

„Momente
des Schweigens
willkommen sind“

Lernen, sich selbst
zu organisieren

LERNEN·SICH·SELBST·ZU·ORGANISIEREN
TOOLS·FÜR·HORIZONTALE
KOMMUNIKATIONS-·UND·ORGANISATIONSFORMEN
ANONYM·IM·HERBST·2021·AUF·DEUTSCH·ÜBERSETZT
IM·OKTOBER·2020·FÜR·DEN·FRANZÖSISCHEN
SAMMELBAND·VERFASST
WWW·NOUSSOMMESPARTOUT·ORG

Tools für horizontale Kommunikations- und Organisationsformen

*Die Kontinuität dieses „Antizines“ wird im Netz frei hergestellt.
<https://www.noussommespartout.org>*

*

*Wir sind überall sammelt und teilt antifaschistische, feministische, antikapitalistische, antirassistische, antispeziesistische Stimmen, Hacker*innen-Stimmen, Stimmen für die Rechte von Migrant*innen, Stimmen gegen alle Formen der Unterdrückung in unseren Gesellschaften, Stimmen für die Rechte der LGBT-QIA+-Community, Stimmen gegen Ökozide, Stimmen für die Rechte von Sexarbeiter*innen, Stimmen gegen Polizeigewalt und juristische Repression, Stimmen für die Rechte von illegalen Einwanderer*innen, Stimmen für die Selbstbestimmung und Emanzipation aller Arbeiter*innen, Stimmen gegen Prekarisierung, Stimmen gegen das Gefängnissystem und Stimmen für die ZAD (Zones à Défendre).*

*

Anonym
Im Oktober 2020
für den französischen Sammelband verfasst
Im Herbst 2021 auf Deutsch übersetzt

*Die literarische Piraterie ist nie zu Ende.
<https://abrupt.cc/nsp/nous-sommes-partout>*

DIE KOMMUNIKATIONS- UND ORGANISATIONSFORMEN, die wir instinktiv anwenden, stammen von der Gesellschaft, in der wir aufgewachsen sind und leben. Instinktiv reproduzieren wir die Codes und Reflexe einer Gesellschaft, die hierarchisch organisiert ist, die Wert auf Spezialisierung legt und in der bestimmte einzelne Stimmen mehr Gewicht haben als andere.

Wollen wir aber Alternativen aufbauen, müssen wir uns gemeinsam und mithilfe basisdemokratischer Organisation für neue Formen des Zuhörens und Teilens einsetzen. Es ist ganz einfach: Wir müssen uns neu erfinden. Bei einer anarchistischen, autonomen Selbstverwaltung geht es nicht darum, Räume ohne Regeln und Grenzen zu schaffen. Vielmehr geht es darum, Alternativen, welche die Verteilung von Macht und unangenehme, aber auch positiv bewertete Aufgaben ermöglichen, aufzubauen und umzusetzen. Es geht darum, sich *tools* [Werkzeuge] anzueignen, die uns nicht von Vorgesetzten, Chef*innen, Staaten oder der Polizei vorgeschrieben werden. Vielmehr müssen wir ein Instrumentarium aufbauen, das aus der Basis der Bevölkerung, von unten, entsteht und dauerhaft, leicht anzuwenden sowie flexibel ist.

Natürlich behandeln bereits etliche theoretische Lehrbücher diese Fragen. Ich will sie an dieser Stelle aber ganz bewusst nicht reproduzieren. In den zahlreichen Kollektiven, in denen ich aktiv war, haben wir auf Literatur verzichtet. Wir haben uns Wissen —

vielleicht etwas langsamer, als wenn wir auf bestehendes Wissen aufgebaut hätten —, und *tools* angeeignet, indem wir von unserer eigenen Lebenswelt und ihren Besonderheiten, Ansprüchen und Zielen ausgegangen sind.

Nachfolgend sind Werkzeuge aufgelistet, die ich an verschiedenen Orten eingeführt und ausprobiert habe. Sie haben zum Ziel, horizontale Kommunikations- und Organisationsformen zu fördern. Denn: Wie wollen wir miteinander kommunizieren, wenn wir nicht die gleiche Sprache sprechen und nicht den gleichen Bildungs- und Lebenshintergrund haben?

SCHWEIGEN

Warum?

Wer in unserer Gesellschaft eine grosse Klappe hat und sich in den Vordergrund zu stellen weiss, geniesst soziale Anerkennung. Wenn geschwiegen wird und wir dieses Schweigen willkommen heissen, erweist es sich als ein mächtiges Werkzeug. Es gehört denen, die anderen nicht ins Wort fallen. Mit Momenten des Schweigens schaffen wir Zeit zum Nachdenken und Zuhören. Schweigen kann helfen, eine Art Horizontalität wiederherzustellen.

