Woche der Widerspenstigen“

### WARUM DIESES THEMA?

Im September 2011 fanden in Berlin Aktionstage zu 30 Jahren Hausbesetzungsbewegung unter dem Motto „Geschichte wird gemacht - Woche der Widerspenstigen“ statt. Dabei sollten „Alte“ und „Junge“ zusammen damalige Erfahrungen kritisch beleuchten, einen Austausch anregen und eine Brücke zwischen „damals“ und „heute“ schlagen, um sich besser kennenzulernen und zusammen zu streiten, zu lachen, zu kämpfen, sich zu vernetzen und gemeinsam voranzugehen. Wir wollten mit unserem Workshop „Generationsübergreifende Wissensweitergabe“ den Brückenbau mitgestalten und Impulse und Lösungsansätze liefern, um einen generationsübergreifenden Austausch besser zu gestalten.

### ANKÜNDIGUNG

Generationen politischer Menschen kommen und gehen – und dabei geht sehr viel Wissen verloren, neue, junge Leute müssen sich Basics von Grund auf aneignen und erhalten keine Unterstützung. Ältere Generationen wiederum verlieren womöglich die Anbindung an neueste Entwicklungen in Theorie und Praxis. In diesem Workshop möchten wir gemeinsam erarbeiten, wie wir Wissen möglichst angenehm und effektiv generationsübergreifend weitergeben können.

### ZU GX/AFB

Die Gruppe X ist Teil der Anarchistischen Föderation Berlin und hat bereits die Veranstaltungsreihe „Politisch aktiv ohne kaputt zugehen“ organisiert und umgesetzt, bei der schon ein erster Workshop zum gleichen Thema gemacht wurde.

### ABLAUF DER VERANSTALTUNG

- Vorstellungsrunde
- Stimmungsbild/Soziometrische Aufstellung
- Tuschelrunde
- Plenum mit Brainstorming
- Clustern der Ergebnisse
- World-Café
- Plenum mit Projektvorstellung
- Voting (Abstimmung) über die Projektideen
- Feedbackrunde



Die Veranstaltung fand an einem Sonntag von 14 bis 18 Uhr im Mehringhof statt. Wir haben es trotz kleinerer Verzögerungen und spontaner Umplanungen diesmal halbwegs geschafft, unser Zeitkonzept einzuhalten. Vielleicht auch, weil wir die Teilnehmenden zu Beginn des Workshops gefragt haben, ob sie damit einverstanden sind, dass wir darauf achten, die Zeit einzuhalten, und darum gebeten haben, gemeinsam darauf zu achten.

### INHALT UND METHODIK DER VERANSTALTUNG

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde wurde in wenigen Worten der Ablauf des Workshops vorgestellt, der Zeitplan festgelegt und das Ziel formuliert. Demnach sollten im Rahmen des Workshops konkrete Vorschläge erarbeitet und am Ende eine Arbeitsgruppe gegründet werden, um eine der Projektideen praktisch anzugehen.

#### Der Ablauf des Workshops im Einzelnen:

Stimmungsbild/Soziometrische Aufstellung, um die Stimmung und erste Impulse der Teilnehmer\_innen einzufangen. Dazu wurden drei Fragen gestellt und die Anwesenden haben sich auf einer Achse von „sehr wenig“ bis „sehr stark“ positioniert. Wir haben einzelne Teilnehmende um Kommentare zu ihrer Position gebeten:

### Wie viel generationsübergreifende Wissensweitergabe gibt es in eurer Gruppe?

Sehr durchmischte Einschätzungen. Selbst innerhalb einer Gruppe kann die Weitergabe mal sehr gut und mal sehr schlecht ausfallen.

### Wie zufrieden seid ihr damit?

Hier war von sehr guten Erfahrungen im Gespräch mit Einzelnen die Rede, aber auch vom Frust der Älteren, die sich nicht gehört fühlen.

### Wie lange bist du schon aktiv?

Der Erfahrungshintergrund der Anwesenden war sehr gemischt, aber allgemein höher als vorher angenommen: Er reichte von nur wenigen Jahren bis zu mehreren Jahrzehnten.

### Tuschelrunden mit persönlichem Erfahrungsaustausch

#### Wie erhielt ich mein (Polit-)wissen/meine Erfahrungen, wie gebe ich es/sie weiter?

Mögliche Ursache für mangelnde generationsübergreifende Wissensweitergabe: Kriegsgeneration gab es nicht mehr, keine Wissensweitergabe möglich keine Kultur der Wissensweitergabe in den nachfolgenden Generationen

### Plenum mit Brainstorming

- Welche aktuellen Beispiele der generationsübergreifenden Wissensweitergabe gibt es, wie erfolgreich sind sie?
- Welche Ideen gibt es außerdem?
- Warum werden sinnvoll erscheinende Ideen zur generationsübergreifenden Wissensweitergabe nicht umgesetzt? Was hindert uns daran, dies zu tun?

Die Ergebnisse wurden auf Kärtchen festgehalten und danach geclustert. Die Cluster waren:

### Umgang mit Wissen

#### Hindernisse:

- Berechtigung oder Nichtberechtigung von Paranoia
- Paranoia
- Selbstschutz
- Arroganz
- keine Zeit
- Offenheit ist anstrengend
- Abgeschlossenheit der eigenen Gruppe gegenüber „Neuen“
- fehlendes Interesse
- sich ausgemustert vorkommen
- Peinlichkeit
- „Überintellektualisierung“

#### Ideen zum Umgang mit diesen Hindernissen:

- Freundlichkeit unter Linken entwickeln
- geschlossene und offene Strukturen sind wichtig
- direkte Kommunikation, „miteinander sprechen“
- Auf „Neue“ interessiert zugehen/„sich beschnuppern“

### Strukturelles (Gesellschaft/Szene)

#### Hindernisse:

- keine eigene Sprache „so redet mensch nicht bei uns“
- strukturbedingte Alterstrennung
- schulische „Richtig“/„Falsch“-Machtmuster
- Konkurrenzdenken
- Abschottung durch Codes der Szene
- Ritualisierende Veranstaltung



#### Ideen zum Umgang mit diesen Hindernissen:

- Absurdität durch Humor umwerfen und somit Handlungsoptionen öffnen
- Strategien-Kompodium: „Erfahrungswissen austauschen“

- „Zeitzeugen-Programm“: Konkrete Aktionen mit Erfahrenen
- soziale „Beziehungen“ in den Vordergrund rücken statt systemorientiertes Handeln/Denken
- in Gruppen: Reflexion z.B. in altersgemischten Kleingruppen (regelmäßig)
- interkulturelles Arbeiten
- Gruppenbewusstsein für Struktur
- Blick von außen Konzept/Ziel klar haben



### Zwischenmenschliches

#### Hindernisse:

- Instrumentelles Verhältnis
- Selbstzensur
- Schwierigkeiten Hilfe anzunehmen
- Arroganz
- Mängel im zwischenmenschlichen Umgang (z.B. fehlende Offenheit)
- Vorurteile bei Nicht-Szene-Verhalten/Sprache
- Wie willkommen ist es, „anders“ zu sein?

#### Ideen zum Umgang mit diesen Hindernissen:

- Andere in ihrem „Anders-Sein“ akzeptieren
- Humor
- Offenheit
- sich auch in Frage stellen
- bewusst einen Austausch zu verschiedenen Themen anstreben (Politikthemen, Methoden, ...)
- z.B. bei Paranoia: Gibt es auch andere Erklärungen (für ein Verhalten)?
- Andere ernst nehmen z.B. durch „aktives Zuhören“
- sich selbst weniger ernst nehmen
- Anderen eine Entwicklung zugestehen
- Müssen alle so werden wie du?
- Ideen und Erfahrungsaustausch zu Treffen und zugehörigen Methoden (z.B. Feedback)
- sich nicht selbst genügen
- als Gruppe einen Rahmen für einen expliziten Austausch schaffen (z.B. für Leute, die wenig sagen)

### World-Café

Aufteilung auf drei Tische zu den oben festgelegten Überbegriffen, an denen in (wechselnden) Kleingruppen diskutiert wurde. Ziel sollten konkrete Lösungsvorschläge sein.

### Plenum mit Kurzpräsentation der Vorschläge

- Stammtisch (Einwand: besser Erzählcafé nennen (historische Gründe)), persönlicher Austausch, Gelegenheiten, sich kennenzulernen, Anlaufpunkte, Orte der Begegnung
- ABC der „Szenesprache“
- Generationsübergreifend ansetzen, z.B. bei Projektorga; Veranstaltungen generationsübergreifend organisieren
- Videodoku ins Netz (Erfahrene und wenig Erfahrene)
- ältere Menschen neu politisieren
- „Supervision“, Supervisionsteams
- „Gute Vorsätze“ (Best Practices, Verhaltensweisen) in Gruppen tragen

In der letzten Phase des Workshops war geplant, in Kleingruppen neue Projekte einzuleiten. Die Anwesenden waren jedoch alle bereits stark in Projekte eingebunden und hatten keine Ressourcen neue zu starten.

### STIMMUNG UND FEEDBACK

Die Stimmung während des Workshops war insgesamt recht gut und sehr entspannt. Einige Jüngere fanden es spannend, Älteren zu lauschen, wenn diese ein wenig aus ihrem Erfahrungsschatz preisgaben, ohne dabei ins Oberlehrer\_innenhafte abzudriften. Insgesamt wurde es als schwierig empfunden, übergreifend zu diskutieren, da die Fragen und Definitionen sehr weit gefasst waren. Dadurch bestand die Gefahr, zu sehr ins Allgemeine abzuschweifen. Auch wenn

sich keine konkreten Projekte ergeben haben, war es dennoch gut und wichtig, dieses Thema zu behandeln. Dadurch wurden einige Denkanstöße gegeben und das eine oder andere „Astloch im Brett vorm Kopf“ (Zitat eines Teilnehmenden) geschaffen.

#### FAZIT

Im Unterschied zum ersten Workshop zu diesem Thema wurde der Fokus mehr auf die Probleme der generationsübergreifenden Wissensweitergabe gerichtet. Zudem sollte es nicht nur bei Lösungsvorschlägen bleiben, sondern eine konkrete Umsetzung in mindestens einem Projekt begonnen werden. Das war zumindest zu Beginn des Workshops als Ziel angedacht worden. Es entstanden zwar einige gute Ansätze, die jedoch meist über gute Vorsätze nicht hinaus kamen. Die Schwierigkeit bestand darin, durch die eher allgemein gefassten Fragen wieder konkret zu werden. Zum anderen erwies sich die konkrete Umsetzung als schwierig, da kaum Zeit und Ressourcen bei den Teilnehmenden vorhanden sind, um Projekte anzugehen. Dies ist zwar einerseits etwas schade, andererseits zeigt es, dass die „Best Practice“, sich nicht in zu vielen Einzelprojekten zu verlieren, durchaus angewandt wird.

Wenn auch keine konkreten Umsetzungen aus dem Workshop heraus erfolgt sind, so gingen doch wichtige Impulse vom Workshop aus, die wiederum auch in die einzelnen Gruppen der Teilnehmenden getragen werden (können). So sollte - nach Möglichkeit - die Generationendimension bei jedem Projekt zumindest mitgedacht werden und im Idealfall sollten Projekte bzw. Aktionen auch generationsübergreifend geplant und umgesetzt werden.



Wichtig erscheint uns auch, Menschen nicht nach Alter zu kategorisieren und entsprechende Erwartungen an sie zu stellen: Ältere Menschen sollten sich nicht dem Druck, alles wissen und über einen reichen Erfahrungsschatz verfügen zu müssen, ausgesetzt fühlen. Und jüngere Menschen sollten nicht als unerfahren und naiv beurteilt werden. Genauso sinnvoll wie das Mitdenken der Alterskomponente bei der Aktionsplanung im einen Fall, kann das Abstrahieren von Alterszuschreibungen in Gruppen im anderen Fall sein.

# Wir sind noch da!

## Salongespräch mit drei langjährig Aktiven mit gx

### WARUM DIESES THEMA?

Wenn es um die Zahl der Aktivist\_innen in der „Szene“ geht, ist eines der wichtigsten Probleme das Wegbleiben von Menschen ab einem bestimmten Alter. Meistens mit Anfang 30 oder in den Jahren danach geht die Beteiligung schlagartig zurück, so dass nur noch wenige „Ältere“ übrigbleiben. Neben gesellschaftlichen Aspekten wie Berufstätigkeit und Kindererziehung sind wichtige Ursachen auch die fehlende Motivation und der Umgang miteinander in Politgruppen sowie in der „Szene“ allgemein. Um Wege zu finden, wie wir alle auch noch im fortgeschrittenen Alter weiter politisch aktiv bleiben können, haben wir beschlossen, drei „ältere“ Genoss\_innen zu einem „Salon-Gespräch“ einzuladen. Besonders wichtig war es uns, auf Grundlage ihrer Biographien und Erfahrungen zu Erkenntnissen zu gelangen, die möglicherweise auch für Andere relevant sein könnten.

### ANKÜNDIGUNG

Als zweite Veranstaltung der Veranstaltungsreihe „Politisch aktiv, ohne kaputtzugehen“ gibt es ein Salon-Gespräch, in dem sich Aktivist\_innen, die sich seit Jahrzehnten in der linken Szene bewegen, darüber unterhalten werden, was sie motiviert weiterzumachen und wie Kontinuität möglich ist. Ziel ist es, (in Zusammenarbeit mit dem Publikum) möglichst viele, möglichst breit anwendbare Ideen zu entwickeln, die uns allen zu einer kontinuierlichen und motivierten Praxis verhelfen können.

### ZU UNSEREN GÄSTEN

Das „Salon-Gespräch“ wurde von einem Mitglied der Vorbereitungsgruppe moderiert, die konkreten Inhalte wurden allerdings von drei Aktivist\_innen eingebracht, die eigens zu der Veranstaltung eingeladen worden waren. Dabei handelte es sich drei Menschen aus unterschiedlichen Generationen (47, 56 und 69), die immer noch politisch aktiv sind (und zwar in verschiedenen Spektren, die sich auch im Laufe ihrer Geschichte veränderten: etwa Anti-Atom und autonome Bewegung).

### ABLAUF DER VERANSTALTUNG

- 1) Kurze Einführung in die Veranstaltungsreihe und Begrüßung der Gäste durch den Moderator
- 2) Selbstvorstellung der drei basierend auf einem kurzen biographischen Abriss (mit einem Fokus auf die Frage der Veranstaltung)
- 3) Gemeinsame Reflexion und Finden von Lösungen (unter Beteiligung des Publikums)
- 4) Abschlussrunde

Die Veranstaltung fand an einem Montag von 20:30 bis 23 Uhr in der New Yorck im Bethanien statt.

### INHALT UND METHODIK DER VERANSTALTUNG

#### Methodik der Veranstaltung:

Die Veranstaltung sollte aus zwei Teilen bestehen, wobei der erste nach ca. 45 Minuten enden sollte:

#### 1. Input der Gäste

Dabei sollten wenn möglich diese Fragen berücksichtigt werden:

- Seit wann / wie lange schon seid ihr aktiv?
- Was motiviert euch (immer wieder)?
- Wie geht ihr mit Rückschlägen um?
- Gibt es Wiederholungen (innerhalb der Szene)?
- Wie entwickelt ihr euch weiter?
- Gibt es Probleme mit Altersunterschieden?
- Was gibt dir die Szene?



**Uschi:**

Ich bin 56 Jahre alt und lebe nun seit 1977 in Berlin-Kreuzberg. Seit 1974 bin ich in der autonomen, linksradikalen Bewegung aktiv. Ich bin Akademikerin, war aber nie als solche tätig. Seit vier Jahren arbeite ich mit anderen Frauen in einem Beratungskollektiv.

(Anmerkung der Redaktion: Uschi war auch Referentin des „Anti-Stress“-Workshops. In der Dokumentation dazu (siehe weiter unten) findet ihr mehr Informationen zu ihrer Person.)

**Berta:**

Aufgewachsen bin ich in West-Berlin in den 60er und 70er Jahren. Als älteste Tochter wurde ich weiblich, aber relativ selbständig in einer klassischen Kleinfamilie sozialisiert. Vater und Mutter hatten handwerkliche Berufe gelernt. Mein Vater war außer Haus, meine Mutter im Haus lohnarbeitend. Wir wohnten zwar in einem bürgerlich konservativen Bezirk, aber in einer Siedlung des sozialen Wohnungsbaus, damals noch mit erschwinglichen Mieten für winzige Zimmer. Oft wohnten mehrere Erwachsene oder Kinder in einem Raum. Inmitten vieler (deutscher) Großfamilien, Kriegsinvaliden und alleinerziehender (Groß-)Müttern waren wir als „intakte Familie“ eher die Ausnahme.

Mein Vater war als linker Sozi, Autodidakt, Marx-Freund, aber DDR-„Feind“ ein wichtiger Orientierungspunkt in meiner politischen Ausbildung. Ebenso die linke Gesamtschule, auf die ich trotz Gymnasialempfehlung gehen durfte. Mit den dortigen jungen Lehrer\_innen der 68er Generation ging ich auf meine ersten Demos in West-Berlin und gegen AKWs in Westdeutschland. Der angesagte Mainstream an der Schule war alternativ, links und öko; auch Drogen ausprobierend, von denen ich aber weitgehend die Finger ließ. In den 70er und 80er Jahren war es m.E. relativ einfach, mit diesem schulischen und elterlichen Hintergrund, kritisch, aufgeklärt, links und selbständig zu werden. Und West-Berlin bot Anfang der 80er, als ich von der Schule ging, die besten Voraussetzungen, schnell Anschluss an „die Szene“ zu bekommen. Damals war es einfach, dazuzugehören, wenn mensch erst einmal dabei war und sich aktiv einmischte in die diversen Kampagnen und anderen Aktivitäten, die in den 80ern so liefen.

In den folgenden Jahren, als die Bewegung kleiner wurde und die Gegenkräfte stärker, hatte ich das Glück, immer in größeren sozialen Zusammenhängen zu leben. So war es einfacher, eingebunden zu bleiben und den Optimismus zu bewahren; der mir irgendwie eigen ist. Mir hat es immer Spaß gemacht, mit anderen etwas zu organisieren, mit zugewandten, interessierten Menschen, die autonome Politik nicht als Pflicht sehen, sondern als Prozess, der uns alle auch bereichert und verändert. Ich bin froh, dass ich nicht den Hang zur Einzelkämpferin habe, dann hätte ich schon längst frustriert aufgehört.

Lohnarbeit war für mich immer nur ein Mittel zum Zweck; dem des Überlebens, nie der Selbstbestätigung. So bin ich in bewegungsarmen Zeiten nicht in diese Falle getappt, aus der Not eine Tugend werden zu lassen und den Sinn meiner Existenz in der bezahlten Arbeit zu finden.

Die Kinderfeindlichkeit der Szene in den 80ern kam mir insofern zugute, dass ich ohnehin nur Beziehungen zu sterilisierten Männern hatte. Als es einfacher wurde, in Gemeinschaften mit Kindern zu leben, hatte ich dann die Phase der Überlegung, ob eigene Kinder Ja oder Nein, bereits mit einem Nein abgeschlossen. Mit Kindern zu leben schätze ich sehr, stecke dabei aber nicht in den Entscheidungszwängen Pro oder Kontra politisch aktiv zu bleiben, in denen sich Eltern bewegen müssen. Auch das ist oft ein Weg zurück in die bürgerliche Existenz.

**Claus:**

Geboren im Krieg, 1941, begann meine Politisierung durch die Auseinandersetzungen mit meinen Eltern, die fürsorglich, aber Nazis waren. Mein Bruder, der als enttäuschter Hitlerjunge den Wahnsinn der Nazis erkannt hat, hat meine antifaschistische Grundhaltung (z.B. durch Anne Frank geprägt) bestärkt. Diese Haltung habe ich später in der Studentenbewegung wieder gefunden, haben doch auch viele Andere ähnliche Erfahrungen mit Eltern, Lehrern, fast der gesamten „älteren Generation“ gemacht und sich dadurch sozusagen kollektiv politisiert.

1962 trat ich der SPD bei und fand mich kurz danach, in der Frühzeit der Studentenbewegung, im linken Flügel: Bewegungen gegen Notstandsgesetze, Vietnamkrieg - und natürlich Antifaschismus. Ich war einige Jahre Wissenschaftler an der Uni Berlin. Während meine aktiven Genoss\_innen aus der Bewegung in die Betriebe gingen, schmiss ich meinen Job wie sie ihr Studium und verdiente mein Geld in den nächsten 25 Jahren als Taxifahrer in den neugegründeten Taxikollektiven.

1981 wurden mein damals 14-jährigen Sohn und ich Hausbesetzer - beide im „Nicht-Verhandler-Flügel“, beide aktiv, um sich zu wehren - also wurden wir natürlich „Autonome“. Das war für mich als Vater nur möglich, weil wir uns auf ein funktionierendes Umfeld, als wichtige Voraussetzung für eine kontinuierliche politische Arbeit, verlassen konnten.

Die Niederlagen der Studenten- und der Hausbesetzerbewegungen konnten für mich aufgefangen werden durch ein Verbindungsnetz von vielen Leuten, die sich gegenseitig unterstützen. Das finde ich auch heute wieder in den Struk-

turen der Projektwerkstatt auf Gegenseitigkeit (PAG), in der es noch viele ältere Aktivist\_innen gibt, aber natürlich überwiegend jüngere. Mit ihnen arbeite ich gerne zusammen, solange, ich nicht aufgrund meines Alters als „Ersatz-Opa“ gesehen werde. „Generationsübergreifende politische Arbeit“ macht hier Spaß! Neues Herangehen der Jüngeren einerseits, langjährige Erfahrung, z. B. im Umgang mit Repression, der Älteren andererseits. Wichtig ist mir dabei, zusammen nach neuen Wegen und Lösungen zu suchen, da sich nur sehr selten gemachte Erfahrungen auf aktuelle Situationen übertragen lassen.

Witzig zu beobachten ist der Glaube der Bullen, dass Menschen, die langjährig aktiv und schon etwas älter sind, eine Kaderfunktion innehaben müssten. Das hat wiederholt zu Ermittlungen gegen mich, u.a. nach § 129a, geführt, zuletzt vor dem G8-Gipfel in Heiligendamm. Aber auch hier wird man mit zunehmenden Alter etwas gelassener.

(Folgendes könnten auch Themen für weitere Diskussionen sein: wie gehen wir mit Repression um, und: unter welchen Umständen können wir politisch aktiv bleiben mit Kindern, falls Pflege unserer Bezugspersonen aktuell ist, oder auch mit weniger körperlicher Durchhaltefähigkeit.)

Die Motivation wird bleiben: die herrschenden Verhältnisse werden eher ekliger - und es gibt weiter viele, die sich wehren.

## **2. Reflexion/Analyse, wo es eben darum geht, auch was für die eigene Praxis mitzunehmen**

Das Publikum sollte gerne mit einbezogen werden. Wir wollten nur darauf achten, dass es keine zu großen Abschweifungen gibt oder alte Streitereien neu ausgegraben werden usw. Das Gespräch sollte nicht starr entlang vorformulierter Fragen verlaufen, sondern wenn möglich in lockerer Runde stattfinden.

Ein paar Kernthemen, die wir aber wenn möglich während der Veranstaltung ansprechen wollten:

- Motivation
- Organisierung / Kollektivität
- Kontinuität
- Das „böse Außen“ bzw. Umgang mit gesellschaftlichen Zwängen
- Soziale Verknüpfungen

Eine Pause wollten wir nicht machen, da die Veranstaltung ohnehin bereits spät beginnen sollte. Raucher\_innen sollten zwischendrin einfach mal rausgehen. Wir wollten auch darauf achten und darum bitten, dass trotzdem die nötige Konzentration gegeben ist.

### **Ergebnisse der Veranstaltung:**

Obwohl sich die Einführungen der drei Gäste durchaus am roten Faden der Veranstaltung entlang bewegten, gingen sie dennoch nur bedingt auf konkrete Lösungen ein. Dasselbe trifft (leider) auch auf die meisten der während der Veranstaltung geäußerten Beiträge zu. Aus diesem Grund versuchte die Vorbereitungsgruppe, die sehr viel bei der Veranstaltung mitgeschrieben hatte, aus dem Protokollierten bestimmte (verallgemeinerbare) Erkenntnisse und Ideen zu destillieren.

Zunächst lassen sich drei Arten von Ideen unterscheiden:

#### **1. Ideen zur Gestaltung des eigenen Lebensumfelds, des eigenen Lebenswegs oder zur eigenen Geisteshaltung**

- Sozialer Kontext ist wichtig (mit gemeinsamem politischen Gesamtkonzept)
- persönliche offene/optimistische Grundhaltung (Persönlichkeitsstruktur als mögliche Determinante)
- Hoffnungen auf Veränderung in langfristigen Zeiträumen
- statt Kampf als alleiniges Lebensziel („Ich muss kämpfen und darf deswegen nicht in den Urlaub“) lieber eine vielschichtiger Lebensgestaltung – sich nicht dauernd dem Druck beugen, sondern auch Lustgewinnung damit verbinden
- tiefgreifende gesellschaftliche Bewegung/Veränderung erfahren (statt Durchlauferhitzer und sich dabei 2-3 Jahre total verausgaben)
- sich selbst kennenlernen, um zu erkennen, was für eine\_n tatsächlich stimmig ist
- Sicherheit verspüren
- weniger Dogmatismus
- mehr Miteinander, mehr Vertrauen



- Persönliches/Politisierung gemeinsam denken
- Konflikte als Lernfelder begreifen
- ohne Brüche/Veränderungen kein Antrieb
- Kontinuität und Sich-Kennen verstärkt die Möglichkeit von Kontinuität
- Motivation durch Sehnsucht nach Gerechtigkeit
- Optimismus: historisch gesehen sind wir auf gutem Weg (in 500-Jahr-Abschnitten gedacht); ich werde das nicht mehr erleben, aber mir geht's ganz gut
- Radikalisierung/Wandel miterleben ist wichtig
- Erfahrungen müssen selbst gemacht werden; es hilft nur bedingt, sie weiterzugeben



## 2. Ideen zur Gestaltung der politischen Praxis (z. B. in der eigenen Gruppe)

- Aktivitäten mit Leuten, die mensch sympathisch findet (hilft auch Frustrationen auszuhalten, z. B. bei politischen Rückschlägen wie fehlgeschlagenen Kampagnen)
- neuer Input durch neue Diskurse (statt Wiederholungen lieber die neuen Aspekte der Diskurse beachten und sich weiterentwickeln)
- Schaffung einer politischen Perspektive (gemeinsames Formulieren einer Utopie/Strategie)
- Diversität in der politischen Praxis (trotz klarer eigener politischer Vorstellungen)
- gelebte Selbstorganisation (statt reiner Feierabendpolitik) auf verschiedenen Ebenen
- bei der politischen Aktivität auf die eigenen Bedürfnisse achten bzw. diese daraus entwickeln
- regelmäßig auf die eigenen Gefühle, aber auch auf die der Anderen achten
- kein reines Funktionieren (auch politisches), weil die Personen, die nicht (immer) funktionieren wollen/können, irgendwann wegbleiben
- Verbundenheit herstellen, nicht allein auf politischer Ebene
- gesamtgesellschaftliche Bedürfnisse (jenseits des Politischen) mit berücksichtigen
- ich muss Lust („Lustteilchen“) drauf haben

## 3. Ideen zur Gestaltung der „Szene“

- keine Fokussierung auf Jugendbewegung (bzw. es dauernd beschwören), weil dann tatsächlich Jugend rauskommt
- selbstverständlicherer Umgang mit Kindern
- ökonomischen Druck abfedern durch kollektive Strukturen (Arbeitsstrukturen oder Strukturen anderer Art)
- Weggehen von einem Reinhaltungsgedanken (der Szene)
- auch Diskontinuität (Auszeiten) zulassen
- Klarmachen, dass Leute auch bei nicht 100%igem Einsatz willkommen sind
- Leuten Wachstumschancen/Veränderungschancen einräumen (z. B. nach einem sexuellen Übergriff)
- Offenheit/ Willkommenheißen (nicht ausgrenzend)
- auch Raum geben für geschlossene/entschlossene Gruppen
- bereits der Austausch über das Thema (Kontinuität auch im Alter), z. B. das Aussprechen-Können und das Hören von Erfahrungen von Anderen, kann motivierend wirken
- Autonome fühlen sich für alles verantwortlich ► nicht nur dagegen sein
- Ausprobieren ist wichtig ► Hausprojekte
- gegen pauschale Urteile: Beruf als Lehrer könnte doch auch was Revolutionäres sein

## Weitere Gedanken und Einschätzungen

- Verbalradikale sind oft die, die dann schnell wieder gehen
- Leute gehen wieder, weil sie sich selbst nicht kennen; sich nicht trauen zu sagen, was sie wollen
- schwierig für Leute mit Arbeit/Kind: mit den vielen Plenas überfordern wir, sind ungeduldig und ungnädig ► Leute mit dem Beitrag, den sie leisten können akzeptieren; in den letzten Jahren wieder etwas positiverer Umgang
- Entwicklung der Szene: lockerer/undogmatischer Umgang mit Kindern; ältere Menschen werden eher eingebunden
- Motivation: geht leicht, wenn ich viel Zeit habe; bei Stress ist es schwer, Motivation auf hohem Level zu halten
- Schwierigkeit: konkrete Beteiligungsmöglichkeiten finden
- immer wieder Neues anfangen, wenn irgendwas doof wird
- erstaunlich, dass Gerechtigkeitsdenken als Motivation so eine große Rolle spielt, obwohl es außerhalb der Szene so oft belächelt wird
- wichtig, Emorunden nicht als Hippie-Getue abzutun

- wichtig für Motivation: Feedback von anderen bekommen
- Motivation: in kapitalistischer Gesellschaft kommen Dinge aus Szene an (z.B. in der Arbeitswelt: Kooperation, über Gefühle reden)
- Ausgrenzung vermeiden; nicht Ausschluss, sondern Veränderung ► das macht Szene attraktiv, da es so was sonst nirgendwo gibt
  - Gegenargument: Menschen werden oft ausgegrenzt, weil sie beschissenes Verhalten erlebt haben und es nicht mehr aushalten, in der Szene zu bleiben. Dadurch habe sich schon Szenen gespalten
- aus Szene rausgehen kann auch mal gut sein, z.B. wenn die Szene gerade der Vergangenheit nachtrauert
  - entscheidend ist die Motivation des Rausgehens: Erholung/Pause oder Anpassung?
  - nicht gut: moralischer Druck, zurückzukommen/dazubleiben; auf das Gefühl jedes/jeder einzelnen vertrauen, dass alle wissen, was für sie richtig ist
- wichtig: dabei sein, wenn etwas geht, weil das ein tolles Gefühl gibt
- so eine Veranstaltung wäre in den 80ern nicht möglich gewesen (z.B. zu sagen, dass Mensch Auszeit braucht; oder Befragung von Älteren)

### STIMMUNG UND FEEDBACK

Die Gäste sitzen auf auf einem großen, bequemen Sofa, der Moderator daneben. Das „Publikum“ sitzt auf Sofas und Stühlen im Halbkreis davor. Der Raum ist mehr als gefüllt, es sind ca. 60 Personen anwesend, die großes Interesse am Thema zeigen und sich immer wieder selbst einbringen. Zum Teil nimmt die Selbstdarstellung dann aber doch zu großen Raum ein, der Fokus der Veranstaltung (Motivation und Strategien, um lange aktiv zu bleiben) gerät dabei aus dem Blickfeld. Eine einzelne Person stört (ohne sich dessen richtig bewusst zu sein) wiederholt die Veranstaltung mit Beiträgen, die mit dem Thema der Veranstaltung nichts zu tun haben und die identischen Inhalt aufweisen. Im weiteren Verlauf und nach verschiedenen, an die störende Person gerichteten (erfolglosen) Hinweisen, wird diese schließlich einfach übergangen.

Insgesamt gibt es eine sehr starke Beteiligung von vielen Leuten (verschiedener Generationen), die ein großes Bedürfnis zeigt, über das Thema zu sprechen. Auch wenn es stellenweise wenig Bezug aufeinander gibt, ist das Schlussfazit eher positiv.

### FAZIT

Als Vorbereitungsgruppe haben wir es nicht vermocht, die Diskussion so zu lenken, dass sie immer wieder auf das eigentliche Thema möglicher Auswege bzw. möglicher Motivationshilfen zurückgekehrt wäre. Dennoch war es möglich aus den quergelesenen Aufzeichnungen, mögliche Ansätze herauszuarbeiten und zusammenzustellen. Die oben bereits aufgezeigten drei Bezugsbereiche lassen sich vielleicht wie folgt zusammenfassen:

Auf der persönlichen Ebene ist es von großer Bedeutung, Starrsinn (Dogmatismus, eine einseitige Ausrichtung auf den „politischen Kampf“) zu vermeiden und sich statt dessen immer wieder darauf zu besinnen, was uns und unserer Umgebung gut tut. Sich einlassen auf Neues und auf die Bedürfnisse des Umfelds, ohne dabei jedoch Konflikte völlig zu vermeiden oder die Erwartungen (insbesondere an den Effekt der politischen Arbeit) allzu hoch zu schrauben.



Auf der Gruppenebene zielten fast alle Vorschläge auf das Herstellen einer angenehmen und zwischenmenschlich passenden Atmosphäre ab, auf Gemeinsamkeit, aber unter Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse der Beteiligten (und das auch bezogen auf die Bedürfnisse, die jenseits der politischen Arbeit liegen). Kurz gesagt: die eigene Politgruppe als mehr zu begreifen denn als eine Gruppe, die einfach politische Aktionen macht oder Diskussionen führt, sondern als politisch-sozialen Raum, der das Private mit einbezieht und wo das Miteinander auf vielen Ebenen gefördert, aber auch organisiert werden will. Wenn Leute dabei bleiben sollen, müssen sie das Dasein unterm Strich als angenehm empfinden. Und wo Personen keinen persönlichen Bezug finden, werden diese auch nicht lange bleiben.

Auf der „Szene“-Ebene ging es ebenfalls sehr stark um eine Änderung übertriebener Erwartungshaltungen an die Aktivist\_innen (sei es im Bereich der „Reinheit der Lehre“ als auch beim erwarteten Engagement). Hier gilt es, viel stärker

auf die individuellen Situationen der Beteiligten einzugehen (ja, sich überhaupt erst darüber zu unterhalten) und tatsächlich realistische (und nicht abschreckende oder überfordernde) Ziele zu formulieren oder Bezüge herzustellen. Wie die Veranstaltung gut zeigte, ist die konkrete Auseinandersetzung mit Biographien und Erfahrungen Anderer eine gute Möglichkeit zur Weitergabe von Wissen sowie zur Förderung der eigenen Motivation. Und schließlich und endlich sollte es eben auch Leuten, die vielleicht auch Kinder haben oder Jobs, die sie sehr in Beschlag nehmen, ermöglicht werden, sich weiter zu beteiligen und auch geborgen zu fühlen. Womit der Bogen zu einer weiteren Veranstaltung in dieser Reihe geschlagen wäre.



# Ideenwerkstatt **Politisch aktiv mit Kind bzw. Arbeit** mit gx

## WARUM DIESES THEMA?

In der Vorbereitung der Veranstaltungsreihe „Politisch aktiv, ohne kaputtzugehen“ war das Thema der Vereinbarkeit von politischer Arbeit mit Lohnarbeit bzw. der Verantwortung für Kinder ein oft nachgefragtes Thema. Das Interesse daran schien sehr hoch, doch gleichzeitig war es uns trotz starker Bemühungen nicht möglich, Referent\_innen oder wenigstens Menschen zu finden, die ein wenig von eigenen „Best Practices“ in einem der Bereiche erzählen wollen. Dass das Thema auf Interesse stößt, zeigt sich unserer Meinung nach auch an der regen Teilnahme am nun schon seit drei Jahren stattfindenden „Wer lebt mit Wem, Wie und Warum“-Camp auf Burg Lutter. Zusätzlich betrifft das Thema viele Menschen und stellt häufig eine Bruchstelle in der politischen Aktivität dar.

Wir fanden die Themen zudem deshalb spannend, weil es dabei darum geht, den Alltag zu organisieren und sich genau an der Stelle zeigen kann, ob wir Anarchie nur in der Theorie und im Rahmen einer perfekten Utopie oder wenigstens ansatzweise auch im Hier und Jetzt umsetzen und ausprobieren können. Denn auch der Blick auf die sich auftuenden Gräben zwischen Anspruch bzw. Utopie und Wirklichkeit können den Eindruck vermitteln, aufgeben zu müssen, kaputt zu gehen. Also haben wir als Vorbereitungsgruppe beschlossen, selbst einen Mitmach-Workshop zu konzipieren.

## ANKÜNDIGUNG

Wir wollen mit euch in diesem Workshop darüber nachdenken, wie trotz Arbeit (außerhalb der Szene) und trotz der Tätigkeiten als Bezugsperson für junge Menschen politische Aktivität möglich ist, ohne dabei kaputt zu gehen.

Warum ist das so schwer vereinbar? Warum sind es überhaupt getrennte Bereiche? Wir wollen uns über „Best Practices“ – also in der Praxis bewährte Vorgehensweisen – austauschen, neue, vielleicht utopische Praxen erdenken, und diese Ideen in die Realität zu schieben versuchen.

Die Veranstaltung findet im Rahmen des Anarchistischen Infocafés statt: Wie immer mit veganer Vokü und Bar. Zum Mitschnippeln ab 18.00 Uhr, Essen ab ca. 20.00 Uhr. Die Veranstaltung fängt um ca. 20.30 Uhr an.

## ZU GX

Die Gruppe X ist Teil der Anarchistischen Föderation Berlin und hat diese Veranstaltungsreihe organisiert. Mehr zu uns findet ihr im Vorwort. Diese Veranstaltung haben wir ohne Unterstützung von Referent\_innen oder anderen Gruppen selbst konzipiert und durchgeführt.

## ABLAUF DER VERANSTALTUNG

Wir hatten die Veranstaltung als Workshop mit fünf Blöcken und Fokus auf „Best Practices“ konzipiert.

- 1) Inhaltlicher Input. Methode: Kurzer Vortrag.
- 2) Vorstellung der Teilnehmenden mit gegenseitigem Austausch über bereits bekannte „Best Practices“. Methode: Runde, lockeres Plaudern.
- 3) Utopie-Phase zur kreativen Sammlung von möglichen weiteren „Best Practices“. Methode: Fragenschnipsel, Brainstorming, Kopfstandmethode, Karten, ...
- 4) Konkretisierung einzelner „Best Practice“-Ideen. Methode: konzentriertes Arbeiten in Kleingruppen.
- 5) Feedback. Methode: Runde.

Die Veranstaltung war für etwa drei Stunden konzipiert. Wir haben um 20:30 Uhr nach der Vokü des Anarchistischen Infocafés begonnen und sind wegen spontanen Umstrukturierungen des Konzepts etwas in Verzug geraten. Dadurch kam Punkt 4, die Konkretisierung der „Best Practice“-Ideen leider etwas kurz.

## INHALT UND METHODIK DER VERANSTALTUNG

### 1) Inhaltlicher Input

Zunächst haben wir klargemacht, dass wir nicht als Expert\_innen auftreten wollen und können, sondern nur als jene, die die Struktur des Workshops vorbereitet haben und wie die anderen Teilnehmenden Inhalt beitragen. Wir haben uns dafür entschuldigt, dass die Uhrzeit ungünstig ist und gewarnt, dass wir im Folgenden mit unscharfen Begriffen

(Arbeit, Kind) hantieren werden. Wir wollten jedoch keine Begriffsdiskussionen sondern „Best Practices“ und grenzten zu diesem Zweck kurz ab:

- Kinder: junge Menschen, die asymmetrisch Unterstützung benötigen
- Arbeit: produktive und reproduktive Tätigkeiten (Lohnarbeit, Haushaltsarbeiten, Kinder „erziehen“, Studium, Weiterbildung, Hartzen)

Fokus des Workshops sollten Phänomene aus dem Spektrum „Arbeit-Kind“ sein, die es uns in der realexistierenden linken Szene schwer machen, politisch aktiv zu sein, ohne kaputt zu gehen.

Wir sehen Unterschiede zwischen den Bereichen „Arbeit“ und „Kind“:

- Erfüllung: Selten wird der Lohnarbeitsberuf als Berufung (oft nur mit inneren Widersprüchen) gesehen. Meist ist es eher Zwang/Fetisch Geld zu verdienen, oft wenig erfüllend. Das Leben mit Kindern kann dagegen eine große Bereicherung sein.
- Verantwortung: Die Verantwortung für Kinder ist nicht vergleichbar mit der Verantwortung für den Job.
- Zuständigkeitsbereiche nach vorherrschender Sozialisation: Für „Reproduktionstätigkeiten“ inklusive „Kindererziehung“ sind nach alter Sozialisation „Frauen“ zuständig – für „Arbeit“ dagegen „Männer“.

Warum haben wir die beiden Themen dennoch zusammengeworfen? Was haben die Themen gemeinsam?

- Trennung in „weiblichen“ und „männlichen“ Bereich überwinden
- Meist keine Verbindung von Politarbeit und Arbeit/Kind; getrennte Welten, in denen jeweils nicht über die andere geredet wird
- Gesellschaftlichen Trend (auch freiwillige Individualisierung) hinterfragen, vereinzelt mit Arbeit/Kind klar kommen zu müssen
- Widersprüche zwischen politischem Anspruch und Wirklichkeit
- Zeitkonflikte mit politischer Tätigkeit, nicht immer „verfügbar“ sein
- Wegen Verantwortung meist geringere Bereitschaft in politischer Arbeit hohe Risiken einzugehen (Verhaftungen, körperliche Schäden, ...)
- Sachzwänge hinterfragen (z.B. Leistungsdruck in Schule/Beruf, gesellschaftliche Verhaltenskodizes für Kinder)
- Alltägliche Themen
  - ▶ Wir benötigen funktionierende anarchistische Praxen für diese Themen des Alltags, um glaubwürdig und sympathisch zu wirken.



## 2) „Best Practice“-Sharing

Uns ist der Austausch von „Best Practices“ ein wichtiges Anliegen. Aus dem Grund haben wir uns in einer ausgedehnten Vorstellungs- bzw. Plauderrunde über Erfahrungen und „Best Practices“ in den Bereichen Arbeit und Kind ausgetauscht. Genannt wurden dabei unter anderem:

- Sich nicht verzetteln: Wenn wenig Zeit ist, dann hilft Konzentration auf wenige Projekte.
- Orga statt Inhalt: Wenn die Zeit zum tiefen inhaltlichen Einsteigen zu fehlen scheint, kann mensch sich durch organisatorische Tätigkeiten einbringen.
- Flexibilität durch Selbständigkeit: Selbständige Tätigkeit ermöglicht es, zeitlich flexibler Polittätigkeit einzuschleichen. Jedoch muss mensch damit umgehen können, die Person zu sein, die in der Wahrnehmung der anderen „immer Zeit hat“ und der daher gerne Aufgaben zugeschoben werden.
- Flexibilität und gleichzeitige Stabilität: Der Nachteil der Selbständigkeit, das hohe persönliche Risiko und der damit verbundene Stress, kann durch Tätigkeit im Kollektiv aufgefangen werden. Wenn einige Selbständige aus ähnlichen Bereichen sich zusammentun, können sie sich nicht nur inhaltlich unterstützen, sondern auch Auftragschwankungen ausgleichen. In Berlin gibt es eine Vernetzung der Kollektivbetriebe zum gegenseitigen Austausch.
- Das Leben mit Kindern eröffnet neue Blicke auf die eigene Polittätigkeit: Was macht wirklich Sinn? Was könnte dazu beitragen, dass die Gesellschaft, in der die Kinder leben werden, sich wirklich ändert?

## Allgemeine Notizen und Vorschläge:

### Arbeit

- Eher Hilfstätigkeiten im Politbereich neben 40h-Job möglich
- Zur Vermeidung einer Zusammenballung zu erledigender Aufgaben gegen Ende keine Politarbeit, die auf ein Ereignis zuläuft, sondern regelmäßige Termine, die sich leichter in den Alltag integrieren lassen.

- Selbständigkeit macht etwas flexibler
- Wertschätzung statt Bewertung („Hobby-AnarchistInnen“)
- Es geht nicht darum zu sagen, wessen Stress der schlimmere ist – lieber weniger machen

#### Kind

- Familienmuster durchbrechen
- Auch auf das Bedürfnis des Kindes achten
- An Dinge wie Vollmacht bei Abholung z.B. aus dem Kindergarten denken
- Bezugsperson für ländliche Region
- Weniger Risiko-Schwerpunkt, mehr Ernsthaftigkeit (vorher mehr Spielerei) in Polittätigkeit dadurch, dass Kind da ist (weniger Beliebigkeit)
- Umsonstläden mit Kindern, Spielwiese
- Nichtraucherbereich!!!
- Unterstützungsnetzwerk (Freunde, Bekannte)
- Co-Elternschaft unterstützt Bio-Eltern
- Co-Elternschaft als Chance für Menschen, die schwer „biologisch“ ein Kind bekommen können
- von Anfang an mit dabei sein mit Bio-Eltern (über Erziehung ... mitreden)
- Wichtig ist, sich schon vor Zeugung gemeinsam (z.B. 3er-Gruppe) für Kind zu entscheiden
- Kind soll nicht denken, dass sie\_er das Problem ist, weil Eltern wen zum Kümmern organisieren müssen
- Freizeitbedürfniskompromisse: ungefährliche Demos, Straßenfeste
- Polit. Tätigkeiten, die ich von zu Hause machen kann (Unterstützendes, Layout)
- Kind wandert mit Bett durch unterschiedliche Wohngemeinschaften – gar kein Problem (aber alle Wohngemeinschaften in einem Stadtviertel, gleicher Spielplatz)

Im Vorfeld der Veranstaltung hatte die OrgaGruppe noch folgende Ideen gesammelt:

- Zeitempangung: Co-Eltern, Bezugspersonen für bestimmte Aktivitäten, gemeinsames Wohnen
- Entspannung durch Netzwerke/Kooperation/gegenseitige Hilfe: Kooperativen, gemeinsames Wohnen
- Finanzentspannung: FinanzCoop, Umsonstökonomie, Community Gardening, gemeinsames Wohnen

### 3) Loslösen vom Jetzt, Denkgrenzen, Sachzwängen, Alternativlosigkeiten, Binaritäten, ...

Idee: Anarchie vorleben; den Zwiespalt zwischen Theorie/Utopie einerseits und Praxis andererseits überwinden.

**Methode:** Kopfstandmethode in Kleingruppe. Bei der Kopfstandmethode wird nach Hindernissen zur Realisierung eines Zieles gesucht, um sie im Anschluss mittel eines „Kopfstands“ (einer Umkehrung der Idee) in produktive Lösungen umzuwandeln.

Zu diesem Zeitpunkt waren wir noch zu fünft.

Dieser Bereich wurde auf drei Fragen aufgeteilt:

a. **Wie können wir in der politischen Arbeit dafür sorgen, dass Menschen mit Arbeit/Kindern möglichst nicht mitmachen können?**

#### Negative Antworten:

- mehr rauchen
- mehr trinken
- ungemütliche, kinder“feindliche“ Atmosphäre schaffen
- spät abends/nachts treffen

#### Kopfstand:

- rauchfreie Räume schaffen
- Zeiten ohne Alkohol (Kinder können das Sehen von Betrunknen evtl. noch nicht verarbeiten)
- Zeiten wählen, die Kinder(betreuungs)-kompatibel sind



b. Wie können wir (in der Szene) das Verhältnis zu Menschen mit Arbeit/Kindern möglichst nachhaltig stören?

**Negative Antworten:**

- Kinder ablehnen - „wer heutzutage Kinder in die Welt setzt...“
- Wer arbeitet, ist Spießer/unterstützt Gesellschaft
- Wer von Hartz IV/Staat lebt, verrät Ideale
- Bei Politik will ich nichts von Kinderkacke & Arbeit hören



**Kopfstand:**

- Kinder auch als Bereicherung sehen
- Respekt für andere Lebensentwürfe
- in Polititätigkeit Arbeit & Kind mit einplanen/berücksichtigen

c. Wie können wir Arbeit/Kinder“erziehung“ so gestalten, dass wir möglichst isoliert sind?

**Negative Antworten:**

- Kindern Angst machen vor anderen Menschen
- Kinder als Ausrede für alles
- Kinder von (anderen/schlechten) Erfahrungen fernhalten
- Kinder von allem potentiell Gefährlichen fernhalten
- Staatliche Kita ► Anpassung in Gesellschaft
- Perfektionismus

**Kopfstand:**

- Kindern mit offenem Umfeld in Kontakt bringen
- nach Ursachen/Lösungen gemeinsam suchen - statt Schuldzuweisung
- Kindern eigene Entwicklungsmöglichkeiten geben
- keine Paranoia
- sich als Eltern einbringen/mitorganisieren; eigene Grenzen und eigene Radikalität bewahren; Kindern eigene Entwicklungsmöglichkeit geben
- reflektierter Umgang mit sich selbst

**4) Kleingruppen mit praktischem Interesse an diesen Kategorien bilden.**

Ziel: (Teil-)umsetzbarkeit im Jetzt erarbeiten. Möglichst konkret. (In der Feedback-Runde wollten wir darüber reden, inwiefern die Ideen dazu umsetzbar sind). Es muss nicht das Rad neu erfunden werden. Gerne an bestehenden „Best Practices“ weiterdenken.