Bis wir das Schweigen in unser soziales Zusammensein integriert hatten, hat es aber etwas gedauert. Kürzlich hat eine Person während einer Sitzung gesagt: „Wenn wir die Qualität unserer Beziehungen an den Anzahl Schweigemomenten bemessen, dann sind wir auf gutem Weg.“ In der Tat: Momente, in denen geschwiegen wurde, waren während dieser Sitzung von grosser Bedeutung. Es sind Momente des Teilens. Momente, in denen das Gesagte verdaut wird.

ausgelosten Personen bilden dann eine Gruppe, welche die Verantwortung, die mentale Belastung und einen Teil der Arbeiten übernimmt. Idealerweise fühlt sich aber jede*r Einzelne unabhängig der zugewiesenen Aufgabenbereiche ebenfalls für andere Aufgaben verantwortlich. Die gebildete Gruppe weiss vor allem darüber Bescheid, was bereits gemacht wurde und was noch gemacht werden muss. Jede Gruppe ist frei, sich nach ihren Vorstellungen zu organisieren. Nach jedem Quartal wird gewechselt.

- Dadurch kann die mentale Belastung verteilt und die Organisation verbessert werden. Dieser Wechsel bietet allen die Gelegenheit, neue Sachen zu erlernen. Alle werden sich bewusst, was jede*r Einzelne leistet. Jede Aufgabe bzw. Rolle wird gewürdigt. Frustration infolge verrichteter, unsichtbarer Arbeit fällt weg. Der Wechsel in kleinen Gruppen ermöglicht es zudem, dass jede*r mit Personen zusammenarbeitet, mit denen er*sie nicht zwingend eine Gruppe gebildet hätte.

Es ist an uns, neue Werkzeuge zu erfinden, sie anzupassen und Lösungen zu suchen, die möglichst vielen entsprechen und auf alle Rücksicht nehmen. Denn schlussendlich kommt die Lust, weiterhin politisch aktiv zu sein, auch daher, dass es Freude bereitet, neue soziale Konfigurationen, Zuhör- und Organisationsmethoden auszuprobieren.

Wie kann Platz für Momente des Schweigens geschaffen werden?

- Ganz einfach: Am Anfang einer Diskussion oder einer Sitzung wird angekündigt, dass Momente des Schweigens willkommen sind. Im Rahmen unserer Interaktionen versuchen wir gemeinsam, dem Schweigen bewusst Raum zu geben. Weil wir es benennen, kommt niemand in Verlegenheit, wenn es plötzlich da ist. Mit der Zeit wird es sich sogar erübrigen, darauf hinzuweisen. Momente des Schweigens werden so zu Teilnehmenden.
- In Diskussionsrunden wird die Redezeit pro Person beschränkt (z. B. fünf Minuten). Hält sich eine Person nicht an die Vorgabe, wird sie unterbrochen. Hat die Person hingegen bereits nach drei Minuten nichts mehr zu sagen, oder eine Übersetzung des Gesagten ist nötig, werden die restlichen zwei Minuten bewusst verstrichen gelassen.
- Anstelle einer klassischen Tischrunde können für die Vergabe des Wortes die Sätze „ich nehme“ und „ich gebe“ verwendet werden. „Ich nehme“, wenn ich zu Wort kommen will, und „ich gebe“, wenn ich nichts mehr zu sagen habe. Wenn eine Person das Wort hat, darf sie ganz bewusst auch schweigen, bevor sie weiterspricht. Und weil die Reihenfolge der Tischrunde nicht vordefiniert ist, fällt die Verpflichtung weg — sofern ein Person fertig gesprochen hat —, das Wort gleich wieder aufzunehmen.

Wie können Aufgaben und ihre Verteilung innerhalb einer Gruppe sichtbar gemacht werden? Wie können wir ein Bewusstsein dafür schaffen?

- Jede Person erhält mehrere Post-it, auf denen alle Aufgaben notiert werden, die innerhalb des Kollektivs anstehen: Kühlschrank/WC putzen, Bar aufräumen, Einkäufe erledigen, Sachen reparieren, Gäste empfangen, Mailbox verwalten, Newsletter schreiben, Buchhaltung usw. Jede Aufgabe wird notiert, egal wie viel Zeit und Wertschätzung sie in Anspruch nimmt. Später werden alle Post-it auf einem grossen Tisch verteilt und nach Aufgabenbereichen geordnet: Administration, Unterhalt der Räume, externe Kommunikation usw.