Leider war die Zeit und Energie hier schon recht aufgebraucht. Das ist immer wieder ein Problem bei Workshops. Immer wieder nehmen wir oder andere Gruppen, denen das passiert, uns vor, das anders zu machen und doch geht es immer wieder schief. Mögliche „Best Practice“-Ideen dazu:

- OrgaGruppe sollte Pufferzeiten einplanen und in einem Workshop-Probelauf testen, ob die geplanten Zeiten realistisch sind.
- Zu Beginn den Teilnehmer\_innenklarmachen, dass die Tagesordnungspunkte gegen Ende des Plans besonders wichtig sind und genug Zeit dafür bleiben sollte. Dann gemeinsam beschließen, ob **genau** darauf geachtet werden sollte, dass der Zeitplan eingehalten wird, oder ob das, auf die Gefahr hin, dass am Ende die Zeit nicht reicht, lockerer gesehen werden sollte.

**Im Workshop kurz besprochen wurde:**

- Bewusstsein für Rauchfreiheit in Gruppen reintragen: Durch persönliche Gespräche oder Plakate, die möglichst ohne erhobenen Zeigefinger überkommen.
- Vernetzung/Selbsthilfegruppe für Menschen, die politisch aktiv sein wollen trotz Beruf: möglicherweise über ein Riseup-Forum.

## STIMMUNG UND FEEDBACK

Leider haben nur drei Menschen neben der Orgagruppe an diesem Workshop teilgenommen. (Die Orgagruppe war deswegen etwas enttäuscht, da sie viel Energie in die Vorbereitung gesteckt hatte.) Zwei weitere mussten kurz nach Eintreffen wieder los, da ihre babysittende Person anrief und meinte, er\_sie könnte das Kind nicht beruhigen.

## FAZIT

Knackpunkt bleibt die späte Uhrzeit. Wir hatten es verpasst, den Feiertag besser, also zu früherer Stunde zu nutzen. Gerade bei diesem Thema wäre es für die „Zielgruppe“, also Aktivist\_innen mit Kind/ern, dann wahrscheinlich einfacher gewesen sich die Zeit zu organisieren. Auch für diejenigen, die am nächsten Tag wieder früh aufstehen und z.B. zur Arbeit oder Uni müssen, wäre ein früherer Zeitpunkt möglicherweise besser gewesen. Prinzipiell würden wir Workshops auch nicht mehr um diese Uhrzeit machen wollen, weil einem\_r immer etwas die Zeit im Nacken sitzt.

Aus weiteren Gesprächen, die längere Zeit nach dem Workshop stattfanden, gingen noch weitere „Best Practices“ hervor. Dazu gehören zum einen die Akzeptanz durch Gruppen der besonderen Situationen von Menschen mit Kindern (etwa, dass diese durchaus nur unregelmäßig oder gar abwechselnd zu Gruppentreffen erscheinen, oder dass kurzfristiges Umdisponieren von Terminen und Locations in gewissem Rahmen möglich sein muss). Zum anderen ist das die Vergabe von „elterngerechten“ Aufgaben, die z.B. zeitlich flexibel sind, ohne dringende Deadline etc. Es ist Aufgabe der Gruppe, solche Tätigkeiten zu finden.



# Konflikt lass nach!? Ein Workshop zum Umgang mit Konflikten

mit Anna und Gerd von „AkKu“

## WARUM DIESES THEMA?

Wir sehen, dass sich in unserem politischen Umfeld immer wieder heftigste Konflikte ereignen, die leider häufig zum Zerbrechen von Strukturen führen. Sei es in der WG oder im Hausprojekt, wo persönliche Kränkungen sich ins Unaus-haltbare steigern und schließlich zum Auszug oder gar zur Auflösung führen. Sei es in der Politgruppe, wo Kompe-tenzgerangel oder Informationshierarchien zu Konflikten führen. Sei es im Polit-Netzwerk, in dem durch staatliche Repression, Überarbeitung und in Enttäuschung endende große Pläne sowieso die Nerven blank liegen und ein kleiner persönlicher Konflikt so der Anlass für ein großes Drama werden kann.

Gerade im Politumfeld macht uns der Umgang mit Konflikten besonders unsicher: Wir sind von der Realisierbarkeit herrschaftsfreier Gesellschaften überzeugt, doch wenn es im eigenen Umfeld um konkrete Konflikte geht, blockiert viele von uns die Angst, etwas „falsch“ zu machen, also den eigenen Ansprüchen nicht zu genügen. Viele Projekte haben sich leider mit dem alltäglichen Vorhandensein von Konflikten arrangiert, zudem mangelt es vielen sich beson-ders radikal gebärenden Projekten an Konfliktlösungskompetenzen und -strategien. Unsicher sind wir auch darüber, wie viel „Arbeit“ wir in die „Gefühlsdinge“ stecken sollten, wo doch noch so viele andere wichtige Projekte anstehen.

Wir erhoffen uns durch den Workshop

- die Angst vor Konflikten zu mindern
- sicherer im Umgang damit zu werden

## ANKÜNDIGUNG

Konflikte gehören zur politischen Arbeit dazu. Veränderungen, seien sie persönlich, gruppenintern oder auf gesell-schaftlicher Ebene, sind oft nicht ohne Konflikte zu haben. Aber sie auszutragen ist anstrengend, macht uns oft fertig und scheint uns von der Arbeit der Gruppe abzuhalten.

Geht das auch anders? Mit welchen Konflikten sind wir in der politischen Arbeit konfrontiert? Was macht uns den Umgang mit Konflikten so schwer? Wie wünschen wir uns den Umgang im Idealfall? Und was könnte uns helfen das umzusetzen? Zu diesen Fragen wollen wir mit euch zusammen Antworten entwickeln.

## ZU AKKU

Der Arbeitskreis Konfliktunterstützung (kurz AkKu) ist ein Zusammenhang von Menschen, die ein Interesse daran haben, linke Personen und Gruppen, z.B. Kollektive, Hausprojekte und politische Gruppen, bei der Lösung ihrer Konflikte zu unterstützen. Es soll durch Angebote für Moderation und Mediation ein stärkeres Bewusstsein für Konflikte ge-schaffen werden und der Umgang mit diesen in „der Linken“ verbessert werden. Die Motivation von AkKu sind laut Flyer die jahrelangen Erfahrungen in linken Kollektiven, Hausprojekten und anderen politischen Gruppen, sowie eine Sichtweise auf Konflikte als Möglichkeit für Veränderung.

Anna und Gerd haben eine Mediationsausbildung im Mediationsbüro Mitte (Berlin) gemacht. AkKu hat nach Aufruf zum Mitmachen in ihrem Flyer großen Zulauf bekommen – die Idee scheint auf Interesse zu stoßen. Wenn AkKu sich bei einer Anfrage nicht kompetent fühlt oder keine Ressourcen hat, geben sie die Anfrage auch an ein anderes Kollektiv (z.B. Prosys) weiter und umgekehrt. Der Vorteil der Netzwerke.

Weitere Informationen vom AkKu-Flyer:

Wann ist Konfliktunterstützung nötig (Auszüge):

- wenn immer über die gleichen Themen gestritten wird
- die Konflikte zu Schweigen und Verstummen führen
- wenn Weiterentwicklung blockiert ist oder der Konflikt die Vision des Projekts in Frage stellt



## Was ist Mediation?

Mediation ist ein strukturiertes Gesprächsverfahren zur Bearbeitung von Konflikten. Es ist durch Selbstbestimmung und Freiwilligkeit der teilnehmenden Personen geprägt sowie durch eine Lösungsfindung nach dem Konsensprinzip.

Alle Inhalte der Mediation und Lösungsvorschläge werden von den Konfliktparteien selbständig eingebracht und erarbeitet. Die Mediator\_innen sind neutral und allparteilich. Ihre Rolle beschränkt sich auf die Strukturierung des Gesprächs. Sie übernehmen die Verantwortung für den Ablauf und schaffen einen möglichst hierarchiefreien und geschützten Rahmen. Machtungleichgewichten wird dabei bewusst entgegengewirkt. Alle Inhalte der Mediation werden von den Mediator\_innen vertraulich behandelt. Je nach Konflikt und dessen Eskalationsgrad wird sowohl auf der sachlichen als auch auf der emotionalen Ebene gearbeitet. Das Ziel einer Mediation ist es miteinander eine Lösung zu entwickeln, die für alle Teilnehmer\_innen stimmig ist. In diesem Sinne ist sie grundsätzlich ergebnisoffen.

## ABLAUF DER VERANSTALTUNG

Die Veranstaltung fand an einem Samstag von 11 Uhr bis 17 Uhr in der New Yorck im Bethanien statt.

- Vorstellungsrunde, Methode: Selbstidentifizierung mit Postkarten
- Sicheren Rahmen schaffen, Vereinbarung, Methode: gemeinsame Absprache
- Einstimmung ins Thema, Methode: Soziometrische Aufstellung
- Erwartungen, Methode: Kartenabfrage, Clustern
- Konfliktvergegenwärtigung, Methode: 2er-Gruppen
- Definition von Konflikt, Methode: Brainstorming
- Konfliktlösungsmethoden (aktives Zuhören, spiegeln, offene Fragen) üben, Methode: Kleingruppen
- Arbeitsblätter und Theorie, Methode: Vortrag mit Anschauungsmaterial
- Abschluss, Methode: Runde

## INHALT UND METHODIK DER VERANSTALTUNG

### Postkartenmethode als Vorstellungsrunde

Während die Teilnehmer\_innen eintrudeln, legen die Akkus schon mal Postkarten in der Mitte des Stuhlkreises aus. Die erste Aufgabe für alle nach der Begrüßung ist es nun, eine Karte auszuwählen, die die eigene Stimmung und/oder Erwartungen einfängt. Danach sagen alle nacheinander ihren Namen und warum sie die Postkarte gewählt haben. Die Idee dabei ist – und das haben die Akkus so vorgeführt – in die Begründung der Wahl das aktuelle Befinden einfließen zu lassen. Durch diesen Einstieg waren alle eingebunden, es wurde bereits zu Beginn gelacht und es gab erste persönliche Einblicke in das, was andere an Stimmung und Erwartungen mitbringen.

### Sicherer Rahmen und Vereinbarungen

Nach der Vorstellungsrunde, haben die Akkus ein paar allgemeine Dinge zum Rahmen der Veranstaltung gesagt. Neben einem groben Zeitplan wurden einige gemeinsame Vereinbarungen getroffen:

- Störungen: (wenn sich irgendwer mit etwas sehr unwohl fühlt) haben Vorrang, da sie darauf hinweisen, dass etwas nicht ok ist
- wertschätzender Umgang
- Selbstverantwortung: Wenn mich etwas stört, liegt es in meiner Verantwortung, dies zu sagen. Andere können dabei lediglich unterstützen.
- Vertraulichkeit: Persönliches bleibt hier/unter uns, neue Erkenntnisse dagegen verlassen den Raum

### Soziometrische Aufstellung

Um in das Konfliktthema einzusteigen und einen ersten Überblick über die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden zum Thema Konflikte und ihren Umgang damit zu bekommen, wurde die Methode der soziometrischen Aufstellung angewandt. Dabei werden Fragen gestellt, die mit „sehr schwach/wenig“ bis „sehr stark/viel“ beantwortet werden können. Dann stellen sich die Teilnehmenden entsprechend ihrer Antwort entlang einer Linie auf. Wir als Orga-Team haben von den Akkus dabei gelernt, dass es wichtig ist, die Teilnehmenden sich nicht nur aufstellen zu lassen, sondern jeweils ca. 3 Menschen zu bitten, etwas zu ihrem Standort zu sagen. Teamer\_innen sprechen evtl. Menschen in besonderen Positionen an und bitten sie den Grund ihrer Position zu nennen.

Die Fragen waren in unserem Fall:

- Wie sehr bist du mit dem Umgang mit Konflikten in deinen Gruppen zufrieden?
- Wie stark beeinflussen Konflikte die politische Arbeit in den Gruppen?

## Erwartungen

In Einzelarbeit schreibt jede\_r ihre\_seine Erwartungen an den Workshop auf Moderationskarten. Dann stellen alle ihre Punkte vor und ordnen sie dabei an der Wand den bereits angeklebten zu, sodass direkt ein wachsendes Cluster von Erwartungen entsteht. Hier ein längerer Auszug aus den Erwartungen:

- mehr Motivation in der politischen Arbeit
- Wie können wir Konflikte produktiv nutzen/eine angenehme/produktivere Streitkultur etablieren? (statt zu versuchen, Konflikte zu vermeiden)
- Umgang mit Harmoniebedürfnis <► unterschiedliche Positionen aushalten/austragen
- Wie gehe ich mit unterschiedlichen Herangehensweisen und Erfahrungen um?
- Konflikt besser selbst oder mit Mediation lösen?
- Spannungsdreieck: Freiwilligkeit, informelle Hierarchie, Verbindlichkeit
- mich interessiert, wie ich mit Konflikten in Gruppen besser umgehen kann (ohne dass die Gruppe sich auf einen Prozess einlässt)
- Wie kann eine Gruppe auf die starke Dominanz von Einzelpersonen reagieren?
- Wie lassen sich Konflikte am besten ansprechen?
- Wie kann ich die Kommunikation bei Konflikten sinnvoll gestalten?
- Wie in der Gruppe bessere Kommunikation erzielen? Verhinderung von Konflikten.
- Problem: Kritik an/Angriff auf inhaltliche/r politische/r Position wirkt wie Angriff auf Person/Identität/was auch immer ► schnelles Sich-Getroffen-Fühlen
- Wie kann die Gruppe erkennen, wann ein Konflikt da ist?
- grundsätzlich mögliche Umgangsweisen für Konflikte in Gruppen
- Welche Arten von Konflikten gab es in anderen Gruppen, wie wurde damit umgegangen?
- Wie können „Methoden“ zur herrschaftsfreien Gesellschaft beitragen? (z.B. Moderation + Mediation)

Die Akkus haben im Ablauf des Workshops immer mal wieder Bezug auf die gesammelten Fragen genommen. Vor allem kurz vor Ende wurden dann noch mal einige der Punkte kurz angesprochen.

## Konfliktvergegenwärtigung

Als Basis für den weiteren Verlauf hatten wir nun die Aufgabe, uns in Zweiergruppen konkrete Erfahrungen mit Konflikten zu vergegenwärtigen. Dadurch sollte zum einen die persönliche Involviertheit in das Thema Konflikte ins Bewusstsein gerückt werden und zum anderen vermieden werden, dass z.B. beim nachfolgenden Brainstorming zur Definition von „Konflikt“ rein intellektuell geredet wird. In den Zweiergruppen haben wir jeweils einen aktuellen Konflikt, in den wir involviert sind oder waren, ausgewählt und der anderen Person erzählt. Eine persönliche Erkenntnis: Die Schwierigkeit, den Konflikt nachvollziehbar für andere in Worte zu fassen, deutet auf nicht ausreichende eigene Auseinandersetzung damit hin.

## Brainstorming „Konflikt“

Zusammen mit der ganzen Gruppe brainstormten wir, was „Konflikt“ für uns bedeutet. Hier die Ergebnisse des Brainstorms:

- unterschiedliche Wahrnehmungen
- unterschiedliche Sensibilität/Empathie/Frustrationstoleranz
- unterschiedliche Interessenslagen
- Dominanz, festgefahrene Strukturen/Rollen
- Beziehungsprobleme werden auf Sachebene ausgetragen
- Vorurteile/Schubladendenken
- Angst vor Verlust
- Ärger, persönliche Frustration, schlechte Laune
- Scheinselbstverständlichkeiten, fehlende Absprachen für Konkretes
- Identitätskonflikte
- Krise und Chance
- unterschiedliches Konfliktverhalten
- Überforderung
- fehlender Respekt



Teilnehmende wollen wissen, wie damit umzugehen ist, wenn schon die Frage, ob ein Konflikt vorliegt oder nicht unterschiedlich beurteilt wird. :

Ein Konflikt liegt vor, wenn mindestens eine Person dies äußert/sich unwohl fühlt. Alles andere würde dem anarchistischen Grundsatz, dass die Bedürfnisse aller respektiert werden bzw. alle gehört werden sollten, zuwiderlaufen.

Dann gab es noch einen **Input zu unterschiedlichen Konfliktarten**:

- Sachverhaltskonflikte: z.B. durch Mangel an Informationen, Fehlinformationen oder unterschiedliche Interpretationen oder Bewertungen verursacht
- Interessenskonflikte: z.B. durch angenommene oder tatsächliche Konkurrenz von Interessen verursacht
- Beziehungskonflikte: z.B. durch fehlende Anerkennung oder Ausnutzen von Machtverhältnissen verursacht
- Wertekonflikte: z.B. durch unterschiedliche Kriterien zur Bewertung, unterschiedliche Ziele oder Lebensformen verursacht
- Strukturkonflikte: z.B. durch ungleiche Kontrolle, Ressourcen, Zeitzwänge, umweltbezogene Bedingungen verursacht

Wenn es gelingt einen Konflikt mit Hilfe dieser Kategorien näher zu bestimmen, ist daraus folgend ein möglicher Lösungsweg vielleicht einfacher zu finden.

### **Umgang mit Konflikten**

Grundsätzlich gibt es mindestens vier Optionen zum Umgang mit einem Konflikt:

- Ich kann mich durch Überlegenheit gegen das Gegenüber durchsetzen (win-lose situation).
- Wir können beide resignieren und gemeinsam in den Abgrund gehen (lose-lose situation). Dies geschieht oft durch Polarisierung der Interessen.
- Ich kann in Minderwertigkeit und Schuldgefühle versinken (lose-win situation).
- Die Konfliktbeteiligten schaffen es, die unterschiedlichen Interessen zu integrieren und durch Akzeptanz und Wertschätzung eine gemeinsame, kooperative Lösung zu finden (win-win situation).

In einem inhaltlichen Input haben die Akkus uns erzählt, wie mit Konflikten umgegangen werden kann und welche Methoden sich eignen. Zunächst ist es wichtig, sich selbst darüber im Klaren zu sein, was mensch tun kann, wenn es einem schlecht geht und keine Unterstützung aus der Gruppe kommt. Dies ist wichtig, um nicht in ein Abhängigkeitsverhältnis zu geraten und auch in Krisen sagen zu können, was stört und was benötigt wird. Sowohl für das „ich“ der Einzelperson als auch für das „wir“ der Gruppe ist es sinnvoll, sich immer mal wieder mit dem Thema Konflikt zu beschäftigen: Was ist ein Konflikt für mich\_uns und wie will\_wollen ich\_wir damit umgehen und was brauche\_n ich\_wir während der Konfliktklärung?

Konflikten Raum zu geben bedeutet:

- Bereitschaft zur Konfliktbearbeitung
- Zeit
- Strukturen, die das ermöglichen
- Methoden/Kompetenz damit umzugehen

Die Akkus raten trotz aller Ernsthaftigkeit und Theorie keine Angst (vor Komplexität, Nichtwiedergutmachbarkeit oder anderem) zu haben, sondern lieber mit Mut zum Experimentieren unterschiedliche Konfliktlösungsmethoden auszuprobieren, um das zu finden, was für die Gruppe und/oder den Konflikt am geeignetsten ist. Auch wenn der Konflikt zu Beginn als nicht lösbar erscheint, hilft es Vertrauen in den Konfliktlösungsprozess (und die Methoden) zu haben.

### **Konfliktlösungsmethoden**

Die Art der Kommunikation in der Konfliktlösung spielt eine zentrale Rolle. Häufig wird empfohlen, keine Beleidigungen oder Verletzungen einzusetzen und aus der „Ich“-Perspektive zu sprechen, statt zu verallgemeinern. Die Vertreter\_innen der Konfliktlösungsmethode „Restorative Circles“ meinen jedoch, dass solche Regeln über die „richtige“ Art des Kommunizierens Hierarchien schaffen können, da einige eine solche Sprache beherrschen und andere nicht.

In der Konfliktlösung werden folgende drei Gesprächsgrundtechniken in unterschiedlichen Varianten immer wieder genutzt:

- 1) „Aktives Zuhören“ bedeutet mit der Konzentration voll bei der erzählenden Person zu sein und diese verstehen zu wollen. Das beinhaltet Nachfragen zu stellen, aber keine Kommentare oder gar Lösungsvorschläge abzugeben.

- 2) „Spiegeln“ bedeutet das mit eigenen Worten wiedergeben, was gehört wurde. Das erscheint zunächst albern, hat aber einige positive Effekte: Es nimmt einer sich hochschaukelnden Gesprächsdynamik den Wind, vermeidet Missverständnisse, hilft, sich wirklich auf das Gesagte zu konzentrieren, macht die Schwerpunkte des Gegenübers klarer und gibt die Chance, die Sichtweise des Gegenübers wirklich zu verstehen. Spiegeln kann auch der sprechenden Person helfen, zu merken, dass er\_sie unvollständig kommuniziert, d.h. Dinge nicht ausspricht, die selbstverständlich erscheinen, es für andere aber nicht sind.
- 3) „Offene Fragen stellen“ bedeutet nach dem „was“, „wie“, „wo“, ... zu fragen und so ein Möglichkeitsfeld für Antworten zu öffnen. Warum-Fragen dagegen sollten vermieden werden, da sie häufig mit Rechtfertigungsdruck und moralischen Bewertungen verbunden werden.

In Kleingruppen haben wir versucht diese Methoden anzuwenden. Aufgabe war es, dem Gegenüber von dem eigenen konkreten Konflikt zu erzählen: Wie ich in dem Konflikt reagiert habe, was mir geholfen hat/hätte, was es mir schwer gemacht hat. Das Gegenüber sollte methodisch darauf eingehen. Weitere Personen der Kleingruppe hatten die Aufgabe, das zu beobachten und später Feedback zu geben. Diese Übung wurde von vielen als überfordernd empfunden, da auf vieles, woran mensch noch nicht gewöhnt ist, gleichzeitig geachtet werden musste.



### **Gewaltfreie Kommunikation**

Gerd und Anna haben eine Mediator\_innen-Ausbildung mit einem Schwerpunkt in „Gewaltfreier Kommunikation“ (GFK) gemacht. Gewaltfreie Kommunikation ist häufig als Methode bekannt, aber eigentlich vielmehr eine Haltung, die ein positives Menschenbild und die Annahme beinhaltet, dass alle Menschen nicht aus böswilligen Motiven so handeln wie sie handeln, sondern weil sie denken, es wäre die geeignetste Möglichkeit ihre Bedürfnisse zu erfüllen. GFK im Zusammenhang mit Konflikten anzuwenden bedeutet die Gefühle, die damit verbunden sind, genau zu erkunden und diese als Hinweis auf erfüllte und unerfüllte Bedürfnisse zu nutzen. Sowohl für Gefühle als auch für Bedürfnisse gibt es Listen, die dabei unterstützen, die richtigen Worte dafür zu finden. In einem Konflikt erscheint den Parteien oft nur ein Weg als machbar (Strategie). Wenn die zugrundeliegenden Bedürfnisse ausgesprochen werden, können wieder mehr Möglichkeiten diese zu erfüllen in den Blick geraten.

### **Unterstützung in der Konfliktlösung**

Je nach Konflikt, Eskalationsstufe des Konflikts (siehe unten), Gruppe, Situation, Konfliktlösungskompetenz und -ressourcen kann es sinnvoll sein, sich bei der Konfliktlösung Unterstützung zu holen. Ein Blick von außen kann helfen, die von innen festgefahren erscheinende Situation neu zu überdenken. AkKu empfiehlt keine Skrupel zu haben, externe Hilfe anzufordern: sich gegenseitig zu unterstützen ist ein linkes Motiv.

### **Mediation**

Eine von AkKu empfohlene Daumenregel zur Entscheidung, ob Mediation nötig ist, lautet: Mediation ist nötig, wenn mehrere Seiten meinen, sie müssten zuerst gehört werden. Mediation ist ein strukturiertes Gespräch, das aus fünf Phasen besteht:

- Zunächst wird ein sicherer Rahmen geschaffen. Das sind meist Informationen über den Ablauf und Vereinbarungen zum Umgang miteinander.
- Danach werden die Themen des Konflikts identifiziert
- und in der folgenden Phase weiter erläutert, sodass die Ursache des Konflikts (z. B. unerfüllte Bedürfnisse) beiden Seiten (auch aus Perspektive der jeweils anderen) klar wird.
- In der vierten Phase wird nach Lösungsmöglichkeiten gesucht, die dann
- in der letzten Phase in einer gemeinsamen Vereinbarung konkretisiert werden.

Im Folgenden haben Anna und Gerd einige Modelle erklärt, mit deren Hilfe Konflikte besser verstanden werden können.

### **Subjektivität der Wahrnehmungen**

Bild zur Veranschaulichung unterschiedlicher Wahrnehmungen: Eine Flasche steht in der Mitte des Sitzkreises. Die Person auf der einen Seite sieht einen anderen Teil der Flasche als die Person auf der anderen Seite.

### **TZI-Dreieck**

Aus der Theorie der Themenzentrierten Interaktion (TZI) kommt ein weiteres Modell, das beschreibt, welche Faktoren sich in einem Konflikt gegenseitig beeinflussen. Im TZI-Dreieck, das den Konflikt aufspannt, findet sich an einer Ecke das Thema (das gemeinsame Anliegen, die Aufgabe), an der zweiten Ecke das Ich mit seinen Interessen, Motiven und Bedürfnissen und an der dritten Ecke das Wir mit den Beziehungen untereinander und den unterschiedlichen Rollen. Das Dreieck ist eingebettet in eine Umwelt, die durch Zeit, Situation und Kontext gegeben ist. Da die drei Faktoren des Dreiecks sich gegenseitig beeinflussen kann eine positive Veränderung an einer Ecke des Dreiecks helfen, auch andere Ecken zu verbessern.

### **Eisbergmodell**

Das Eisbergmodell in Bezug auf Konflikte beschreibt, dass von einem Konflikt, wie bei einem im Wasser schwimmenden Eisberg, nur ein kleiner Teil sichtbar bzw. ausgesprochen ist. Dieser sichtbare Konflikt umfasst meist die formulierten Sachthemen (Theorien, Argumente, Positionen, Forderungen, ...) und das beobachtbare Verhalten der Konfliktparteien. Der weitaus größere Teil des Konflikts ist nicht unmittelbar beobachtbar, bleibt häufig unausgesprochen und ist dennoch massiv vorhanden und wirksam. In diesem unter der Wasseroberfläche liegenden Teil des Konflikteisbergs können sich beispielsweise Interessen, Bedürfnisse, Gefühle, Beziehungsprobleme, Werte, Missverständnisse, strukturelle Bedingungen, Tabus, Zwänge, Unsicherheiten oder „alte“ Geschichten befinden. Methoden der Mediation sind meist dazu da, in die untere Ebene abzutauchen (z.B. durch GFK-Fragen), dort Konfliktursachen und Lösungsideen zu finden, und dann wieder aufzutauchen, um die Lösung auf der Sachebene zu konkretisieren.

### **Phasenmodell der Eskalation**

Dieses Modell beschreibt Phasen durch die ein Konflikt geht, wenn er sich immer weiter verschlimmert. Die neun Phasen gehen von Verhärtung und Debatte/Polemik (1, 2), über Taten statt Worte, Images und Koalitionen, Gesichtsverlust und Drohstrategien (3-6), bis zu begrenzten Vernichtungsschlägen, Zersplitterung und schließlich Gemeinsam in den Abgrund (7-9). Die Charakteristika dieser Phasen können beispielsweise bei Wikipedia unter „Konflikteskalation nach Friedrich Glasl“ nachgeschlagen werden. AkKu meint, dass ein Konflikt in den Phasen 1 und 2 meist von der Gruppe lösbar ist, während die Phasen 3-6 der klassische Bereich für Mediation ist. Es empfiehlt sich jedoch nicht zu lange zu warten! Viele Gruppen kommen erst nachdem der Bereich schon überschritten ist. Ab Phase 7 ist keine Unterscheidung zwischen Person und Angriff mehr möglich.

### **Was ist das besondere an Konflikten in Politgruppen?**

Diese Frage wurde erst gegen Ende des Workshops kurz behandelt. Einige Teilnehmende hätten sich dazu mehr Input gewünscht. Jedoch scheint es nach AkKu keine außerordentlichen Unterschiede zu Konflikten außerhalb von Politgruppen oder der linken Szene zu geben. Denn auch die Leute in Politgruppen sind durch das System geprägt. Zusätzliches Konfliktpotential birgt die Tätigkeit in Politgruppen dadurch, dass politische Themen häufig einen emotionalen Hintergrund haben und viele Menschen in der Szene mit riesigen Hoffnungen an ihre Polit-tätigkeiten gehen. Die Enttäuschung dieser Hoffnungen kann Konfliktpotential bergen. Besondere Brisanz birgt die Tatsache, dass bisweilen mit moralischer Verbissenheit diskutiert wird, die leicht in persönliche Angriffe und Verletzungen abgleiten kann. Darüber hinaus trägt ideologische Borniertheit dazu bei, das Gegenüber als minderwertig oder in extremen Fällen als Feind zu sehen. Eine Auseinandersetzung mit den konkreten Bedürfnissen dieser Person wird auf diese Weise bereits auf ideologischer Ebene blockiert. Ein anderer Polit-Gruppen-spezifischer Punkt ist das Bedürfnis nach Wertschätzung, das häufig nicht erfüllt ist. Von innerhalb der Szene wird teilweise wenig wertgeschätzt und von außerhalb ist vielleicht noch seltener positives Feedback zu erhalten. AkKu empfiehlt wegen dieses erhöhten Konfliktpotentials auch „nach innen zu arbeiten“. Also nicht nur eine Aktion nach der anderen zu starten, sondern auch darauf achten, wie es den einzelnen geht und ob Konflikte unter der Wasseroberfläche zu großen Klumpen vereisen.



### **Weitere Inhaltliche Punkte**

- Echter Konsens, d.h. Entscheidungen mit denen alle einverstanden sind, ist nicht möglich, wenn Menschen nicht sprechen. Also wenn eine Atmosphäre vorherrscht, in der es einzelnen oder mehreren nicht möglich ist zu sagen, was sie sagen wollen.
- Eine Strategie des Umgangs mit Konflikten, die von einem Teilnehmenden provokativ eingeworfen wurde und über deren Sinnhaftigkeit sich diskutieren lässt: Einfach immer weiter machen, sodass keine Zeit für Konflikte bleibt.

- Harmonisierungssucht ist ein Problem.
- Struktur-Konflikte/Informelle Hierarchien wie „weiß, männlich, heterosexuell, ...“: Gerd hat da keine festen Antworten. Es ist wichtig zu versuchen, Machtstrukturen zu hinterfragen.
- Von einigen Teilnehmenden wird das Problem angesprochen, dass die Zuständigkeit für Konfliktlösung an einzelnen hängen bleibt. Oder, noch schlimmer, dass diese nicht ernst genommen werden, und beispielsweise als Hippie beschimpft werden. Hierauf gibt es erst mal keine andere Antwort, als das Gespräch zu suchen und den Wunsch nach Zuständigkeitsverteilung direkt zu äußern.

Referenz auf ein Buch zur Mediation mit GFK-Hintergrund:

Mediation in Teams und Gruppen: Praxis- und Methodenhandbuch. Konfliktklärung in Gruppen, inspiriert durch die Gewaltfreie Kommunikation, Verlag: Junfermann, Monika Oboth, Gabriele Seils

## STIMMUNG UND FEEDBACK

Auf Wunsch von AkKu war die Teilnehmer\_innenzahl auf 16 beschränkt. In der Ankündigung haben wir geschrieben, dass wir Delegierte politischer Gruppen vorziehen würden. Anwesend waren jedoch nur 13 Teilnehmende, die überwiegend angemeldet waren. Darunter auch Menschen aus Gruppen aus Berlin und Dresden. Das mag auch an zahlreichen Alternativterminen an diesem Wochenende wie z. B. dem Transgenialen CSD gelegen haben.

Die Stimmung auf dem Workshop war meist sehr entspannt. Es war unserer Ansicht nach zu spüren, dass Anna und Gerd die Haltung der gewaltfreien Kommunikation verinnerlicht haben. Sie wirkten dabei angenehm authentisch. (Bei Menschen, die neu begonnen haben, sich mit GFK zu beschäftigen, ist oftmals das schematische Vorgehen mit Beobachtung-Gefühl-Bedürfnis-Bitte recht dominant.) Als Beispiel dafür (und auch als eine weitere Best Practice) kann der Umgang mit vom Thema wegführenden oder sehr kritischen Stellungnahmen einzelner Teilnehmer\_innen dienen:

- **Variante 1:** „Danke. Das ist erst mal eine Stellungnahme.“ Danach Themenwechsel, um wieder zu dem, wovon vor dem Beitrag die Rede war, zurückzukommen.
- **Variante 2:** Ansprechen der eigenen Gefühle zur Stellungnahme (z. B. Ärger, „ich merke, dass mich dein Kommentar sehr ärgerlich macht“), ohne dabei vorwurfsvoll oder verletzt zu wirken. Zusätzlich die Entscheidungsmöglichkeit zum weiteren Vorgehen ansprechen, mit der Tendenz beim Thema zu bleiben: „Ich könnte darauf mit einer Stellungnahme reagieren, möchte das aber an dieser Stelle nicht, da das zu weit vom Thema wegführen würde.“
- **Variante 3:** Bitte um Reaktion von anderen Teilnehmer\_innen.

Als Feedback von AkKu wurde geäußert, dass es trotz der großzügig zur Verfügung stehenden Zeit, schwierig war zu entscheiden, welche Themen behandelt werden sollten, weil es viele wichtige Informationen und Übungen gibt. Auch die Teilnehmenden hätten sich noch mehr Infos gewünscht, äußerten aber gleichzeitig Verständnis dafür, dass nicht alle Erwartungen an einem Tag erfüllt werden können. Einige hätten sich mehr Schwerpunkt auf Politgruppenkonflikte gewünscht. Anderen fiel es schwer, die Idee der GFK-Haltung so nebenbei zu verstehen. Insgesamt wurde der Workshop als hilfreich und ermutigend empfunden. Es ist gut, sich mit dem Thema Konflikt zu beschäftigen. Der Austausch mit anderen kann helfen, sich mit den Problemen der Konfliktlösung nicht isoliert zu fühlen und Unterstützung zu finden.

## FAZIT

Zu der im Workshop gestellten Frage, wie Menschen in Politgruppen damit umgehen können, wenn sie den Eindruck haben, alleine für die Bearbeitung von Konflikten verantwortlich zu sein, haben wir uns noch paar Gedanken gemacht:

- andere direkt fragen, wie es ihnen gerade mit der Situation geht, um Konfliktthematization anzuregen. Einzelne privat ansprechen oder alle auf Gruppentreffen. z. B. „ich merke, dass ich gerade wenig motiviert bin zu den Treffen zu kommen und wollte fragen, wie das bei euch aussieht“
- an anarchistische Prinzipien erinnern: Bedürfnisse aller ernst nehmen; alle zu Wort kommen lassen; Gefühle anhören (ohne dabei zu moralisch zu werden)
- echter Konsens ist nur möglich, wenn die Stimmung so ist, dass alle sich entspannt ausdrücken können
- wenn eine Person sich unwohl fühlt, ist das nicht das Privatproblem dieser Person, sondern betrifft die ganze Gruppe

Die von einigen formulierte Befürchtung, dass die Beschäftigung mit Konflikten zu viel Zeit in Anspruch nehmen könnte und immer mehr Konflikte „gefunden“ werden würden, selbst wenn „objektiv“ alles ok sei, halten wir für unbegründet. Wenn einzelne einen Konflikt sehen, dann ist einer da - hier mit Objektivität zu argumentieren bedeutet, die Bedürfnisse einzelner nicht zu respektieren. Vielleicht ist nach einer längeren Zeit ohne Konfliktklärung eine gewisse Zeit nötig, um alte Geschichten aufzuarbeiten. Dabei kann darauf geachtet werden, dass nur über solche alten Geschichten geredet wird, die noch Auswirkungen auf die Gegenwart haben, also die dazu geführt haben, dass sich Menschen auch im Jetzt noch unwohl fühlen. Geschichten, für die das nicht der Fall ist, sollten nicht neu aufgerollt werden. Außerdem denken wir, dass aufgearbeitete Konflikte zu mehr Energie und Authentizität für andere, nach außen wirkende Aktionen führen, als in Pseudoharmonie verschwiegene.

Besonders wichtig fanden wir als Orga-Gruppe, dass die Beschäftigung mit dem Thema Konfliktlösung Ängste nehmen kann. Die Angst vor Konflikten kann dazu führen, dass sie nicht ausgesprochen werden und schließlich alles in einem großen Knall zerbricht. Konflikte zum Thema zu machen, hilft eine Sprache dafür zu finden. Noch besser ist es, wenn gar eine Leichtigkeit und Experimentierfreude in der Konfliktlösung entsteht. Dies erscheint jedoch nur dann möglich, wenn es noch nicht zu spät ist, also die Fronten noch nicht verhärtet sind. Zum unverkrampften Umgang mit Konflikten gehört unserer Meinung nach auch, nach außen zugeben zu können, dass Konflikte existieren und sich gegebenenfalls Unterstützung zu holen. Dazu haben die Akkus korrekterweise daran erinnert, dass sich gegenseitig zu unterstützen ein linkes Motiv ist.



# Vortrag mit Diskussion zum Umgang mit **E-Mail-Listen in politischen Zusammenhängen** mit Katja Cronauer

## WARUM DIESES THEMA?

Auch wenn mittlerweile viel Kommunikation und Organisation in we.riseup.net stattfindet, spielen Mailinglisten unserer Beobachtung nach in der linken Szene weiterhin eine große Rolle. In den Tools, die Mailinglisten ablösen, wie etwa Foren oder Wikis, sind zudem ähnliche Verhaltensmuster und Dynamiken erkennbar. Bei Vernetzungen und Föderationen über einen lokalen Raum hinaus oder bei Zusammenarbeit von Menschen, die zu sehr unterschiedlichen Zeiten Beiträge leisten, also in Fällen, in denen reale Treffen selten stattfinden können, spielen diese digitalen Kommunikationswege eine wichtige Rolle. Nicht immer geht es dabei konfliktfrei zu. Auch im Umfeld der afb gibt es eine Mailingliste, auf der es wegen des von Vielen als schrecklich wahrgenommenen Umgangstons zahlreiche Austritte gab. Selbst wenn Konflikte nicht so offen nach außen treten, kann sich durch den Gebrauch von Mailinglisten oder anderen digitalen Tools die Gruppendynamik verändern oder können gar hierarchische Effekte auftreten – was wir als Anarchist\_innen natürlich vermeiden wollen. :-)

Im Ernst: Wir finden dieses Thema wichtig, weil die Auswirkungen von Mailinglisten auf Gruppendynamik sehr subtil sein und trotzdem vielleicht schleichend zum Kaputtgehen beitragen können. Ein reflektierter Umgang und „Best Practices“ können helfen, für das Erkennen von Herrschaftsmechanismen - nicht nur bei Mailinglisten - zu sensibilisieren.



## ANKÜNDIGUNG

Wie tragen E-Mail Listen zu Hierarchiebildung bei und wie kann dies verhindert werden? Was für problematische Dynamiken können auf E-Mail-Listen entstehen und was für Lösungsansätze gibt es? Wann tragen diese Listen dazu bei, dass Abonnent\_innen aktiv werden und wann verhindern sie dies?

## ZU KATJA CRONAUER

Katja Cronauer ist Autorin des Buchs „Kommunizieren, organisieren und mobilisieren über E-Mail-Listen“ (Verlag Edition AV, sehr übersichtlich, hilfreich und empfehlenswert). Darin beschreibt sie ihre Studie zur Analyse von Verhaltensweisen auf Mailinglisten und wie sich diese auf Gruppendynamiken auswirken. Sie zeigt dabei auch mögliche Ideen zu herrschaftsabbauender Nutzung von Listen auf. Katja ist zudem im Verlag Edition AV <http://www.edition-av.de/> aktiv und arbeitet als Übersetzerin (z.B. von „Die andere Farm der Tiere“).

## METHODIK DER VERANSTALTUNG

Katja Cronauer stellt mit Hilfe einer Präsentation und Zitaten aus ihrem Buch Methodik und Ergebnisse ihrer Untersuchung zu Mailinglisten vor. Anschließend ist viel Zeit für Fragen, die auch gut genutzt wird. Der Zeitrahmen war etwa von 20:30 bis 22:30 Uhr, die lockeren Gesprächsrunden dauerten ca. noch weitere 45 Minuten an.

## INHALT DER VERANSTALTUNG

Katja Cronauer hat in ihrer Untersuchung die Frage behandelt, ob E-Mail-Listen zur Hierarchiebildung beitragen. Dazu hat sie zwei E-Mail-Listen, deren Fokus politische Arbeit ist, beobachtet und Befragungen durchgeführt. Beide Listen waren von der Größenordnung von etwa 400 Abonnent\_innen.

### **Dominanz und Ballung von Kompetenz**

Feststellbar war, dass nur ein geringer Teil der Listenabonnent\_innen auch E-Mails selbst verschickten (in einem Fall weniger als 40%, im anderen knapp 15%). Prozentual schreiben offline aktivere Menschen auch mehr Mails. Männer schreiben überproportional viele Nachrichten. Die in der Liste jeweils dominanteste Person war im einen Fall für 29% der Mails verantwortlich, im anderen für 15%. Die vier aktivsten Schreiber\_innen zusammen waren für 63% bzw. 29% des Mailverkehrs verantwortlich.

Diese beobachtete Dominanz hat einige Konsequenzen:

- Die Vielschreiber\_innen bestimmen meist die Themen und etablieren sich als „Anführer\_innen“.
- Vielschreiber\_innen erhalten mehr Antworten (möglicherweise, weil sie als „cool“ oder Expert\_innen gelten oder einfach bekannter sind oder weil bei Informationsflut nur scheinbar „wichtige“ Mails gelesen werden). Diese selektive Kommunikation hat zur Folge, dass die, die sowieso wenig schreiben, häufig keine Antwort erhalten, und so ihre Motivation zu schreiben weiter sinkt.
- Eine Konsequenz daraus, dass viele keine Antworten erhalten, ist, dass ihnen so quasi die Stimme entzogen wird. Selbst wenn dies nicht bewusst passiert, kann es zu Ausgrenzung führen.

Mögliche Ideen, mit der Problematik umzugehen:

- Reflexion und Sendepause: Über die Problematik informieren und für mögliche gruppenspezifische Effekte sensibilisieren. Möglicherweise verbunden mit der Bitte an Vielschreiber\_innen eine Sendepause einzulegen.
- Rotation: Aufgabenverteilung ist häufig eine gute Idee. So könnte auch das Verschicken von E-Mails einer Gruppe über eine Liste innerhalb der Gruppe rotieren. Das verteilt nicht nur Kompetenz, sondern vermeidet auch E-Mail-Listen-Hierarchiebildung.
- Menschen, die viel schreiben, darauf ansprechen und sie evtl. sogar mit einer Statistik konfrontieren: Dies kann helfen, da Vielschreiber\_innen oft gar nicht wahrnehmen, wie viel sie tatsächlich schreiben. Vielleicht ist es auch nötig, ein Bewusstsein für die beschriebenen möglichen Dynamiken der Vielschreiberei zu schaffen. Eine anonymisierte Umfrage kann beispielsweise helfen, ein komisches Gefühl in Bezug auf die Liste glaubwürdig zu konkretisieren.
- Beschränkung der Anzahl an Mails pro Person/Woche (z.B. 2 pro Woche): Damit haben einige untersuchte Listen gute Erfahrungen gemacht. Es kam dadurch nicht zu weniger Diskussion, sie war nur gezielter. Von Versuchen, die Regelung zu umgehen, indem Vielschreiber\_innen Andere für sich selbst schreiben lassen, ist Katja nur einer bekannt und wird abgeraten, da dies das Dominanz-Problem nicht mindert.
- Moderation der Vielschreiber\_innen: Eine andere Variante ist, die Vielschreiber\_innen zeitweise unter Moderation zu stellen. D. h. Moderator\_innen entscheiden, wie viele und welche der Mails dieser Vielschreiber\_innen sie an die Liste weiterleiten.
- Da Online-Dominanz mit Offline-Dominanz zusammenzuhängen scheint, ist es wichtig, auch die Offline-Dominanz zu reduzieren.
- Damit weniger Aktive sich nicht ausgeschlossen fühlen, ist es wichtig, die E-Mail zu kontextualisieren, d. h. sie so zu schreiben, dass auch Menschen, die nicht alle Diskussionen verfolgt haben oder mit den offline Gruppenzusammenhängen oder -dynamiken nicht so vertraut sind, den Zusammenhang verstehen. Wenn eine Mail für Listenabonent\_innen nicht verständlich ist (oder gar nicht verständlich sein soll), dann hat sie auf der Liste auch nichts verloren.



### **Umgang mit Informationsflut**

Teilweise wird die Menge an Informationen, die über eine Liste geschickt wird, so groß, dass Viele sich nicht mehr die Zeit nehmen können oder wollen, sich durch alles durchzuarbeiten. Das kann wieder zur Dominanz derer führen, die die Menge aushalten.

Mögliche Ideen hierzu sind:

- Liste in verschiedene Unterlisten (z.B. Orga, Info, Hintergrund) aufspalten. So können nur Teile abonniert werden.
- Lange Mails wirken abschreckend. Unterschiedliche Inhalte sollten in unterschiedlichen Mails stehen. So wird auch deutlicher, wie viel Inhalt wer bestimmt.
- Wenn nötig an den Zweck, für den die Liste eingerichtet wurde, erinnern. Abonent\_innen sollten vor Abschicken ihrer Mails deren Relevanz überprüfen.

### **Anonymität**

In der Untersuchung wurde die Anonymität der E-Mail-Listen häufig als Hindernis genannt, sich mehr einzubringen. Ideen hierzu:

- Wenn möglich offline Treffen organisieren.
- Bei nicht zu großen Listen bieten sich Vorstellungsmails an, um Anonymität zu überwinden.
- Bei Foren oder Wikis hat die Orga-Gruppe gute Erfahrungen mit „Who is who“-Vorstellungsseiten gemacht. Dort können nach Wunsch auch Kontaktdaten angegeben werden.

- Bei Gruppenmails (Mails, die irgendwer im Auftrag einer Gruppe schreibt) ist es wichtig offenzulegen, wer da für wen schreibt.
- Auch wenn Mails als Ergebnis eines Gruppenprozesses entstanden sind, ist es wichtig dies mit einem Hinweis klarzumachen.

### Umgangsform und Konfliktklärung

Einige Menschen haben in der Untersuchung geäußert, Mails aus Angst vor harscher Kritik nicht geschrieben zu haben. Sogar bereits geschriebene Mails wurden nicht abgeschickt.

Ideen hierzu:

- Abbau von Anonymität (siehe oben)
- Auf Beachtung einer gemeinsam vereinbarten Netiquette achten.
- Bei Konflikten überlegen, was auf die Liste gehört und was außerhalb geklärt werden sollte.
- Wenn so geschrieben wird, dass für die Meisten nicht mehr klar ist, worum es in dem Konflikt geht, dann gehört das so nicht auf die Liste.
- Zitierstil bringt meist Probleme/Konfliktpotential, meist durch falsche Interpretationen: Statt direktes Zitieren besser selbst nochmal zusammenfassen. Dadurch zeigt sich, was bei einer\_m ankam und evtl. falsch verstanden wurde.



### Auszug aus Katjas Buch

[http://www.edition-av.de/Leseprobe/e-mail-listen/teil\\_2\\_tippes\\_fuer\\_organisatorInnen.html](http://www.edition-av.de/Leseprobe/e-mail-listen/teil_2_tippes_fuer_organisatorInnen.html)

#### STIMMUNG UND FEEDBACK

Katja sitzt gemütlich in einem Sessel an einem Sofatisch. Die ca. 10 Teilnehmenden sitzen ihr gegenüber in zwei Sofareihen. Sehr entspannte Wohnzimmer-Atmosphäre mit Beamer. Katja trägt ohne Hast vor und nimmt sich zwischendurch Zeit nachzudenken oder Zitate aus ihrem Buch nachzuschlagen. Die Stille zwischendrin (Referentin blättert entspannt im Buch) ermöglicht es Leuten etwas zu sagen, die sich sonst vielleicht nicht zu Wort gemeldet hätten (zum Schluss hatten alle Teilnehmenden etwas gesagt). Bei Nachfragen antwortet die Referentin sehr ehrlich und kompetent. Es wird klar, dass sie sich intensiv und wissenschaftlich mit dem Thema beschäftigt hat. Katja ist im Anschluss an den offiziellen Teil noch zu gemütlichen kleinen Gesprächsrunden bereit.

Die Teilnehmenden äußern im Feedback Dank für die fundierten Informationen und Best-Practice-Anstöße.