– Erst indem eine Übersicht über alle innerhalb des Kollektivs zu erledigenden Aufgaben erstellt wird, werden sie auch sichtbar. Dadurch wird schnell klar, dass einige Aufgaben von mehreren Personen und manche nur von einer einzigen Person erledigt werden. Ziel ist nicht, zu ermitteln, wer wie viele Aufgaben erfüllt. Aus diesem Grund empfehle ich, die Post-it anonym zu verteilen. Es geht einzig darum, einen Überblick zu schaffen, welche Aufgaben überhaupt erledigt werden. Bereits das schafft Anerkennung. Zudem wird auch klar, wie die Aufgaben innerhalb des Kollektivs verteilt sind.

- In einem nächsten Schritt werden dann Personen ausgelost, die sich während einem bestimmten Zeitraum, z. B. einem Quartal, um einen Aufgabenbereich kümmern. Wenn niemand der ausgelosten Personen das nötige Wissen bzw. die erforderlichen Kenntnisse für die „Verwaltung“ eines Aufgabenbereichs hat, wird die Auslosung wiederholt. Die

SCHREIBEN

Warum?

Wenn es ums Schreiben geht, bringen wir nicht alle dieselben Voraussetzungen mit — die Unterschiede im Vergleich mit dem gesprochenen Wort sind eher noch grösser. Es geht hier nicht darum, lange Texte zu schreiben. Eher geht es darum, Raum zu schaffen, dass sich jede*r Einzelne Zeit nehmen kann, um eine Idee oder ein Bedürfnis aufzuschreiben — ganz ohne den Stress unmittelbar auf Gesagtes reagieren oder es öffentlich kommunizieren zu müssen.

Wie?

- **„Klangwelt“.** In die „Klangwelt“ können Zettel deponiert werden, die Liebe oder Enttäuschung ausdrücken, Bedürfnisse oder Träume mitteilen. Die „Klangwelt“ kann ein physisches Objekt (z. B. eine Schachtel) an einem bestimmten Ort sein. Und dort bleibt sie auch. Sie wird während den Treffen des Kollektivs kontinuierlich mit Zetteln gefüllt. Später wird bestimmt, wann der (bis anhin geheime) Inhalt der Zettel enthüllt wird. Jede*r fischt einen Zettel heraus und liest ihn mit lauter Stimme vor. Alle Anliegen werden so gehört und geteilt. Manchmal geht es darum, bestimmte Situationen gemeinsam zu diskutieren. Manchmal erfordert das Anliegen eine Reaktion. Und manchmal geht es einzig darum, dass das Anliegen gehört wird.
 - Die „Klangwelt“ kann dazu dienen, kollektiv ein emotionales Anliegen zu behandeln, eine gemeinsame Traktandenliste zu erstellen oder Ideen und

wird auch erklärt, welche Gründe ihn*sie dazu veranlasst haben, sich an den verschiedenen Orten zu positionieren. — Dieses Werkzeug soll helfen, Unsichtbares sichtbar zu machen. Dadurch entstehen manchmal sehr emotionale Momente. Seine Wirkung entfaltet diese Methode in ganz verschiedenen Kontexten. Für eine Gruppe, die schon länger besteht, ist sie ganz besonders interessant.

MENTALE BELASTUNG UND UNDANKBARE AUFGABEN

Dreckiges Geschirr, das herumsteht; ein Kühlschrank voll mit angesammelten Lebensmitteln; schmutzige Toiletten. Wir sind es uns doch alle bewusst: Das reicht manchmal schon aus, um in einem Kollektiv einen Knall zu provozieren. Jenseits dieser undankbaren Aufgaben, die oft im Verborgenen erledigt werden, lautet die Frage aber eher: Wie kann die mentale Belastung in einer Gemeinschaft fair verteilt werden? Die Herausforderung besteht darin, „Spezialisierungen“ zu vermeiden und jede erledigte Aufgabe zu würdigen und sichtbar zu machen, um Frustrationen und Groll zu vermeiden.

Doch wie kann das konkret umgesetzt werden, wenn mehrere Ansichten vertreten sind? Die einen werden sagen: „Ich will keine Regeln und Einschränkungen.“ Wogegen die anderen sagen werden: „Ich brauche Regeln und wünsche mir, dass die Aufgaben verteilt werden, damit ich mich nicht schuldig fühle oder zu viel mache.“

Es gibt verschiedene Organisationsformen, allerdings ist keine je zur Siegerin erkoren worden. Aus meiner Sicht gibt es aber eine ganz interessante Organisationsform, dessen Anwendung mich sehr überzeugt hat.

Wie?