#### FAZIT

Dieser Input von Katja hat viele „Best Practice“-Ideen geliefert. Wie immer scheint die Schwierigkeit darin zu bestehen, sie auf den eigenen Kontext anzuwenden. D. h. in der eigenen Gruppe eine gewisse Reflexionsbereitschaft zu etablieren – auch trotz und inmitten des Politaktionszeitdrucks. Wenn irgendwer dann den Mut und die Energie aufbringt, mögliches Dominanzverhalten so anzusprechen, dass es nicht als Angriff, sondern als Möglichkeit zur Gruppenweiterentwicklung gesehen wird, dann ist ein großer Schritt Richtung Herrschaftsabbau getan.

Aus unserer Praxis denken wir, dass ein weiterer Ansatz sein kann, dass alle Beteiligten Teil von Kleingruppen sind. In diesen ist Reflexion wegen des persönlicheren Verhältnisses einfacher und die Kompetenz Einzelner lässt sich direkt auf Andere übertragen.

Weitere Mailinglisten-„Best Practices“, die uns noch eingefallen sind:

- Wenn es möglich ist, halten wir es für hilfreich, sich persönlich (d. h. auf einem physischen Treffen in der real existierenden Welt) kennenzulernen. So lässt sich ein wenig abschätzen, wie die anderen „so drauf sind“, und manche Reaktion per Mail wird danach vielleicht verständlicher sein.
- Im Fall von Konflikten ist es unserer Meinung nach gut, wenn sich Unbeteiligte einmischen und sagen, was sie selbst an dem Vorgefallen stört (statt für Betroffene zu sprechen). Beispiel: „Ich wünsche mir eine Gesprächsatmosphäre frei von diskriminierenden Witzen, da ich ein respektvolles Umfeld benötige, um mich angstfrei ausdrücken zu können, und möchte, dass auch andere sich inhaltlich frei entfalten können.“
- E-Mails aus hitzigen Diskussionen versuchen wir – wenn wir sie unbedingt sofort schreiben wollen – wenigstens nicht sofort loszuschicken. Nach einem Tag lässt sich meist besser nochmal darüber nachdenken und die eigene Meinung verständlicher formulieren. Es geht dabei nicht darum, den Ärger oder die Wut unter den Tisch zu kehren, sondern Wege zu finden diese so zu kommunizieren, dass sie vom Gegenüber verstanden werden können, was

meist dann nicht funktioniert, wenn sofort „zurückgeschlagen“ wird.

Eine weitere Idee aus der Veranstaltung war mit Hilfe des Materials von Katja Cronauer und weiteren Quellen eine linke Polit-E-Mail-Listen-Netiquette zu erstellen, die gerne beispielsweise an neue Listenabonent\_innen weitergegeben werden kann. (Netiquette ist ein Kunstwort, das aus den Worten Net (Internet) und Etiquette zusammengesetzt ist.)

### **Wie wir unsere E-Mailliste benutzen wollen**

#### **Inhalt**

Die E-Mail-Liste wurde für einen bestimmten Zweck (diesen hier näher beschreiben) eingerichtet. Abonent\_innen wollen meist keine Beiträge, die nicht zum Thema passen. Wenn Themen neu eingebracht werden, ist es hilfreich kurz zu schreiben, wieso dies für die Liste relevant ist. Um die Informationsmenge gering und lesbar zu halten, ist es gut, sich kurz zu fassen und wenn nötig Zusammenfassungen zu geben. Besonders für die Betreffzeile ist es wichtig, sie kurz und zum Inhalt passend zu wählen. Bei Verweisen oder Links auf längere Texte ist eine Zusammenfassung dieser Inhalte wichtig, damit Abonent\_innen sich entscheiden können, ob sie sich die Zeit nehmen wollen, die Inhalte zu lesen.

Es ist wichtig, für Transparenz zu sorgen, damit auch Menschen, die nicht alles mitlesen, den Kontext verstehen. Das kann durch Versenden kurz zusammengefasster Diskussionsstände geschehen. Auf jeden Fall sollte in jeder Mail die Autor\_innenschaft klargemacht werden: Schreibst du als Einzelperson oder im Namen einer (welcher?) Gruppe. In Diskussionsprozessen ist es hilfreich und wichtig, Meinungen zu begründen sowie für Transparenz in der Entscheidungsfindung und in anderen Prozessen zu sorgen (formale Vorgehensweise offenlegen).

#### **Umgang und Atmosphäre**

Zwar sind Computer und E-Mail-Listen sehr technische Dinge, doch vergesst bitte nicht, dass dahinter Menschen stehen, mit denen ihr kommuniziert. Wegen der fehlenden Mimik und der nicht vorhandenen Möglichkeit nachzufragen, aber auch weil Geschriebenes häufig dramatischer wahrgenommen wird als Gesagtes, ist es wichtig, darauf zu achten, ob die Mail missverständlich oder aggressiv überkommen könnte. Ein Hinweis in diese Richtung ist die Frage, ob die Mail konstruktive Ansätze oder nur destruktive Kritik enthält. Angriffe, Beleidigungen und Diskriminierungen sind wie auf realen Treffen selbstverständlich fehl am Platz. Wenn ihr versehentlich etwas geschickt habt, was ihr gar nicht schicken wolltet, entschuldigt euch.

Wenn ihr Einladungen an private Orte über die Liste schickt, bedenkt, dass dies bei neuen Abonent\_innen den Eindruck erwecken könnte, dass sie auf der Liste (scheinbar ein fester Freund\_innenkreis) nicht willkommen sind.

#### **Dominanz**

Wenn die Wichtigkeit eines Themas durch GROSSSCHREIBUNG oder „!!!!“ im Betreff betont wird, kann dies von anderen als aufdringlich und dominant wahrgenommen werden. Schreiben Einzelne deutlich mehr E-Mails über die Liste als Andere, kann dies vergleichbar mit anderem Dominanzverhalten negative Einflüsse auf die Gruppendynamik haben. Um dies zu reflektieren, ist es hilfreich sich klarzumachen, wer wie viel schreibt und ob immer denselben geantwortet wird. Jede\_r kann für sich selbst zählen, wie viele Mails er\_sie im Vergleich zu anderen schreibt, dies reduzieren oder eine Auszeit nehmen. Spannend ist auch, Genderdynamiken zu reflektieren: Wie hoch ist der Anteil an von Männern gesendeten Mails und wie reagieren Männer, wenn Frauen zeitweise mehr oder genauso viel wie Männer schreiben?

#### **Konflikte**

Wenn hitzige Diskussionen geführt werden, ist es nach emotionaler Reaktion auf Mails gut, nicht sofort zu antworten. Wenn ich als eine am Konflikt unbeteiligte Person mich über das Verhalten der Beteiligten ärgere oder deswegen traurig bin, kann es zur Klärung beitragen, dies über die Liste zu kommunizieren. Wenn Konflikte für weniger eingebundene Leute evtl. nicht verständlich sind, stellt entweder genügend Informationen bereit, dass es verständlich wird (Unbeteiligte können dazu auffordern, dass die Beteiligten ihre Standpunkte nochmal zusammenfassend äußern) oder klärt den Konflikt außerhalb der Liste.

#### **Technik**

Menschen, die nicht so viele Computerkenntnisse haben, können sich diese aneignen, indem sie mit Menschen, die über mehr Kenntnisse in dem Bereich verfügen, zusammen Computertätigkeiten ausführen. Die folgenden Technik-Hinweise können von guter Mailinglisten-Software sichergestellt werden und gehen daher eher an die Personen, die

die Liste einrichten. Es ist sinnvoll, dass für alle ersichtlich ist, wie sie sich von der Liste wieder abmelden können. Dies kann z.B. in der Signatur jeder Mail stehen. Es ist hilfreich, wenn die Mailinglisten-Software an den Beginn der Betreffzeile ein Kürzel integriert (meinst in der Form „[abc] Ursprünglicher Betreff“, wobei „abc“ der Name der Gruppe oder der Liste ist). Im Header (Kopf der E-Mail) sollte nicht sichtbar sein, an wen die Mail geht, also wer auf der Liste steht, um zu vermeiden, dass die E-Mail-Adressen in falsche Hände geraten (wenigstens bei großen Listen, bei kleinen kann das auch Vertrauen fördern). Es ist empfehlenswert, das „reply-to“ der Liste auf die Listenadresse zu stellen, damit nicht versehentlich an Einzelpersonen geantwortet wird.



### **Sicherheit**

Es ist wichtig, ein Bewusstsein dafür zu schaffen und zu erhalten, dass auch Menschen, für die die Infos nicht bestimmt sind, mitlesen könnten. Nicht nur, wenn ein solcher Mensch auf der Liste steht, sondern auch, wenn jemand an einem Knoten im Netz durch die die Mails durchlaufen, mitliest. Bei Weiterleitungen ist es gut, darauf zu achten, dass keine E-Mail-Adressen von Unbeteiligten im Header stehen. Vertrauliche Dinge sollten pgp-verschlüsselt verschickt werden (das ist jedoch nur für kleine Gruppen möglich, in denen Mensch sich kennt und vertraut) oder bei Treffen persönlich weitergegeben werden.

### **Einstiegsinfo**

Heißt neue Abonnent\_innen herzlich willkommen. Vergesst nicht, dass persönliche Treffen das Kennenlernen erleichtern. Neue Listenabonnent\_innen sollten einen aktuellen, nicht zu langen, verständlichen Text bekommen, der sie in die Gepflogenheiten der Liste einführt (vielleicht ähnlich diesem Text). Wir finden es wichtig, dass dieser als gemeinsame Vereinbarung der Liste entstanden ist. Darin bitte vermerken, ob die Liste moderiert ist oder nicht. Eine Ermutigung, Mails zu schreiben, kann die Beteiligungsschwelle senken. Geklärt werden kann in dem Text auch, welche Informationen über die Liste geschickt werden können und welche zu privat oder geheim sind. Hilfreich ist ein Vorstellungstext derer, die aktuell auf der Liste sind. Wenn sich mehrere nicht an die gemeinsamen Vereinbarungen im Text halten, kann dieser über die Liste geschickt werden. Bei Einzelnen genügen persönliche Mails.

# Polit-Burnout und Motivationsverlust in Gruppen

## WAS WIRD HIER VERANSTALTET?

Der folgende Text ist im Gegensatz zu allen anderen dieser Broschüre nicht die Dokumentation einer Veranstaltung, sondern basiert auf unseren Recherchen und Erfahrungen. In unserer Veranstaltungsreihe gab es einen Workshop zur Stress- und Burnout-Prophylaxe für politische Aktivist\_innen mit einer Referentin von „Out of Action“. Da wir diese Veranstaltung nicht dokumentieren können, tragen wir im Folgenden ersatzweise unsere Gedanken zum Thema zusammen. Wie bei allen anderen Texten in diesem Reader gilt: Seht uns bitte nicht als Expert\_innen, sondern als Menschen, die so wie ihr mal in Problemen feststecken und mal neue Erfahrungen sammeln.

*Hinweis:* Wir haben einige Genoss\*innen nach ihren Erfahrungen mit dem Thema Burnout gefragt. Einige der Antworten dokumentieren wir in den entsprechenden Bereichen in Kästen.

## WARUM DIESES THEMA?

Wir haben uns entschieden, das Thema „Stress“ und „Burnout“ mit in die Veranstaltungsreihe zu nehmen, weil:

- Wir meinen, dass in den Aktivitäten der linken Szene (Polit-)Stress häufig vorkommt. Wir gönnen uns keine Ruhe, solange noch irgendwo Ungerechtigkeit herrscht. Wir stecken als Gruppe große Hoffnungen und Erwartungen in Aktionen, die häufig nicht erfüllt werden.
- Wir denken, dass auch in den internen Abläufen von Gruppen Stress entsteht. Weil keine Zeit mehr ist, die zwischenmenschlichen Dinge zu klären, oder weil Stress zu Depressionen oder Aggressionen geführt hat, die die Kommunikation in der Gruppe massiv erschwert.

## WAS IST POLITBURNOUT?

Laut wikipedia handelt es sich beim Burnout-Syndrom bzw. dem „Ausgebranntsein“ um einen „Zustand ausgesprochener emotionaler Erschöpfung mit reduzierter Leistungsfähigkeit. Es kann als Endzustand einer Entwicklungslinie bezeichnet werden, die mit idealistischer Begeisterung beginnt und über frustrierende Erlebnisse zu Desillusionierung und Apathie, psychosomatischen Erkrankungen und Depression oder Aggressivität und einer erhöhten Suchtgefährdung führt.“ Weiter ist dort zu lesen, wird dieser körperliche, emotionale und geistige Erschöpfungszustand „durch Stress ausgelöst, der wegen der verminderten Belastbarkeit nicht bewältigt werden kann“. Also letztlich ein Zustand, der sich in einem Teufelskreis selbst verschlechtert, wenn nicht rechtzeitig die Bremse gezogen wird.

Unter Polit-Burnout verstehen wir vorwiegend durch Polit-Aktivität ausgelöstes Burnout. Polit-Burnout ist zunächst einmal ein persönliches Phänomen, in dem Sinne, dass das Individuum von den Folgen betroffen ist. Unserer Erfahrung nach spielen jedoch Gruppenprozesse (insofern es sich um politische Aktivität im Rahmen einer Gruppe handelt) eine herausragende Rolle: und zwar sowohl bei der Entstehung als auch bei der Prävention des Burnouts. Anders gesagt: Es liegt in besonderem Maße auch an der Gruppe, ob eine Person politisch ausbrennt oder diesen Effekt vermeiden kann. Auf diese Gruppenprozesse wollen wir im Folgenden weiter eingehen.

Wir gehen in diesem Text nicht speziell auf Burnout-Folgen aufgrund von Repression ein. Zu diesem Thema möchten wir euch gerne auf die kundigen Out-of-Action-Gruppen (etwa in Berlin oder anderen Städten, <https://outofaction.net/>) verweisen und deren Arbeit zu genau diesem Thema.

## WAS SIND BESONDERS BEI POLITISCHER ARBEIT URSACHEN VON BURNOUT?

Allgemein zugängliche Ratgeber sind bei Burnout durch Politarbeit nur bedingt hilfreich, da sie die Ursachen meist im Arbeitsleben suchen. Politische Arbeit funktioniert jedoch meist ganz anders als Lohnarbeit. Was sind also die speziellen Ursachen von Politburnout?

Bei politischer Arbeit kommt Anerkennung häufig zu kurz. Dabei ist Feedback (auch Lob!) eine wichtige Motivationsquelle. Es ist manchmal schwer zu erkennen, was die eigene Tätigkeit bewirkt, eine Art der Entlohnung gibt es meist

nicht und das „Danke Sagen“ fällt oft schwer (mehr dazu im Nachwort). Manche politische Gruppen sind intern oder nach außen mit anderen Gruppen zusätzlich in Grabenkämpfe verstrickt. Statt dringend benötigter Anerkennung, hagelt es hier gegenseitige Vorwürfe von politischer Irrelevanz, falscher Taktik oder verkürzter Theorie.

Alles mitentscheiden zu können, ist eine Qualität von emanzipatorischen Gruppen. Wenn sich dies für Einzelne jedoch wie „alles mitentscheiden müssen“ anfühlt, kann es zu Stress werden. Auch falsch verstandenes DIY (Do It Yourself) kann zur Überlastung der Kapazitäten führen. Gegenseitige Hilfe und Unterstützung sind mindestens ebenso wichtige Kennzeichen emanzipatorischer Zusammenarbeit.

Es kommt immer wieder vor, dass unsere Vorstellungen von einer anderen Gesellschaft dazu führen, dass wir unter dem Druck stehend, diese möglichst sofort umzusetzen, uns selbst eine strenge Moral auferlegen. Nach dieser Moral be- und verurteilen wir uns selbst und Andere. Die Unzufriedenheit damit, dass wir noch nicht allen diesen Ansprüchen gerecht werden können, weil wir in der bestehenden und nicht in der Wunschgesellschaft sozialisiert wurden, kann zusätzlich Stress verursachen.

In diesem Zusammenhang kann der Anspruch „das Private ist Politisch“ dazu führen, dass auch abseits von Politgruppen und Polittätigkeit mitunter anstrengende Prozesse (Reflexion von Konsumgewohnheiten, Arbeitsteilung in der WG, Sprechverhalten, Umgang mit Kindern, Gender-Performance, ...) stattfinden und es kaum noch Raum zur Entspannung gibt.

Was in allgemeinen Hinweisen zu Burnout meist auch nicht bedacht wird, ist, dass ein großer Teil des Stresses auch durch das Umfeld, in dem wir leben, bzw. die Gesellschaft verursacht ist. Wettbewerb, Leistungsdruck, Wertdenken, künstliche Verknappung von Ressourcen, Existenzängste sind nur einige Stichpunkte dazu. Die Widersprüche zwischen eigenen Bedürfnissen und den Möglichkeiten, diese in der Gesellschaft zu erfüllen, gehen mit zusätzlichem Stress einher, wenn Politarbeit sich mit Gesellschafts- und Herrschaftskritik beschäftigt.

Bei radikaler politischer Arbeit im Sinne des Anstrebens von an den Wurzeln ansetzenden Veränderungen, kann es nach anfänglichem Enthusiasmus („Ja, natürlich brauchen wir eine andere Gesellschaft, sofort, all die Ungerechtigkeiten sind nicht mehr länger auszuhalten“) zu schweren Enttäuschungen kommen: durch nicht wahrnehmbaren Fortschritt Richtung Gesellschaftsveränderung, durch mangelnde Unterstützung und Begeisterung anderer Leute für die eigenen Ideen sowie durch den Widerstand konservativer Kräfte. Diese Enttäuschungen können ebenfalls zu Burnout beitragen.

#### WIE LÄSST SICH POLITBURNOUT ERKENNEN?

Die Symptome eines Burnouts werden in drei Hauptkategorien eingeteilt (an wikipedia angelehnt):

**Emotionale Erschöpfung:** Diese Erschöpfung resultiert aus einer übermäßigen emotionalen oder physischen Anstrengung (Anspannung). Es ist die Stress-Dimension des Burnout-Syndroms. Die Betroffenen fühlen sich schwach, kraftlos, müde und matt. Sie leiden unter Antriebsschwäche und sind leicht reizbar.

**Depersonalisierung:** Mit dieser Reaktion auf die Überlastung stellen die Betroffenen eine Distanz zwischen sich selbst und ihrem näheren, persönlichen Umfeld her. Das äußert sich in einer zunehmenden Gleichgültigkeit und teilweise zynischen Einstellung gegenüber diesen Personen. Mit anderen Worten: Sie lassen die Probleme und Nöte ihrer Freund\*innen und Genoss\*innen nicht mehr an sich herankommen und konzentrieren sich auf den sachlichen Aspekt der Beziehung. Die Zusammenarbeit wird zur reinen unpersönlichen Routine.

**Erleben von Misserfolg:** Die Betroffenen haben häufig das Gefühl, dass sie trotz Überlastung nicht viel erreichen oder bewirken. Es mangelt an den Erlebnissen des Erfolges. Dies kann dazu führen, dass die (eigenen) Anforderungen quantitativ und qualitativ steigen und sich ständig verändern, wodurch die eigene Leistung im Vergleich zu den wachsenden Anforderungen immer geringer erscheint. Diese Diskrepanz zwischen Anforderungen und Leistungen nimmt der\*die Betroffene als persönliche Ineffektivität bzw. Ineffizienz wahr, was dazu führt, dass darunter der Glaube an den Sinn der eigenen Tätigkeit leidet.



Weiter beschreibt wikipedia die verschiedenen Phasen des Burnout-Syndroms, die von den Psycholog\*innen Herbert Freudenberger und Gail North festgehalten wurden:

- Drang, sich selbst und anderen Personen etwas beweisen zu wollen
- extremes Leistungsstreben, um besonders hohe Erwartungen erfüllen zu können
- Überarbeitung mit Vernachlässigung persönlicher Bedürfnisse und sozialer Kontakte
- Überspielen oder Übergehen innerer Probleme und Konflikte
- Zweifel am eigenen Wertesystem sowie an ehemals wichtigen Dingen wie Hobbys und Freund\*innen
- Verleugnung entstehender Probleme, Absinken der Toleranz und Geringschätzung anderer Personen
- Rückzug und dabei Meidung sozialer Kontakte bis auf ein Minimum
- offensichtliche Verhaltensänderungen, fortschreitendes Gefühl der Wertlosigkeit, zunehmende Ängstlichkeit
- Depersonalisierung durch Kontaktverlust zu sich selbst und zu anderen Personen; das Leben verläuft zunehmend funktional und mechanistisch
- innere Leere und verzweifelte Versuche, diese Gefühle durch Überreaktionen zu überspielen wie beispielsweise durch Sexualität, Essgewohnheiten, Alkohol und andere Drogen
- Depression mit Symptomen wie Gleichgültigkeit, Hoffnungslosigkeit, Erschöpfung und Perspektivlosigkeit
- erste Gedanken an einen Suizid als Ausweg aus dieser Situation; akute Gefahr eines mentalen und physischen Zusammenbruchs.

Wir meinen, dass es keine verallgemeinerbaren Kennzeichen von Stress und keine für alle gültigen Hinweise zum Umgang mit Stress gibt. Jeder Mensch reagiert anders. Meist handelt es sich um eine Kombination der oben aufgeführten Symptome (in unterschiedlicher Intensität).

**1) Welche Burn-Out-Anzeichen hast du bei dir beobachtet?**

Ich reagiere gereizt und resignierend wenn zusätzlich noch Komplikationen auftreten oder Dinge nicht klappen. Auch Unruhiger Schlaf, Zurückgezogenheit und Körperliche Beschwerden wie Rückenschmerzen können Anzeichen bei mir sein.

**1) Welche Burn-Out-Anzeichen hast du bei dir beobachtet?**

Dauerhafte Müdigkeit; Depressionen; Aussichtslosigkeit; Aggressionen; Lethargie

**1) Welche Burn-Out-Anzeichen hast du bei dir beobachtet?**

Müdigkeit, Unlust, sich mit neuen Themen zu beschäftigen, leichte Gereiztheit, leicht zum Weinen zu bringen. Tendenz, die Arbeit von anderen schlecht zu reden. Vermindertes Selbstwertgefühl. Gefühl, dass eigene Tätigkeit beinahe wirkungslos und sinnlos ist. Sich (objektiv unsinnigerweise) verantwortlich fühlen für andere, z.B. dafür, dass Person A ihre Kisten aus dem Flur räumt, weil Person B mir gegenüber geäußert hat, dass sie das stört. Geringe Wertschätzung des eigenen Körpers und dessen Gesundheit bis zu Selbstzerstörungstendenzen („Schlafmangel ist schädlich? Dann bleibe ich noch länger auf, mir geht es ja sowieso schon schlecht“).

Drei Zeilen aus dem Lied „Dein Haus ohne Türen“ von Früchte des Zorns, in dem es jedoch nicht um Burnout geht, beschreiben das Gefühl meiner Meinung nach ganz gut: „Und der Wunsch man hätte mir den Arm abgehackt. Weil man das leichter zeigen kann, als diesen Schmerz. Weil man damit nicht so alleine ist“.

**1) Welche Burn-Out-Anzeichen hast du bei dir beobachtet?**

Stimmungsschwankungen / Müdigkeit / Emotionslosigkeit / Ausschalten von Einflüssen, die nichts mit der Politarbeit zu tun haben / Lust, alles hinzuschmeißen oder völlig anders anzupacken / Hektik / Kopfschmerzen

**WIE KÖNNEN WIR MIT POLITBURNOUT UMGEHEN UND IHM VORBEUGEN?**

Weil alle Personen auf Stress reagieren, ist es wichtig, dass jede Person für sich rausfindet, was für sie Stress verursacht, und was ihr in diesen Situationen gut tut. Sind wir uns der eigenen (Belastungs-)Grenzen bewusst? Zwar ist es wichtig, autonom Selbstfürsorge betreiben zu können, jedoch ist es besser, wenn Stress nicht als individuelles Problem begiffen wird und die Gruppe zur Unterstützung bereit ist. Je intensiver die Gruppenarbeit ist, desto wich-

tiger ist unserer Meinung nach, dass ein Austausch darüber stattfindet, was für die Einzelnen Stress bedeutet und was diese sich in stressigen Situationen von der Gruppe wünschen. Alle in der Gruppe sind für das Wohlergehen aller verantwortlich.

Auch wenn die Gruppe sich mit dem Thema Burnout überfordert fühlt, kann es helfen darüber zu reden. Bereits die Erkenntnis, nicht alleine unter Stress zu leiden, kann eine große Erleichterung sein.



Es ist klar und verständlich, dass es in Politgruppen immer Menschen geben wird, die aktiver (und/oder verantwortungsvoller) sind als andere. Die wirtschaftliche/soziale Situation, die persönliche oder auch familiäre Situation, die aktuelle Lebensphase, die aktuelle Stimmung, der allgemeine Antrieb, eine mögliche Doppel- oder Mehrfachbelastung durch multiple Aktivitäten oder schlicht die Prioritätensetzung – all dies sind Faktoren, die dazu führen, dass sich Menschen zu einem bestimmten Augenblick unterschiedlich stark engagieren. Wir glauben, dass dies unvermeidbar und auch nicht prinzipiell kritisierbar ist.

Die Grundlage einer kollektiven Verantwortung sehen wir nicht in einer „Gleichmachung“ aller Aktiven, sondern vorrangig darin, sich diesen Umständen unterschiedlicher Bedingungen sowie der Tatsache bewusst zu werden, dass es keine Privatangelegenheit ist, ob sich Gruppenmitglieder politisch übernehmen oder nicht.

### **2) Wie unterstützt dich deine Gruppe im Umgang damit?**

Wir geben uns regelmäßig ein Panorama unseres Lebens, sprich auch unserer Aktivitäten außerhalb des Politlebens, unserer aktuellen Motivation, unserer Stressursachen im Alltagsleben. Das hilft ganz ungemein, die Situation der Anderen realistischer einschätzen zu können und trägt stark dazu bei, dass nicht länger über die vermeintlichen Kapazitäten anderer Gruppenmitglieder spekuliert werden muss.

In der Gruppe gibt es regelmäßige Angebote, manche meiner Tätigkeiten zu übernehmen, wenn andere das Gefühl haben, dass ich mich damit übernehme.

### **2) Wie unterstützt dich deine Gruppe im Umgang damit?**

Gar nicht.

### **2) Wie unterstützt dich deine Gruppe im Umgang damit?**

Bei einem Gespräch wird gemeinsam überlegt welche Aufgaben auch von anderen Personen aus der Gruppe zeitweise oder komplett übernommen werden können. Die Gruppe versucht Menschen die gefährdet sind zu warnen, da man es manchmal selbst nicht so schnell merkt.

### **2) Wie unterstützt dich deine Gruppe im Umgang damit?**

Es gibt bei jedem Gruppentreffen eine Befindlichkeitsrunde zu Beginn und eine Feedbackrunde zum Schluss des Treffens. Da die Gruppe recht klein ist und wir uns menschlich ganz gut verstehen, ohne jedoch eine ausgeprägte freundschaftliche Beziehung zu pflegen, ist dies ein geschützter Rahmen, in dem ehrliche Äußerungen zur eigenen Befindlichkeit möglich sind. Wenn Leute zur Übernahme zu vieler Tätigkeiten neigen, werden sie zwar nicht davon abgehalten, jedoch fragen die anderen schon mal nach, wie es der Person damit geht.

Auch Ausstiegsgedanken können geäußert werden. Wir überlegen dann gemeinsam, was das für die aussteigende Person und die Rest-Gruppe bedeuten würde und welcher Gestaltungsspielraum besteht.

Interessanterweise kann ich Burnout-Tendenzen leichter in meiner Politgruppe als in meiner Wohngruppe äußern. Vielleicht, weil die Politgruppe sich Zeit nimmt und feste Strukturen für Befindlichkeitsäußerungen pflegt, während in der Wohngruppe der Stress, die aufgestauten nötigen Täglichkeiten und der Alltag im Weg steht. Vielleicht ist es auch (nicht unbedingt nur von mir, sondern von vielen in der Wohngruppe) unbewusst der Wunsch nach etwas mehr Distanz, um das enge Wohnen auszugleichen. Für mich kein anstrengender Zustand, aber zur Zeit die Realität.

## KONKRETE „BEST PRACTICES“ ZUM UMGANG MIT POLITBURN-OUT

Die folgenden „Best Practices“ stammen aus unserer eigenen Erfahrung oder aus der von befreundeten Gruppen.

- Wir überlegen bei allen Projekten, ob Teile davon auch von Anderen übernommen werden können. Das entlastet nicht nur die eigene Gruppe, es fördert auch die Vernetzung von Gruppen und bindet neue, nach Anschluss suchende Leute auf sinnvolle Weise in bestehende Strukturen ein.
- In einer „Is-was-Runde“ zu Beginn eines Treffens haben alle die Gelegenheit sich zu äußern, wenn sie gerade etwas daran hindert, sich auf die Politgruppentätigkeit zu konzentrieren. Wenn viele nur sagen „bin müde“, ist die Methode jedoch wenig hilfreich. Ist vielleicht nicht genug Vertrauen da, um über Stressfaktoren zu reden? Eventuell hilft ein gemeinsamer Ausflug zum Ent-Stressen und gleichzeitig besser kennenlernen.
- Über die Überbewertung von Entscheidungen und dadurch verursachten Stress haben wir in einem anderen Projekt nachgedacht: Aus anarchistischer Perspektive finden wir es wichtig, die Anzahl von Entscheidungen und daraus folgenden freien Vereinbarungen gering zu halten. Dies kann durch folgende Aspekte, die in Konsensprozessen berücksichtigt werden können, geschehen:
  - Am Anfang wird geklärt, ob der Punkt überhaupt entschieden werden muss.
  - Es entscheiden nur die, die sich betroffen fühlen.
  - Vorbereitende Diskussionen führen die, die sich für das Thema interessieren und/oder Kleingruppen.
  - Es besteht die Möglichkeit bei dem Entschiedenem nicht mit zu machen“stand aside“ – die Gruppe macht X, während Personen A und B nicht mitmachen, aber auch nicht blockieren) oder zu einer bestimmten Frage getrennte Wege zu gehen „fork“ – Teilgruppe A macht X, während Teilgruppe B Y macht).

Zusätzlich kann eine Do-ocracy-Atmosphäre (alle machen erst mal, solange keine\_r was dagegen hat) zum Abbau des Entscheidungsstresses beitragen.

### 3) Was unternimmst du selbst um drohendes Burn-Out zu verhindern?

Wenn Überlastung zu depressiven Zuständen führt, habe ich meist keine Lust ordentlich zu Essen und versuche immer länger wach zu bleiben. Aber genau das macht alles nur noch schlimmer. Wenn ich versuche, zu sinnvollen Zeiten ins Bett zu gehen und mir gesundes, regelmäßiges Essen, statt die Schokolade zwischendurch oder das unbelegte Brötchen beim Fahrradfahren zu gönnen, steigt die Laune meist innerhalb kurzer Zeit.

Hilfreich für mich ist auch, die Lust, sich alleine mit Computer und Süßigkeiten in einer Ecke zu verstecken zu überwinden und Freund\_innen oder Politgruppe oder Sportpartner\_innen zu treffen. Trotz der anfänglichen Unlust dazu, nehme ich meist eine deutliche Stimmungsaufheiterung und mehr Motivation davon mit.

Ich versuche meine Gedanken, die sich in negativen Bahnen verfangen haben zu strukturieren: Was ist es genau, was mich stresst? Was könnte mir helfen, den Stress zu reduzieren? Mir hilft meist, mir dazu Notizen zu machen. Eine Analyse nicht Erfüllter Bedürfnisse im Sinne der Gewaltfreien Kommunikation hilft mich manchmal von einer „Person X nervt mich, ich könnte kotzen“-Einstellung zu einer verurteilungsfreieren und konstruktiveren Sicht zu kommen.

Es wäre sicherlich gut, mal Urlaub zu machen, zu dieser Entscheidung konnte ich mich jedoch noch nicht durchringen.

### 3) Was unternimmst du selbst um drohendes Burn-Out zu verhindern?

Ich versuche verlässliche Menschen zu finden die Aufgabe übernehmen. Nicht all zu dringliche Aufgabe werden verschoben. Ich setze einige Tage aus und versuche mehr Dinge zu tun die die meine Entspannung und mein Wohlbefinden fördern (Natur, Bewegung und Lesen).

### 3) Was unternimmst du selbst um drohendes Burn-Out zu verhindern?

Ich gebe meine Mandate ab.

### 3) Was unternimmst du selbst um drohendes Burn-Out zu verhindern?

Wenn es mir sinnig erscheint, nehme ich das Angebot an, entlastet zu werden. Alternativ konzentriere ich mich auf ein einzelnes Projekt. Ab und zu nehme ich mir einfach eine Auszeit.

- Die Taktik durch extragroße Aktivität, andere mitzureißen ist ein zweischneidiges Schwert. Sie kann Erfolg haben, sollte aber besser zu zweit durchgeführt werden, auch um das Motivationsloch bei Misslingen besser bewältigen zu können. Außerdem sollte dieses Mittel nur phasenweise eingesetzt werden, da es sonst leicht passieren kann, dass sich die, die motiviert werden sollten, abgehängt, bevormundet oder gedrängt fühlen.

### WARUM IST ES WICHTIG, SICH MIT POLITBURNOUT ZU BEFASSEN?

Über die bereits genannten Gründe zur Vorbeugung von Politburnout hinaus halten wir es für wichtig, sich mit diesem Thema zu befassen, um ein gesellschaftlich geprägtes Verständnis von Leistung, individueller Verantwortung und Selbständigkeit zu hinterfragen und durch eigene Konzepte wie Lebensfreude, gegenseitiger Unterstützung und der Fähigkeit, um Unterstützung bitten zu können, zu ersetzen. Sich von außen beraten zu lassen, müsste dann nicht mehr als Schwäche wahrgenommen werden, sondern als Selbstverständlichkeit und Stärke. Schritt für Schritt in diese Richtung umzudenken, kann nicht nur für mehr Gelassenheit und Freude in der Politgruppe sorgen, es kann auch die Wirkung nach außen entscheidend verändern. Denn wie wollen wir davon überzeugen, dass unsere Vorstellungen von einer anderen Gesellschaft besser als die jetzige Gesellschaft sind, wenn wir selbst ständig am Rande des Zusammenbruchs stehen?

Dazu ein Zitat aus dem Selbstverständnis von Out-Of-Action: „Wir sprechen uns gegen Leistungsdenken und eine Kultur der Härte aus, welche uns auch innerhalb von emanzipatorischen Bewegungen immer wieder begegnen. Auch die Individualisierung von psychischen Problemen unter Verkennung der gesellschaftlichen Ebene ist ein typisches Phänomen im Kapitalismus, das auch in unseren politischen Zusammenhängen nach wie vor verbreitet ist.“

### FAZIT

Viele „Best Practices“ zum Umgang mit Stress mögen auf den ersten Blick trivial klingen. Wir sind geneigt mit „Das ist doch klar“ oder „Das wirkt bei mir nicht, das ist mir zu einfach“ zu reagieren. Die Meta-„Best Practice“ im Umgang mit Stress scheint uns deshalb zu sein, sich immer mal wieder für sich selbst/mit der Gruppe Zeit zu nehmen und den Umgang mit Stress zu reflektieren. Was ist für mich/meine Gruppe Stress? Wie gehe ich/meine Gruppe mit Stress um? Welche der oben beschriebenen möglichen Ursachen von Burnout bei politischer Tätigkeit nehmt ihr bei euch/eurer Gruppe wahr und was wollt ihr dagegen tun? Was brauche ich/meine Gruppe, wenn ich/wir in Stress bin/sind? Dabei gilt es eigene „Best Practices“ zu identifizieren. Was für die einen trivial wirkt, mag für die Anderen funktionieren, was den einen zu technoid ist, mag Andere in Krisen stabilisieren. Wichtig ist, die gefundenen „Best Practices“ auch in entspannten Zeiten immer mal wieder ernsthaft einzuüben. Denn selbst wenn die Methoden banal erscheinen, werden sie der Erfahrung nach nur dann im Ernstfall eingesetzt, wenn sie vorher wiederholt erprobt wurden.

Beim Thema „Umgang mit Stress“ geht es unserer Meinung nach nicht darum, diesen immer besser zu kontrollieren, um immer mehr leisten zu können. Zwar können die Effekte von Stress individuell zeitweise als positiv wahrgenommen und geschätzt werden: So wurde auch im Workshop berichtet, dass es in stressigen Phasen Spaß machen kann, Punkt für Punkt der To-do-Liste in einem mechanischen, fast schon hypnotischen Fluss zu erledigen. Dabei besteht jedoch die Gefahr der Belastung, wenn die Liste der zu erledigenden Punkte nicht abzunehmen scheint und als solche schon Stress auslöst.

Denkt daran, dass zum Erledigen der Dinge nicht nur Beweggründe – wie beispielsweise Motivation – sondern auch Bewegkräfte nötig sind. Bewegkräfte sind Aspekte, die es ermöglichen tätig zu werden, wie z. B. Zeit, körperliche Kraft oder Energie, Material und Freund\_innen. Diese Bewegkräfte lassen sich auch bei vorhandener Motivation nur in Teilen beeinflussen. Es hilft also nicht, sich damit zu stressen, dass noch so viel zu erledigen sei, wenn die Ressourcen dazu einfach fehlen. Eine ehrliche Einschätzung der Bewegkräfte und dessen, was realistisch möglich ist, kann den Druck der To-do-Liste mildern.

Es geht darum, möglichst selbstbestimmt den Stand der Bewegkräfte zu bestimmen und über den aktuell gewünschten Umgang mit Stress entscheiden zu können. Also bewusst eine begrenzte Zeit lang aktiv zu sein und im Flow des Stresses mitzugehen oder sich für eine (möglichst von Tätigkeitsdruck freie) Unterbrechung des Stresses zu entscheiden.



### WARUM DIESES THEMA?

Dieser Workshop war nicht Teil unserer Veranstaltungsreihe „Politisch aktiv, ohne kaputtzugehen“ fand aber zeitlich damit überlappend statt, organisiert von der Naturfreunde Jugend Berlin (NFJ) <http://www.naturfreundejugend-berlin.de/>. Eine von uns hat ihn besucht und berichtet. Wir haben uns entschieden diese Veranstaltung auch zu dokumentieren, da wir meinen, dass das Thema gut hier reinpasst. Zum einen finden wir „Radical Peer Support“-Ansätze, die auf gegenseitiger, kumpel\_inenhafter Unterstützung und einem radikal linken Politikverständnis beruhen, als solche interessant. Wir meinen, dass diese Ansätze, auch wenn sie in diesem Fall auf einen bestimmten Bereich zugeschnitten sind, teilweise auf andere Bereiche übertragbar sind oder als Anregung dienen können. Wir wünschen uns hier die Weitergabe und Weiterentwicklung von „Best Practices“ in Erfahrungsnetzwerken. Das Icarus Project, aus dem der Referent kommt, ist ein gutes Beispiel für solch ein Netzwerk.

Zum anderen sehen wir gerade in der linken Szene großen Bedarf für mehr Erfahrung im Umgang mit Menschen mit psychischen Leiden. Viele aus der linken Szene bewegen sich unserer Meinung nach im Spannungsfeld zwischen Selbsterhaltungstrieb und „Verrückt-Sein“ als gesunde Reaktion auf eine kranke Gesellschaft. Wir kennen einige Leute, die außerhalb der Szene als „verrückt“ bezeichnet werden oder das selbst tun. Einige von ihnen haben innerhalb ihrer Politität traumatische Erfahrungen, beispielsweise mit Polizeigewalt, gemacht, und leiden noch heute darunter. Andere gehörten schon seit ihrer Kindheit zu denen, die in der Schule als „seltsam“ wahrgenommen wurden, und haben in der linken Szene einen Ort gefunden, in dem sie weitergehend akzeptiert werden als außerhalb. Obwohl diese Akzeptanz vorhanden ist, gibt es dennoch in den alltäglichen Einzelfällen große Unsicherheiten. Diese haben vermutlich ähnliche Ursachen, wie die in der Dokumentation zur Konflikt-Veranstaltung beschriebenen: z.B. die Angst etwas „falsch“ zu machen.

### ANKÜNDIGUNG DER NFJ

Obwohl viele selbst oder durch Freunde\_innen/Bekannte schon Lebenskrisen erfahren haben, die sie in Kontakt mit dem psychiatrischen System brachten, und die Zahl der Betroffenen auch in der „linken Szene“ eher wächst, steht das Thema weit außerhalb alltäglicher Diskurse in der Szene. Das Thema selbst wird darüber hinaus in den Bereich des Persönlichen gedrängt und heute selten im Zusammenhang mit Gesellschafts- und Kapitalismuskritik gesehen. Es scheint, der Austausch über eigene Schwächen und Zusammenbrüche ist mit der Identifikation des Bildes von autonomen Streetfighter\_innen schlecht vereinbar. Statt Auseinandersetzung und gegenseitigem Support erfolgt oftmals der Verweis auf „professionelle Hilfe“, die sich mit dem „Thema“ auskennen würde.

Der AK Psychiatriekritik der NFJ möchte mit diesem Workshop genau an dieser Stelle einhaken. Wir möchten Tabus brechen und fragen, wie - abseits des oftmals repressiven, individualistischen und Gesundheit mit Produktivität gleichsetzenden psychiatrischen Systems - Supportstrukturen aufgebaut werden können, die mit einer radikalen Gesellschaftskritik vereinbar sind.

Der Workshop wird von einem Mitglied des Icarus Project angeboten. Es handelt sich dabei um ein sich als politisch radikal verstehendes und künstlerisch aktives Support-Netzwerk aus den USA von und für Menschen, die mit dem kämpfen und leben, was in der Regel als „psychische Krankheit“ gelabelt wird. Das Icarus Project setzt sich für eine Kultur und Sprache ein, die unsere tatsächlichen Erfahrungen widerspiegeln und nicht versuchen, unsere Leben in vorgefertigte Boxen zu packen. Mehr über das Icarus Project erfährst du auf: <http://theicarusproject.net>

Der Workshop findet auf Englisch statt, Kleingruppenarbeit in Deutsch. Für eine Übersetzung aus dem Englischen ins Deutsche und aus dem Deutschen ins Englische wird gesorgt. Es wird einen Safer Space geben, in dem Menschen, wenn ihnen Inhalte des Workshops zu nahegehen, sich zurückziehen können und auf Wunsch sich mit anwesenden Ansprechpersonen austauschen können. Danach soll es Zeit für Diskussion und Austausch geben. Mit VoKü und anschließendem Filmscreening.



## ZUM ICARUS PROJECT

<http://theicarusproject.net/>

Das Icarus Project gibt es seit neun Jahren. Es wurde von zwei Menschen, die Psychiatrie-Erfahrung hatten, gestartet. Es war zunächst ausschließlich und ist heute noch überwiegend ein Internetprojekt. Die Begründung dazu war, dass es vielen Menschen leichter fällt, über Internet Erfahrungen auszutauschen als direkt zu sprechen. Als Problem wurde andererseits vorgebracht, dass es bei reiner online-Kommunikation leicht zu Missverständnissen kommt. Heute hat die Seite über 13.000 Mitglieder.

Der Name des Projekts ist der eines Jungen aus der griechischen Mythologie: Ikarus hatte Flügel aus Wachs und Federn, mit denen er fliegen konnte. Schließlich kam er jedoch zu nahe an die Sonne, sodass das Wachs schmolz und er abstürzte. Das Icarus Project sieht in der Geschichte des Ikarus eine Analogie zum Leben von Menschen mit psychischen Leiden. Die Flügel sind ein „gefährliches Geschenk“, mit dem einerseits besondere Fähigkeiten verbunden sind, das aber andererseits zu schweren Krisen führen kann.

Ein Ziel des Projekts ist inhaltlicher und kultureller Natur: Es geht um die Neudefinition von „psychischer Krankheit“. Dazu will das Projekt eine neue Sprache und Kultur im Umgang mit psychischen Leiden entwickeln. Ein Grundgedanke dabei ist, dass die, die davon betroffen sind, in den meisten Fällen am besten einschätzen können, wie sich ihr Leiden auswirkt und wie sie damit umgehen wollen. Als ein Beispiel dafür, dass die jetzige Sprache über (psychische) Krankheit nicht angemessen ist, wurde Folgendes genannt: „Gesund“/„normal“ bedeutet in der jetzigen Kultur, dazu in der Lage zu sein, morgens aufzustehen und zur Arbeit zu gehen. Die „Behandlung“ von psychisch „Kranken“ erfolgt mit dem Ziel, ihre Arbeitsfähigkeit möglichst wieder herzustellen. Da dies kaum der Inhalt des Lebens sein kann, ist es wichtig, eine neue Vorstellung von „Gesundheit“ zu entwickeln.

Das zweite Ziel des Icarus Project ist das Bilden eines Netzwerks von Unterstützungsgruppen und die Verbreitung von Informationen. Die Icarus-Gruppen sind eine Mischung aus Selbsthilfegruppen und politisch aktiven Gruppen. In diesen Zusammenhängen wurden Erfahrungen gesammelt und Methoden für effektive Gruppenorganisation entwickelt, die nicht allein für Gruppen mit Schwerpunkt in psychischer Gesundheit wichtig sind. Alle Publikationen des Netzwerks sind über die Website frei verfügbar. Darunter sind die Publikationen „Navigating the Space between Brilliance and Madness“ oder „Friends Make the Best Medicine“ (besonders dieses Werk ist absolut empfehlenswert für alle, die auf der Suche nach „Best Practices“ in Bezug auf Gruppenbildung und Gruppentreffen sind). Die Website, die Infoveranstaltungen und die Infomaterialien des Icarus-Netzwerks laden dazu ein, neue Icarus-Gruppen zu gründen und diese mit dem Netzwerk zu verknüpfen, um Erfahrungen auszutauschen.

Ein weiterer wichtiger Grundsatz des Icarus Project ist eine unvoreingenommene Offenheit für Menschen, die Psychopharmaka nehmen und solche, die es nicht tun, sowie für Menschen, die Diagnostizierung in Ordnung oder hilfreich finden, und Anderen, die das nicht tun. Alle mögen für sich die „richtige“ Antwort auf diese Fragen finden. Wichtig ist, keine Spaltung der Szene aufgrund dieser Entscheidungen zu erzeugen.



## ABLAUF DER VERANSTALTUNG

Der Workshop fand am Sonntag, den 26.6.2011 von 13.00 bis 17.00 Uhr in den Räumen der SFE (Schule für Erwachsenenbildung) statt.

- Vorstellungsrunde: Namen nennen und ein Wort zur Befindlichkeit (das wurde als „Check-in“ bezeichnet)
- Organisatorisches (Safer Space, Übersetzung), „Meeting Agreements“
- Zwischendrin nochmal „Check-in“ zur Frage, ob die Pause verschoben werden sollte
- Input des Referenten Sascha zu seiner Geschichte und zum Icarus Project, Methode: Vortrag mit Übersetzung in Flüsterecke
- In 3er-Gruppen über Erwartungen austauschen, auf Zettel schreiben, selbst an Wand kleben. Orga-Gruppe liest diese vor und sortiert sie in Cluster (während eines weiteren 5-Minuten-Inputs)
- Spontanes Eingehen auf Teilnehmer\_innenwunsch: noch mehr Input zu konkreten Methoden
- Gruppenarbeit zu Themen aus Clustern: Was können wir konkret hier in Berlin machen?

- Bericht im Plenum durch Sprecher\_innen der Gruppen
- „Check-out“: nochmal Namen nennen und ein Wort zur Befindlichkeit

## INHALT UND METHODIK DER VERANSTALTUNG

Schon vor der Veranstaltung wurde ich durch Sascha ganz elegant eingebunden. Er war dabei, Kopien von den Icarus-Broschüren zu sortieren, zu falten und mit einem Gummiband zusammenzufügen. Dabei schaute er sich nach nicht in Unterhaltung befindlichen Leuten um, sah mich und sprach mich mit „Hi, I'm Sascha. What's your name?“ an. Danach hat er mir sehr pragmatisch und präzise erklärt, wobei ich ihm helfen könnte, und gefragt, ob ich Lust dazu hätte. Ich habe zugestimmt und losgelegt. Kurz danach setzte er noch eine weitere Person neben mich, die dann auch gefaltet und mir Gesellschaft geleistet hat. Ein angenehmer Start in die Umgangsformen der Icarus-Project-Leute.



### „Meeting Agreements“

Zu Beginn wurden die „Meeting Agreements“ (Vereinbarungen für das Treffen) ausgeteilt. Sie waren auf einen A5-Zettel in englischer und deutscher Sprache gedruckt. Diese wurden dann in Ruhe vorgelesen. So hatten alle die Gelegenheit, sich vielleicht selbstverständlich Erscheinendes nochmal zu vergegenwärtigen und anzukommen. Die Icarus-Leute meinten, dass sie lange an diesen Vereinbarungen gearbeitet hätten. Die „Meeting Agreements“ können auch in der Icarus-Veröffentlichung „Friends Make the Best Medicine“ gefunden werden. Einige Vereinbarungen daraus sind:

- Solidarisch, Diversität respektierend zuhören
- Bewusstsein für Ausgleich beim Raum-Einnehmen (das Sich-Zurücknehmen von Vielredner\_innen und Ermutigen von Wenigredner\_innen)
- Die Verwobenheit aller Unterdrückungsformen wird anerkannt und soll in gemeinsamer Arbeit verstanden und bekämpft werden. Dafür sind alle gemeinsam verantwortlich.
- Umsichtige „Eulen-Betrachtungsweise“ (siehe unten)
- Was hier gesagt wird, bleibt hier; was gelernt wird, kann\_darf\_soll weitergegeben werden

### Weitere Grundlagen der Icarus-Arbeitsweise

- Menschen, die ein Problem haben, wissen selbst am besten, was im Umgang damit hilft
- Radikal in „Radical peer support“ bedeutet: von der Wurzel / von der Praxis ausgehend
- Struktur/Organisation:
  - Freundschaft ist das Wichtigste
  - Treffen sind zeitlich zur Hälfte in gegenseitige Unterstützung und zur Hälfte in Aktionsplanung und -vorbereitung geteilt
  - Methodische Anregungen von den Anonymen Alkoholiker\_innen (ohne religiöses Zeug, nur Sinnvolles nutzen)
- Der Name ist nicht geschützt. Es wird sogar dazu aufgerufen, weitere Icarus-Gruppen zu gründen und sich zu vernetzen.

### „Best Practices“ aus der Erfahrung des Icarus Project

- „Owl-Vision“/Eulen-Sicht: auf die Person achten, die spricht, aber gleichzeitig auch alle anderen im Blick behalten
- „Mad maps“ (Krisenplan) / „Wellness maps“: Aufschreiben, was ich brauche, wenn es mir mies geht; wie ich weiß, wann es mir gut geht (damit ich weiß, wann es mir nicht gut geht); was ich brauche, wenn es mir gut geht, damit es mir weiter gut geht.
  - Diese Liste an Freund\_innen geben. (Peer-Ansatz)
  - Das Leben/Psychische Leiden wirken dann nicht mehr so bedrohlich
  - Beispielsweise sagen mir (Sascha) meine Freunde, dass ich verdammt noch mal schlafen soll, wenn sie sehen, dass es mir nicht gut geht
- Beispiel für inhaltliche Arbeit (mehr Anregungen in „Friends Make the Best Medicine“): Gruppen diskutieren Fragen wie „Wo ist die Gesellschaft krank, wo sind es die Einzelpersonen?“

### Geschichte von Sascha

Politisch sozialisiert wurde Sascha seinen eigenen Angaben nach in der Hausbesetzer\_innenszene in der New Yorck der 80er Jahre, die von der Berliner Szene inspiriert war. Dort hat er eine Kultur der Selbstermächtigung und der ge-

gegenseitigen Hilfe kennengelernt. Andererseits hat er auch Viele an politischen Kämpfen und Bemühungen zerbrechen sehen und dabei Folgendes bemerkt: Viele, die sich selbst dem Druck ausgesetzt hatten, sehr hart für die Änderung der Gesellschaft zu arbeiten, hatten Schwierigkeiten sich zu entspannen. Er bemerkte, dass es in diesen Zusammenhängen leichter war den „Feind“ zu bekämpfen, denn als Gruppe zusammenzuhalten. (Zitat eines Kumpels von Sascha: „Rechte haben es viel leichter: Sie müssen nur ein Feindbild konstruieren und Menschen Angst machen. Wir dagegen wollen zusammen gut auskommen.“)

Der Selbstmord einer Freundin war dann der Auslöser für Sascha, über andere Richtungen der politischen Tätigkeit nachzudenken. Er stellte fest, dass seine Gruppe und die Szene mit dem Umgang mit dem Selbstmord überfordert waren. Es fällt Vielen schwer, um Unterstützung zu bitten und zu realisieren, wie verletzlich sie sind. Netzwerke erschienen dann als ein möglicher Ausweg.

Jede\_r hat auch persönliche Gründe, politisch aktiv zu sein. Bei Sascha war es die Tatsache, seit dem 18. Lebensjahr mehrmals in psychiatrische Einrichtungen eingeschlossen worden zu sein. Viele zerbrechen daran. Sascha hatte Glück, dass er so viele Freund\_innen und Erfahrungen mit gegenseitiger Hilfe hatte (und hat), die ihn vor dem Zerbrechen bewahrt haben.

Sascha meint, dass alle von uns eine Geschichte mit sich herumtragen (wie wir so geworden sind, warum wir politisch aktiv wurden). Diese Geschichten sind sehr wichtig und sehr wirkungsvoll. Zum einen, um die eigenen Motivationen besser zu verstehen, und zum anderen, um anderen Menschen die eigene Position lebendig vermitteln zu können.

#### **Analyse der Ist-Situation** (aus Erwartungskleingruppe)

- „Produktivitätsterror“ in der linken Szene, funktionieren müssen ► Entfremdung zwischen politischer Arbeit und eigenem Wohlbefinden
- Es gibt viel zu Antirassismus, Antisexismus, Antikapitalismus, ... aber fast nichts dazu, wie wir miteinander umgehen wollen. All diese Ansätze wirken unehrlich, wenn wir es nicht einmal schaffen, ok miteinander umzugehen.

#### **Bedenken beim Icarus-Ansatz** (von Teilnehmenden geäußert)

- Was ist mit Menschen, die keine Freund\_innen haben bzw. nicht fähig oder willens sind, solche Kontakte aufzubauen (z.B. Menschen mit Asperger-Syndrom)
- Peer-Support kann Freundschaften zerstören
- Menschen mit ähnlichen Problemen ziehen sich gegenseitig an ► Gefahr, dass gerade alle gleichzeitig die gleiche Art der Unterstützung benötigen

#### **Ressourcen in Berlin** (wurden nebenbei von Teilnehmenden erwähnt)

- Trialoggruppen (Betroffene, Angehörige, „Professionelle“)
- Weglaufhaus
- Out of Action
- Gruppe „Prost“ (Streetwork-Leute), die den Safer Space organisierte
- Krisenpension



#### **Ideen für Radical Peer Support in der Praxis** (Ergebnis aus Gruppenarbeit)

- Mail-Adressen-Sammlung für „Methoden“-Projekt: Methoden aus eigenen Erfahrungen sammeln, z.B. auf einem Blog bereitstellen, sodass sich Gruppen etwas für sie passendes raussuchen können
- Wenn alle Stress haben, sollten alle weniger tun
- Selbst wenn keine Kraft für Unterstützung da ist: Es ist wichtig zu formulieren und auszusprechen, dass gerne Unterstützung geleistet werden würde, dies aber gerade nicht möglich ist ► z.B. wenigstens eine Tasse Tee kochen
- „Brauchst du gerade irgendetwas?“ an Emo-Runde anschließen, sonst bleibt ein hilfloses Gefühl zurück

#### **Notizen zu dem Reader „Friends Make the Best Medicine“**

- Sprache ist sehr machtvoll. Sie kann zu Verständnis beitragen, aber uns auch (z.B. durch Diagnosen) in traurige, getrennte Boxen sperren.
- Monokultur (auch sozial betrachtet) ist instabil, nicht nachhaltig und leidet an einem Mangel an Vorstellungskraft.
- Du bist nicht allein. Dein Leben wird von zahllosen anderen Lebewesen unterstützt.

- Webe Netzwerke von solidarischen Gemeinschaften, um die Welt zu verändern. „Conversation = Communication = Revolution“
- Gruppen sind kein Versprechen dafür, dass Probleme sich lösen werden.

### **Notizen aus dem Reader „Unraveling the Biopsychiatric Knot: the Future History of the Radical Mental Health Movement“**

- Biopsychiatrie, die Idee, dass psychische Leiden vorwiegend durch biochemische Ungleichgewichte im Gehirn ausgelöst werden, ist relativ jung.
- Moderne Psychiatrie hat ihre Wurzeln im Anfang der industriellen Revolution, als die ganze Gesellschaft entlang Marktprinzipien neu organisiert wurde und die traditionellen Wege des Sorgens für Alte und Kranke dadurch zerstört wurden.
- In den 40er Jahren dominierte die Psychoanalyse, in den 60ern und 70ern entwickelten sich weitere Denkschulen und eine wachsende Anti-Psychiatrie-Bewegung. In den 80ern wurde die biomedizinische Denkschule zur allgemein akzeptierten. Diese geht davon aus, dass sich psychische Leiden mit Hilfe von Symptom-Katalogen wissenschaftlich objektiv diagnostizieren lassen. Daher wurde das „Diagnostic and Statistical Manual“ (DSM-III) entwickelt, das detaillierte Symptom-Checklisten enthält und mit Unterstützung der pharmazeutischen Industrie zur Bibel der Psychiatrie wurde. Teil des Konzepts sind Wissensprivilegien und Deutungshoheiten für „Wissenschaftler\_innen“ und „Expert\_innen“.
- Ein Effekt des Einsatzes von DSM-III zur Diagnose war die „Prozac-Revolution“ (Prozac ist ein bekanntes Antidepressivum): Die Symptome von „normaler Traurigkeit“ und „Melancholie“ sind sehr ähnlich. Dadurch wurde normale Traurigkeit in großem Umfang pathologisiert und medikamentös behandelt, obwohl sie im Gegensatz zu Melancholie äußere Ursachen hat. DSM-III betrachtet nur Symptome nach wissenschaftlich objektiven Checklisten.
- Parallel zur Entwicklung in der Psychiatrie fand in Politik und Wirtschaft in den 80ern die „neoliberale Revolution“ statt: Privatisierungen öffentlichen Eigentums, Lohnsenkungen und Ausdünnungen sozialer Netze, verbunden mit dem Bewusstseinswandel, Armut nicht mehr als sozial verursachtes Problem zu sehen, sondern als individuelles Versagen.
- Die pharmazeutische Industrie wurde sehr einflussreich. In den Medien wurde für Antidepressiva geworben, und heute werden sogar von der Industrie gesponserte Depressions-Screenings an Schulen und Universitäten durchgeführt.
- Es wurde einfacher und „natürlicher“ über Chemikalien im Gehirn, als über soziale Bedingungen und Familienbelege zu reden.
- Wie die Psychiatrie der 80er gab auch der Neoliberalismus durch seine Sprache vor, neutral und wissenschaftlich zu sein, um die zu Grunde liegende Ideologie zu verbergen.
- Wenn wir genauer und kritischer auf die Ursachen von mentalem Leiden schauen, werden wir wahrscheinlich bemerken, dass diese von der gleichen Ideologie herrühren, die aktuell biopsychiatrische Lösungen anbietet.
- Psychische Leiden zu medikalisieren, hilft deren politische Ursachen zu verschleiern.

### **STIMMUNG UND FEEDBACK**

Der Workshop war von NFJ/AK Psychiatriekritik sehr gut organisiert: Safer Space, Vokü, Übersetzungsecken, viele Menschen, die die Moderation unterstützt haben, mit in die Kleingruppen gegangen sind, Zettel mit „Meeting Agreements“, Transparenz in Bezug auf Ablaufplanung des Workshops, Infos zur Infrastruktur ... Nicht ganz so gut gelaufen war, dass wiederholt unklar war, wie es methodisch weitergehen könnte, weil Bedürfnisse der Teilnehmenden vom Plan der Organisator\_innen abwichen. Besser wäre hier gewesen, schnell über Handzeichen ein Meinungsbild von den Teilnehmenden zu erfragen, einen Vorschlag aus der Orgagruppe in den Raum zu stellen (statt viele Meinungen von Teilnehmenden anzuhören) und dann mit einem weiteren Meinungsbild zum Vorschlag diesen (oder einen anderen Vorschlag) zu akzeptieren.

Der sehr emotionale und energiegeladene Vortragsstil von Sascha (von einem Teilnehmenden im Einzelgespräch als „amerikanischer Motivator-Stil“ bezeichnet) wurde unterschiedlich aufgenommen. Teilweise war es auf sympathische Weise lustig („Ich schreie, wenn ihr nicht rechtzeitig aus der Pause zurück kommt.“), teilweise ungewohnt und überfordernd: Auf fehlende Rückmeldung nach einer Frage reagierte Sascha mit „Was ist los? Das ist doch alles partizipativ hier!“, woraufhin eine Teilnehmende ihn daran erinnerte, dass er von „Deutschen“ nicht erwarten könne, dass sie aktiv mitwirken.

In den Kleingruppen, in denen es um konkrete Ansätze für Berlin gehen sollte, war, wie in anderen Workshops aus unserer Reihe, zu spüren, dass die Teilnehmenden das Thema zwar wichtig finden und auch Ideen haben, aber wegen anderen Aktivitäten kaum über freie Kapazitäten verfügen, tatsächlich etwas umzusetzen. So wurden zwar Kontaktdaten ausgetauscht, zu einem Nachfolgetreffen kam jedoch, so viel ich weiß, keine\_r mehr. Erstaunlich fand ich, dass beim „Check-out“ (Abschlussrunde, in der alle kurz sagen, was sie mitnehmen) nur zwei von ca. 30-40 Leuten so etwas wie Dankbarkeit geäußert haben.

## FAZIT

Dieser Workshop hat mich mitgerissen. Sowohl vom inhaltlichen Input und der Organisation als auch von der Begeisterung der Vortragenden, die in Motivation und Freude der Teilnehmenden überging, fand ich den Workshop sehr gelungen. Website und Broschüren des Icarus Projects sind auf jeden Fall empfehlenswert. Der „Best Practice“-Sammlung ist anzumerken, dass sie aus jahrelanger Praxis hervorgegangen ist. Im Kontext unserer Reihe „Politisch aktiv, ohne kaputtzugehen“ finden wir sowohl die Ansätze zu politischer Tätigkeit mit Menschen mit psychischen Leiden, die Kultur des Projekts und ihre Bereitschaft zur Weitergabe von Praxiserfahrungen interessant. Das Icarus Project kann auch als Anregung zum Thema Organisationsformen für ein sich entwickelndes Netzwerk von politischen Gruppen gesehen werden: Es gibt gemeinsame Ressourcen und Unterstützung für Gruppen, die wiederum Informationen, Material und Veranstaltungen zum Netzwerk beitragen. Das Ganze scheint mit Autonomie in den Gruppen und ohne großen organisatorischen Mehraufwand zu funktionieren.

Eine wichtige Aussage aus dem Workshop ist „Motivation über Schuldgefühle funktioniert nicht“: Es gelingt nicht, Menschen von den eigenen Ideen einer anderen Gesellschaft zu überzeugen, indem beispielsweise ihre Konsumgewohnheiten oder ihr Egoismus kritisiert werden. Dies würde zudem das Muster der Problemverlagerung auf die individuelle Ebene wiederholen. Ein vom Icarus Project, aber auch von vielen anderen verfolgter, alternativer Motivationsansatz ist das „Storytelling“, also das Erzählen aus der eigenen persönlichen Geschichte. Das kann Verständnis für Motive des politischen Engagements vermitteln, emotional mitreißen und gleichzeitig werden dadurch praktische Erfahrungen weitergegeben. Für die erzählende Person kommt es zur Reflexion, zur Bestärkung der eigenen Motivation und zur Wertschätzung der eigenen Tätigkeit durch andere, was ebenfalls sehr wichtig ist.



Obwohl durchaus vorhanden, gibt es in Berlin unserer Wahrnehmung nach vergleichsweise wenig Veranstaltungen oder Ansätze mit einem dem „Storytelling“ nahekommenden Konzept.

# Vortrag und Workshop

## Kompetenzen in kollektiver Selbstorganisation

mit Tom Novak im Rahmen der Libertären Tage 2011 in Dresden

### WARUM DIESES THEMA?

Dieser Workshop war nicht Teil unserer Veranstaltungsreihe „Politisch aktiv, ohne kaputt zu gehen“, sondern fand ein paar Monate später im Rahmen der Libertären Tage 2011 in Dresden statt. Jemand von uns hat ihn besucht und berichtet. Wir haben uns entschieden, diese Veranstaltung auch zu dokumentieren, da wir meinen, dass das Thema noch gut hier reinpasst. Kollektive Strukturen sind die Grundlage unserer politischen Arbeit. Dabei haben wir hohe Ansprüche an diese Strukturen und ans Miteinander. Emanzipatorische Gruppen haben daher mit einem ungleich höheren Selbstorganisierungsaufwand zu kämpfen als hierarchische. Neben der hohen Konflikanfälligkeit, die mit unterschiedlichen politischen Vorstellungen und persönlichen Animositäten einhergeht, gibt es ein weiteres Konfliktpotential, das nicht immer sofort ins Auge springt: unterschiedliche Kompetenzen und Strategien, mit denen wir die allgemeinen Bedürfnisse befriedigen. Die Bedürfnisse der Kollektivmitglieder stimmen nicht unbedingt überein, zum Teil ist uns selbst nicht einmal klar, was wir wirklich gerne machen (im Gegensatz zu dem, von dem wir uns wünschen, dass unser idealisiertes Selbst es gerne machen würde).

### ANKÜNDIGUNG

In dieser Gesellschaft fallen einem\_r Kompetenzen, die für kollektive Selbstorganisation benötigt werden, nicht in den Schoß; denn unsere Gesellschaft ist nicht so eingerichtet, dass mensch sich diese Kompetenzen beim Aufwachsen im Überfluss aneignet. Für kollektive bzw. plurale Selbstorganisation sind mindestens emotionale, motivationale, soziale und fachliche Kompetenzen notwendig; zudem noch aufs Gesellschaftliche bezogene Kompetenzen. Ohne diese Grundlagen können die Individuen kaum eine Gesellschaft bilden, in welcher Tausch, Geld und Herrschaft überwunden werden. Die gesellschaftliche Begierde nach einer Gesellschaft, die sich auf freiwilliger Basis organisiert, hängt vom Vertrauen ab, dass sich genügend Individuen die dafür benötigten Kompetenzen aneignen werden.

Inwiefern steigen mit der Projektgröße auch die Anforderungen an die Individuen? Wird der Gedanke an eine auf Freiwilligkeit beruhende Gesellschaft von den meisten Menschen deshalb verworfen, weil sie sich von den Anforderungen überfordert fühlen? Wie sieht es mit der Entwicklung derer aus, die eine solche Gesellschaft schon wollen? Worin unterscheidet sich eine Untersuchung und Aneignung von Kompetenzen im neoliberalen Sinn von einer mit emanzipatorischem Interesse? Wie lassen sich Kompetenzen unter den gegebenen schwierigen Bedingungen aneignen?

### ZU TOM NOVAK

Nachdem er seine Abschlussarbeit zum Thema der Selbstorganisation in kollektiven Strukturen geschrieben hat und sich auch danach weiter intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt hat, ist er jetzt häufiger als Referent unterwegs. Er lebt in Stuttgart.

### ABLAUF DER VERANSTALTUNG

Die Veranstaltung fand an einem Sonntag von 12 bis 16 Uhr in der RM16 in Dresden statt.

- 1) Vortrag zum Thema „Kompetenzen in kollektiver Selbstorganisation“
- 2) Offene Diskussion
- 3) Workshop zu Kompetenzen mit Schwerpunkt auf emotionalen Kompetenzen

### INHALT UND METHODIK DER VERANSTALTUNG

#### Vortrag

Am Anfang der Veranstaltung stand der Vortrag, der, gerade weil er vorgelesen war, inhaltlich sehr dicht, aber auch sehr spannend war.

### Hier der Versuch einer Zusammenfassung der Gedanken:

Mit Kompetenzen sind grob verkürzt Fähigkeitenbündel gemeint, mit denen man sich in neuartigen Situationen zurechtfinden kann. Wir leben in einer hierarchischen, leistungsorientierten, kapitalistischen Gesellschaft und unsere Kompetenzen werden für diese Zwecke ausgebildet. Diese in der und für die neoliberale Welt erlernten Kompetenzen lassen sich nur begrenzt für kollektive Selbstorganisation auf Augenhöhe einsetzen. Für eine emanzipatorische Selbstorganisation ist es also nötig, sich teilweise andere Kompetenzen anzueignen als für eine neoliberal orientierte. Dies mag innerhalb einer kapitalistischen Struktur schwierig sein, jedoch hält Tom es für illusorisch, dass dies mit der Revolution dann schon automatisch komme. Umgekehrt kann eine hierarchiearme Revolution, oder besser Transformation, nur dann stattfinden, wenn genügend Menschen dazu fähig sind.



Tom untersuchte vier grundlegende Kompetenzen: fachliche, emotionale (Wechselspiel zwischen Gedanken und Gefühlen), soziale (Wechselspiel zwischen eigenen Bedürfnissen und denen der Umgebung) und motivationale (unter welchen Umständen bin ich gerne tätig). Häufig eignen sich Leute nur die erste Kompetenzgruppe explizit an, obwohl das bei den anderen Kompetenzgruppen auch hilfreich wäre.

Wichtig erscheint uns die Einsicht, dass viele dieser Fähigkeiten nicht allein, sondern eher dialogisch, also innerhalb sozialer Gruppen erlernt werden. Eine Schwierigkeit der Aneignung von Selbstorganisationskompetenzen in der Gegenwart ist, dass einige der von Tom genannten Kompetenzen mit Gefühlen und Bedürfnissen zu tun haben und diese gesellschaftlich bedingt sind. Eine Möglichkeit damit umzugehen, ist die „Selbstreflexion der eigenen Gewordenheit“ und (mit Unterstützung einer Bezugsgruppe) die Untersuchung der Wechselwirkungen von Struktur oder Gesellschaft und Individuum und damit verbunden das „Umorientieren“ dieser Strukturen und des Selbst.

Toms Hypothese (Vermutung) ist, dass mit dem Vertrauen, sich für eine herrschaftsfreie Gesellschaft notwendige Fähigkeiten aneignen zu können (bei sich selbst und anderen), auch die Vorstellungskraft über und der Wunsch nach eine(r) herrschaftsfreien Gesellschaft steigt. Wichtig ist es also Bedingungen zu schaffen, in denen entsprechende Fähigkeiten angeeignet werden können.

Die in der linken Szene übliche Polemik sei eine Menschen trennende Art der Äußerung von Kritik. Diagnosen über andere ordnet Tom als dominanzorientiert ein. Vom gegenseitigen Unterstellen von Inkompetenz könnten wir übergehen zu Selbstauskünften einerseits und zu Nachfragen über das Befinden und die Bedürfnisse des Gegenübers andererseits.

Das Schwierige beim Umlernen von eigenen Verhaltensmustern ist die übliche Übergangsphase der Unsicherheit im Verhalten. Dieser so genannte „Raum der Konfusion“ bringt zwar nicht unbedingt eine Handlungsunfähigkeit, aber eine tastende Langsamkeit mit sich; bevor sich wieder eine flüssige, unbewusste Kompetenz einübt. Diesen zeitweiligen Verlust der geliebten Sicherheit im Handeln scheuen viele Menschen; auch solche, die sich sonst für gesellschaftliche Emanzipation einsetzen.

Toms Fazit ist, dass die grundlegenden Kompetenzen zu berücksichtigen, nicht nur heißen kann, rein negatorische Kritik zu äußern (die bekanntermaßen auf Abwehr und taube Ohren stößt), sondern sehr wohl zusätzlich positive Vorstellungen zur Diskussion zu stellen, wie z.B. neuere Utopien, mögliche konkrete Organisationsformen, Bedürfnisorientierung, Entscheidungsfindung, hierarchiemindernde (Re)Produktion, Distribution und Verwaltung von Gemeingütern. In Bezug auf die emotionalen, sozialen und motivationalen Kompetenzen gilt es, Methoden zu (er)finden und zu verbreiten, wie ein Umgang damit und ein Lernen darüber strukturiert werden können. Diese Wissenslücke lässt konservative Bürger ratlos zurück, sie können sich nicht annähernd vorstellen, auf welche Weise und mit welchen Fähigkeiten wir Menschen uns hierarchiemindernd erfolgreich global selbst versorgen können. Sich Ansätze für eine befriedigende weltweite (Re)Produktion vorzustellen, überfordert viele Menschen. Also ersticken sie die scheinbar unerfüllbare Sehnsucht im Keim und machen sich selbst ihr Bild darüber, indem sie sich totalitäre oder chaotische Worst-Case-Szenarien ausmalen und sich von der Hoffnung auf Emanzipation abwenden.



### Diskussion

Nach dem Vortrag gab es eine ausführliche Diskussion, die wir leider nicht dokumentiert haben.

## Workshop

Der Workshop-Teil begann dann mit einem leeren Blatt Papier, auf dem alle aufschreiben sollten, was für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Kollektiv hilfreich ist und was hinderlich. Dies wurde dann zum Teil vorgelesen, wobei problematische Situationen natürlich wiederholt genannt oder unterschiedlich ausgedrückt wurden. In einem zweiten Schritt, den wir jedoch aufgrund der knappen Zeit nicht umsetzten, wäre es darum gegangen, diese Punkte auf allgemeine Bedürfnisse zurückzuführen.

Beim nächsten Teil des Workshops ging es dann um expliziten Kompetenzerwerb. Dabei beschränkten wir uns auf das Thema der emotionalen Kompetenzen, was Tom mit einer kurzen Einführung in die Methodik der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) unterfütterte. In der konkreten Übung ging es um Konflikte im Kollektiv und darum, wie die dahinter liegenden Bedürfnisse erkannt werden können. Zunächst sollten sich alle einen konkreten Konflikt vergegenwärtigen, den sie mit einer real existierenden Person hatten. In einem zweiten Schritt sollten alle mittels eines fiktiven Gesprächs und unter Einsatz der Technik des Aktiven Zuhörens versuchen, der vorgestellten anderen Konfliktpartei eine Brücke zu bauen, um den Konflikt auf diese Weise aufzulösen oder sich einer Lösung anzunähern. Dabei wurden die zu stellenden Fragen in Einzelarbeit auf einem Blatt Papier aufgeschrieben. Eine Person, die sich dazu bereit erklärte, stellte dann ihre Lösung vor.

### STIMMUNG UND FEEDBACK

Beim ersten Teil der Veranstaltung waren mehr als 10 Personen anwesend, beim Workshop dann 8 Leute. Die Reaktionen auf das Vorlesen des Vortrags waren gemischt, einige hatten den Eindruck, sich nicht richtig auf die Inhalte einlassen zu können. Die Anwesenden waren aber sehr verständnisvoll und bestärkten den Referenten, sich ans Freisprechen zu gewöhnen. Davon abgesehen waren die meisten durchaus angetan von dem Workshop und den dabei erlernten (oder erneut gehörten) Inhalten sowie von der vertrauensvollen Atmosphäre.

### FAZIT

Zu den verschiedenen „Best Practices“, die aus diesem Workshop zu ziehen sind, gehört in jedem Fall die Beschäftigung mit sich selbst und den eigenen Interessen – oder konkreter – mit den eigenen Tätigkeitsvorlieben. Diese sind zwar, wie Tom anmerkt, schwierig festzustellen, weil häufig unbewusst. Dennoch lohne sich eine Beschäftigung damit, was für uns eigentlich „gute“ Arbeitsbedingungen sind: Das betrifft sowohl die unmittelbare Situation (wie die eigene Befindlichkeit, Sinn der Arbeit, Umgebung, etc.), aber auch darüber hinausgehend die Art und Weise des Miteinanders.

Ein Hinweis, der großen Einfluss haben kann, war die vorgeschlagene Entwicklung einer größeren „Ambivalenztoleranz“, d. h. Anteile von Mögen und Nicht-Mögen unter einen Hut zu bekommen. Dazu gehört, sich daran zu gewöhnen, von Extremreaktionen abzusehen, und aufzuhören, bei Abneigung sofort „Feindbilder zu konstruieren“.

Wie bereits oben erwähnt, ist eine anregende These von Tom Novak wie folgt: „Je mehr Menschen Vertrauen in die eigenen Kompetenzen zur Umsetzung einer herrschaftsfreien Gesellschaft und die Kompetenzen anderer Menschen haben, desto eher sind sie bereit, sich auch für eine herrschaftsfreie Gesellschaft zu engagieren.“

Wenn diese These stimmt, dann kann auch die tollste Propaganda nur diejenigen effektiv aktivieren, die schon über ein solches Vertrauen verfügen. Entsprechend müssten wir unseren Veranstaltungsfokus umkrempeln, und einen Blick darauf richten, wie dieses Vertrauen überhaupt erst geweckt oder verstärkt werden kann.

Bekanntermaßen sind eigene Erfahrungen die beste (und nachhaltigste) Art Dinge zu lernen, weshalb wir schlussfolgern, dass die Erfahrbarmachung eines tatsächlichen Miteinanders (jenseits reinen philosophischen Fabulierens und der bloßen Vorstellung einer tollen, freien Gesellschaft) eine gute Möglichkeit ist, das Fundament für eine andere Form des Zusammenlebens zu stärken.



## Zum Schluss

Puh, das ist sie also, die Dokumentation der Veranstaltungsreihe „Politisch aktiv, ohne kaputtzugehen“. Es hat uns einiges an Zeit, Durchhaltevermögen und Schreibtischtätigkeit abgenötigt, um sie fertigzustellen. Zwischendurch haben uns immer wieder Zweifel gepackt, ob es sinnvoll ist, Zeit da reinzustecken, und ob irgendwer das lesen und Nutzen daraus ziehen können wird. Es kamen jedoch immer wieder Nachfragen, von Menschen, die teilgenommen hatten, und von solchen, die nicht teilnehmen konnten, wie weit wir denn mit der Dokumentation seien. Das hat ermutigt! Und hey, wir sind schon ein bisschen stolz auf unsere kleine Gruppe, dass wir es wirklich gemacht haben. In der „linken Szene“ haben wir (auch bei uns selbst) oft die Erfahrung gemacht, dass Dinge geplant, sich vorgenommen, angekündigt oder gar versprochen, aber schließlich nicht umgesetzt werden. Besonders groß schien uns die Diskrepanz zwischen zugesagten Tätigkeiten und Umgesetztem nach Sommercamps.



### Warum wir durchgehalten und die Reihe aufwändig dokumentiert haben?

Erstens war die Dokumentation der Veranstaltungsreihe von Anfang an Teil unserer Konzeption, weil wir meinen, dass eine Reihe über „Best Practices“, in der es auch darum geht, wie „Best Practices“ weitergegeben werden können, nur halbherzig wäre, wenn wir nicht selbst bereit wären, die „Best Practices“ aus der Reihe weiterzugeben.

Zweitens haben uns viele Leute dazu ermutigt.

Drittens haben wir uns von Anfang an dazu bereit erklärt, und wir halten ein, was wir zugesagt haben. Verantwortung und Verbindlichkeit sind aus unserer Sicht für einen herrschaftsfreien, solidarischen Umgang miteinander wichtig. Aus unserer Sicht ist die „Ich mach, worauf ich heute Lust habe“-Einstellung zwar mit dem eigenen Bedürfnis nach Freiheit vereinbar, aber nicht mit einem freiheitlichen und gleichberechtigten Ansatz für alle kompatibel.

Viertens sehen wir das Festhalten der Erkenntnisse aus der Reihe auch als Wertschätzung für die Beiträge der Referent\_innen und Teilnehmer\_innen, die all diese Inhalte eingebracht haben. Von den Akkus haben wir beispielsweise auf unsere Dokumentation die Rückmeldung bekommen, dass sie sich sehr gefreut haben, dies zu lesen, da sie unsicher waren, wie viel beim Workshop übergekommen war.

Wir denken, dass es bei allen (politischen) Aktivitäten wichtig ist, zu wissen, warum mensch da Zeit reinsteckt. Was sind die Motivationen, was die Ziele? Besonders wichtig ist das bei zeitintensiven und/oder unspannenden und unlustigen Tätigkeiten. Unsere Motivation für diese Dokumentation ist die folgende: Wir wollen weder Geheimhaltung guter Ideen noch eine gralshüterische Elfenbeinturmisierung der Praxis, sondern:

- deren Verbreitung und Weiterentwicklung
- Teilen von Fähigkeiten und dadurch
- ein schöneres Leben für alle von uns :-)

Wir waren uns nicht sicher, in welcher Form wir die Reihe dokumentieren sollten. Möglichst kurz gehalten als „Best Practice“-Nachschlagewerk oder eher ausführlich, da sich viele Methoden und Ideen erst aus dem Kontext erschließen? Wir haben uns schließlich für eine meist ausführliche, die Veranstaltungen möglichst lebendig beschreibende Dokumentation, die teilweise mit einzelnen „Best Practice“-Stichpunkten angereichert ist, entschieden, da wir meinen, dass sich aus der Beschreibung des Ablaufs der Veranstaltungen selbst neue Erkenntnisse und „Best Practices“ ergeben. Der Einsatz der Methoden in der Praxis wird so evtl. leichter vorstellbar, wohingegen die reine Beschreibung von Methoden oft technisch wirkt. Ob diese Form so bei euch ankommt, wissen wir nicht – Feedback ist willkommen: [kaputtnix@riseup.net](mailto:kaputtnix@riseup.net).

Wir hoffen, ihr seid nicht enttäuscht von dieser Dokumentation. Vielleicht hattet ihr euch schnelle Hilfe für akute Probleme in euren Politgruppen erhofft und denkt nun, nach der Lektüre dieser Texte, dass ihr vieles schon mal gehört habt, aber die Umsetzung in der Praxis trotzdem schwierig bleibt und bisweilen zur Verzweiflung führt. Wir meinen, dass es wichtig ist, nicht zu hohe Anforderungen an fertige „Best Practices“ zu stellen. Es kann kein Allheilmittel geben. Wir machen alle unsere eigenen Erfahrungen und passen „Best Practices“ von Anderen an unsere eigenen Bedürfnisse

und Umstände an. Für Themen wie Kommunikation oder Konflikte kann es kaum eine Fast-Food-„Best Practice“-Weitergabe geben. Denn was nötig ist, ist ein Wandel im Bewusstsein.

Aus unserer Dokumentationstätigkeit selbst haben wir auch wieder einige „Best Practices“ entwickelt:

- Wenn ihr Dokumentationen zu Veranstaltungen schreiben wollt, schreibt sie möglichst direkt nach der Veranstaltung. Dann sind die Erinnerungen noch am lebendigsten. Nicht alles kann in Notizen festgehalten werden, sodass diese ein paar Monate später schon unverständlich oder irrelevant erscheinen können, wenn die Erinnerung an die Veranstaltung nicht mehr präsent ist.
- Wenn ihr Dokumentationstexte schreiben wollt, redet in euren Gruppen über den Inhalt. Zum einen ist es meist für alle erkenntnisreich, Inhalte gemeinsam zu überdenken, und zum anderen wird die Tatsache, dass scheinbar objektive „Dokumentationen“ immer subjektiv sein müssen (da sie aus der Perspektive einer Person geschrieben sind), dadurch abgemildert, dass mehrere Personen ihre Sichtweisen einbringen. Ein weiterer Pluspunkt dieser „Best Practice“ ist zudem, dass durch das feste Vereinbaren von Gruppenterminen zur Besprechung von Texten mehr selbstbestimmter Druck zur Fertigstellung von Texten entsteht. Texte sind sonst in vielen Fällen Opfer der Procrastination (Aufschiebung). Noch besser ist es, Texte zwei bis drei Tage vor dem nächsten Gruppentreffen fertigzustellen, sodass alle sie vor dem Treffen lesen können. Das erstmalige Lesen auf dem Treffen kann viel Zeit nehmen, die mit inhaltlichen Diskussionen spannender verbracht werden könnte.
- Wenn die Textproduktion sich in die Länge zu ziehen scheint und Zeit und schließlich auch Motivation für anderes raubt, könnte es hilfreich sein, sie irgendwie schnell hinter sich zu bringen. Vielleicht mal ein Wochenende als Gruppe zusammen verbringen und konzentriert daran arbeiten? Oder überlegen, ob der angestrebte Perfektionslevel wirklich nötig ist bzw. wie sich die Textproduktion beschleunigen und mit mehr Spaß umsetzen lassen könnte.

Was nehmen wir als Gruppe selbst aus der Reihe mit? Welches Fazit ziehen wir? Wir haben viel bestärkendes positives Feedback erhalten und interessante Gespräche geführt. Auf Schwachstellen in unserer Organisation und Workshop-Planung wurden wir ehrlich hingewiesen und teilweise mit Lösungsmöglichkeiten versorgt. Wir haben viele Menschen kennengelernt und Kontakte geknüpft – Menschen, die sich mit anderen berufstätigen Polit-Aktivist\_innen vernetzen wollen, Menschen, die uns bei der Dokumentation helfen wollten, Menschen, die selbst ein Buch über ein ähnliches Thema schreiben wollen, ...

Ein Thema das uns gefehlt hat, war Critical Whiteness. D. h. die Frage danach, warum die linke Szene von „weißen“ Menschen dominiert ist, was es bedeutet „weiß“ zu sein, welche Privilegien wir genießen und inwiefern wir uns dieser bewusst sind. Damit wollen wir uns als Gruppe im nächsten Jahr beschäftigen und – wer weiß – vielleicht organisieren wir auch noch mal eine zweite Folge von „Politisch aktiv, ohne kaputtzugehen“ in der dieses Thema enthalten sein könnte. Ein anderes Thema, das zwar gestreift wurde, aber im Detail weiter betrachtet hätte werden können, ist der Umgang mit Enttäuschungen. Viele Menschen haben große Träume, Wünsche und Hoffnungen, wenn sie über eine herrschaftsfreie Gesellschaft nachdenken und dafür kämpfen. Doch die Entwicklung ist meist nicht so schnell, wie wir uns das wünschen. Ist dies vielleicht die größte Ursache dafür, dass viele nach einiger Zeit enttäuscht der linken Szene fernbleiben? Wie können wir das verhindern? Große Träume sind toll, doch sie sollten nicht dazu führen, dass wir frustriert aufgeben.



#### Was waren unsere inhaltlichen Highlights der Reihe?

- Das wichtigste ist oft, sich **selbst**/als Gruppe mit den Themen beschäftigt zu haben bzw. dies immer mal wieder zu tun.
- Bewusstsein ist wichtiger als Methoden. Methoden ohne Bewusstsein werden nicht verstanden. Methoden können helfen, Bewusstsein zu erlangen.
- Es ist wichtig, Strukturen zu schaffen, in denen Bewusstsein entstehen kann (z. B. Reflexionsrunden).
- Es ist wichtig, sich mit sich selbst zu beschäftigen; sich Zeit zu nehmen, über den eigenen Umgang mit Konflikten/Stress nachzudenken. (Dabei ist mit „sich“ sowohl die Einzelperson als auch die Gruppe gemeint.)
- Wenn mensch spürt, dass eine bestimmte Aktivität zur Überforderung wird, für die Gruppe deutlich vernehmbar „Halt“ sagen, um entweder eine Beteiligung anderer Personen zu erwirken oder die Aufgabe ganz (oder zumindest zeitweise) abzugeben.
- Wenn Personen eine Veranstaltung stören, ist es gut, wenn alle zusammen Verantwortung übernehmen und einen

Umgang damit finden, statt die Verantwortung auf Moderation, Initiator\_innen, ... zu schieben. Das kann je nach Situation das direkte Ansprechen von störendem Verhalten, das Nichteingehen auf Bemerkungen oder die temporäre Trennung von den Personen sein. Wichtig ist, dass alle zusammenhalten, denn wenn nicht genügend Leute ausdrücken, dass sie sich gestört fühlen, wird die Störung vermutlich bestehen bleiben. Für jede einzelne Person gilt „Don't feed the troll“.

- Es ist hilfreich und ermutigend, sich der eigenen Geschichte und den sich daraus ergebenden Motivationen für Politität bewusst zu werden und diese mit Anderen zu teilen.
- Wir bitten viel zu selten Außenstehende um Unterstützung (organisatorisch, inhaltlich, mediiierend, ...), obwohl gegenseitige Hilfe ein linkes Motiv ist.
- Verschiedene Menschen haben verschiedene Lebensentwürfe, verschiedene Ansätze, Möglichkeiten und Schwerpunkte. Das sollten wir berücksichtigen und respektieren, anstatt diese (hierarchisch) zu bewerten, was nun besser, revolutionärer oder „whatever“ ist.
- Das Motto „Jede\_r nach ihren\_seinen Möglichkeiten“ sollte nicht nur utopisch gedacht werden, sondern bereits im Hier und Jetzt der politischen Praxis gelten.
- Aufeinander achten. Emotionen zulassen, wahrnehmen und gegenseitig unterstützen, anstatt Politaktivist\_innen auf ihr reines Funktionieren (im Auftrag der Revolution) zu reduzieren.
- Vertrauen in eine herrschaftsfreie Gesellschaft gewinnen wir durch Aneignung von Fähigkeiten zur Selbstorganisation. Und diese eignen wir uns am besten in gemeinsamer praktischer Erfahrung an.

Während unserer Dokumentationsarbeit haben wir eine weitere „Best Practice“, die eine Empfehlung für jeden Föderationswerkzeugkasten ist, wiederentdeckt: politgruppenübergreifende Chats. So hatten wir auf einem Treffen eine Frage, von der wir dachten, dass sie Leute aus einer anderen Gruppe beantworten könnten. Eine Person der anderen Gruppe war in jabber (einem Instant-Messaging-Service) online und konnte live von unserem Treffen aus befragt werden. Von anderen, im Forum deutschsprachiger Anarchist\_innen (FdA) föderierten Gruppen wissen wir, dass sie auch Instant Messaging Dienste nutzen, um sich kurzfristig abzusprechen.

Und jetzt? Was machen wir jetzt mit all den gesammelten „Best Practices“? Wird sie irgendwer lesen? Oder gar umsetzen? Eine Sammlung von „Best Practices“ zu lesen, kann sehr anstrengend sein. Langweilig, weil mensch schon viel kennt, oder frustrierend, weil mensch weiß, dass es gut wäre, dies oder jenes umzusetzen, aber die Praxis einfach anders aussieht. Es kann auch erschlagend wirken, weil die Konfrontation mit einer großen Anzahl von Ratschlägen so sehr überwältigt, dass schließlich nicht mal eine umgesetzt wird. Ach ja, und Ratschläge sind auch Schläge, hat mal eine Bekannte gesagt. Wir denken, dass es sinnvoll ist, sich nicht dem Druck auszusetzen, alle „Best Practices“ umsetzen zu müssen. Viel aussichtsreicher erscheint es, sich jeden Monat eine neue „Best Practice“ vorzunehmen und zu versuchen, diese alleine oder besser in der Gruppe in die Praxis umzusetzen. Nach einem Monat kann dann überprüft werden, ob sich die „Best Practice“ bewährt hat. Also, ob sie sich noch wie ein störender Fremdkörper in den Abläufen anfühlt oder ob sie sich in die Prozesse integriert hat und diese gar unterstützt. Wie wäre es also, wenn es einen monatlich erscheinenden Newsletter gäbe, der jeweils eine „Best Practice“ nochmal erklärt und dazu ermutigt, diese im kommenden Monat umzusetzen? Gibt es eine Gruppe, die Lust hätte, dies anzubieten?

Und noch eine „Best Practice“: Wir denken, dass eine Methode, die in linken Kreisen zu kurz kommt und deren Fehlen mit zum „Kaputtgehen“ beitragen kann, das „Bedanken“ ist. Bedanken ist in emanzipatorischer Denkweise seltsam. Schließlich haben wir (oder wollen wir) keine Chef\_innen, keine Auftraggeber\_innen, keine hierarchischen Verhältnisse, keine Abhängigkeiten. Wir haben den Anspruch, dass wir das, was wir tun, aus eigenem Antrieb tun. Warum also bedanken? In der Tat ist uns aufgefallen, dass ein komisches Gefühl dabei mitschwingt, wenn wir uns bei jemandem für einen Beitrag zu einem Projekt bedanken. Stellen wir uns damit über die andere Person? Was gibt uns das Recht Dank auszusprechen? Sind wir nicht gleichberechtigt? Dieses komische Gefühl ist uns jedoch nur in Zusammenhängen aufgefallen, in denen ein starkes Ungleichgewicht der Beiträge einzelner Personen zum Projekt besteht

und so der Dank, wenn er nicht von der Gruppe näher reflektiert wird, missverständlich werden kann. Vielleicht ist es bei Missverständnisgefahr (nicht eingespielte Gruppen oder emotionale Themen) besser, das auszuformulieren, was mensch mit „danke“ ausdrücken möchte: „Es hat Spaß gemacht, heute mit dir zusammenzuarbeiten. Die Art, wie wir aufeinander achten, ist sehr angenehm.“, „Dein Text gefällt mir. Ich denke er kann einige Leser\_innen mitreißen.“, „Ich bin erleichtert, dass du das übernommen hast. Mich hat dieses To-do schon eine ganz Weile gestresst.“ Hört sich komisch an? Vielleicht ist das aber immer noch besser, als Auslaugung durch Politität, die zu wenig Anerkennung bringt.



Wir danken insbesondere ...

- der Anarchistischen Föderation Berlin (afb) für die ressourcentechnische Unterstützung der Reihe
- der New Yorck im Bethanien für die Bereitstellung der Räume und der technischen Infrastruktur, inklusive der Raum AG, die diese koordiniert
- der Vokü des Anarchistischen Infocafés, inklusive allen spontanen und regelmäßigen Helfer\_innen für das leckere und günstige Essen
- dem Anarchistischen Infocafé, das unsere Reihe in ihr Programm integriert und beworben hat
- Katja Cronauer für ihren Vortrag, die Bereitstellung von Inhalten, die Korrektur der Dokumentation ihres Vortrags, der Bereitschaft zur weiteren Unterstützung, für das ehrliche Interesse an unseren Inhalten und nicht zuletzt für das Lektorat der gesamten!) Dokumentation
- Akku für den Tagesworkshop mit zwei Referent\_innen
- „Out of Action“ für ihren Workshop
- der Anarchosyndikalistischen Jugend (ASJ) Berlin für ihre Kooperation in der Organisation des Workshops „Mehr werden/Generationsübergreifende Wissensweitergabe“
- den drei erfahrenen Aktivist\_innen für ihre Bereitschaft zu berichten
- all den Teilnehmer\_innen der Workshops für ihr Interesse und ihre inhaltlichen Beiträge. Besonderen Dank an die, die extra aus anderen Städten angereist sind
- der AG „Geschichte wird gemacht“ dafür, dass wir den Workshop „Generationsübergreifende Wissensweitergabe“ im Rahmen der „Woche der Widerspenstigen“ nochmal wiederholen durften
- den Menschen, die Beiträge zur Dokumentation geliefert haben
- den Menschen, die uns ermutigt haben, die Reihe umzusetzen und auch zu dokumentieren
- der Naturfreunde Jugend (NFK) Berlin, insbesondere der AK Psychatriekritik, für die Organisation des Workshops „Radical Peer Support“
- Tom Novak für den Workshop zu Selbstorganisationskompetenzen und die Ergänzung unserer Dokumentation
- uns gegenseitig für unsere tolle Zusammenarbeit



So, das war's von uns. Passt auf auch auf, geht nicht kaputt.

## THE GAME IS ON.

Eure Orga-Gruppe

**GÄIDÃO**  
ZEITSCHRIFT DER ANARCHISTISCHEN FÖDERATION

改道 Das Monatsmagazin der anarchistischen Föderation  
[www.fda-ifa.org/gaidao](http://www.fda-ifa.org/gaidao) ★ FA

Monatszeitung für eine gewaltfreie, herrschaftslose Gesellschaft

Probheft kostenlos

**graswurzel revolution**  
[www.graswurzel.net](http://www.graswurzel.net)

Direkte Aktion – anarchosyndikalistische Zeitung:

**Besser als jeder Wellnessurlaub!**

Unser Verwöhnangebot: Hirnmassage aus dem Ressort »Hintergrund«: Kritische Analysen aus Sicht der Lohnabhängigen ▶ Motivationstraining durch das Ressort »Betrieb & Gesellschaft«: Berichte über kollektive Aktionen, die Mut machen ▶ Stressabbau durch die Redaktion »Zeitlupe«: Blick in die Vergangenheit um keine Fehler zu wiederholen ▶ Don't do everything yourself: »Wie von anderen lernen und zusammen kämpfen?« erklärt das Ressort »Globales« ▶ Ressort »Kultur«: handverlesene Produktempfehlungen sorgen für Entspannung ▶ Gesichtsmuskeltraining im sozialrevolutionären Kreuzworträtsel

Probheft gratis! 6 Ausgaben: 9 €

**DA**  
DIREKTE AKTION  
anarchosyndikalistische Zeitung

Probheft gratis: [www.direkteaktion.org](http://www.direkteaktion.org)



**Herausgeber\_in**

Anarchistische Föderation Berlin  
c/o Stadtteilbüro in der New Yorck im Bethanien  
Mariannenplatz 2a  
10997 Berlin  
afb.blogspot.de

**Bestellung**

Kostenfrei bestellbar über [kaputtnix@riseup.net](mailto:kaputtnix@riseup.net).  
Bitte gebt die gewünschte Stückzahl an und eine Adresse, wo wir das Paket hinsenden sollen.  
Rückporto erwünscht.

Online als PDF-Download unter: [afb.blogspot.de/material/](http://afb.blogspot.de/material/)

2. Auflage: 1.500 Stk.