- Der zur Verfügung stehende Raum wird mit dem gestaltet, das spontan zur Verfügung steht. Oftmals werden Stühle und Sofas verwendet, die verschiedene Positionen im Raum symbolisieren. Wie der Raum gestaltet wird, ist eng mit der Frage verbunden, die von der Gruppe gestellt und behandelt werden will. Wenn das Verhältnis der Individuen zur Gruppe behandelt werden soll, empfiehlt es sich, mit der „Raummitte“ zu spielen, indem einige Objekte sehr zentral platziert werden und andere eher in der Peripherie bzw. in den Ecken. Es kann auch mit der Vertikalität experimentiert werden. Beispielsweise indem in der Mitte des Raumes ein Stuhl auf einen Tisch *und* rundherum niedrige Stühle auf dem Boden platziert werden.

Die Stühle können dann unterschiedlich angeordnet werden: zur Mitte hin oder mit der Rückenlehne zur Mitte. Indem ein Stuhl auf eine unebene Fläche gestellt wird, kann er aus dem Gleichgewicht gebracht werden. Die Szenografie kann ganz einfach an das zu behandelnde Thema angepasst werden. Wenn die Szenografie bereitsteht, werden der Gruppe drei Fragen gestellt. Jede*r platziert sich dann dort, wo er*sie will, je nach Gefühlslage mit der Gruppe. — Erste Frage: Wo siehst du dich innerhalb der Gruppe? Zweite Frage: Wo denkst du, dass dich die anderen in der Gruppe sehen? Dritte Frage: Wo möchtest du sein? — Nachdem die erste Frage gestellt wurde, bewegt sich jede*r ruhig durch den Raum und positioniert sich. Das gleiche Prozedere wird nach der zweiten und dritten Frage wiederholt. Am Ende der Übung wird die Szenografie aufgelöst. Die Erfahrungen werden nun zusammengetragen. Jede*r erklärt den anderen, was für eine Strecke er*sie zurückgelegt hat. Dabei

- Themen während einer Sitzung zu sammeln und zu diskutieren. Manchmal ist es einfacher, für sich alleine über ein Anliegen nachzudenken als es in der Vollversammlung auszusprechen.
- Achtung: Die „Klangwelt“ darf meiner Meinung nach nie als öffentliche Bühne zur Anprangerung von Problemen dienen. Existieren interne Konflikte, ist es besser, diese auf eine andere Art zu lösen. Es soll vermieden werden, dass Einzelpersonen öffentlich durch anonyme Nachrichten einer „Klangwelt“ de-nunziert und so emotional herausgefordert werden. Die „Klangwelt“ kann dazu dienen, kollektive Mängel anzuprangern, nie aber individuelle.

- „**Nektarsammeln**“. Während dem „Nektarsammeln“ werden grosse Blätter auf einem Tisch verteilt. Nach einem (mündlichen oder schriftlichen) Brainstorming wird auf jedes Blatt ein Thema geschrieben, das diskutiert werden soll. Mit einem Stift in der Hand geht dann jeder Einzel-ne von Tisch zu Tisch, von Blatt zu Blatt und schreibt Stichwörter und Sätze auf. Damit entsteht automatisch eine Diskussion — das „Nektarsammeln“ geschieht ganz von allein! Und was kommt dabei heraus? Alle haben die Möglichkeit zu jedem Thema ihre Ideen beizutragen. Jedes Wort konnte in den Köpfen der anwesenden Personen reifen und in Ruhe auf dem Blatt notiert werden.

ARBEITEN IN KLEINEN GRUPPEN

Warum?

Nicht jede Person mag es, vor Publikum zu sprechen. Für manche ist es einfacher, für manche weniger. Vor 10, 15 oder 20 Personen zu sprechen, ist nicht einfach. In traditionellen Vollversammlungen nehmen Personen, denen das Sprechen vor Publikum leichtfällt bzw. die einen grossen Wissensschatz haben, viel Platz ein. Dadurch entstehen automatisch Machtbeziehungen. Deshalb ist es kompliziert, in Vollversammlungen Entscheidungen zu treffen. Die Diskussion findet oft nur zwischen einigen wenigen Personen statt, es entstehen unweigerlich Ungleichheiten. Um diesen Machtungleichheiten entgegenzuwirken, empfiehlt es sich, in kleinen Gruppen zu arbeiten.

Wie?

- Zuerst teilen wir uns in kleine Gruppen auf, diskutieren ein oder mehrere Themen und kehren erst nachher in die Vollversammlung zurück. Dort fasst dann im Namen der Gruppe eine Person das Gesagte zusammen.

Handelt es sich um sensible Themen, muss nicht zwingend alles in der Vollversammlung diskutiert werden. In kleinen Gruppen stellt sich automatisch ein Vertrauensklima ein. Wir öffnen uns schneller, schweifen eher vom Thema ab, kommen aber auch wieder schneller zum Thema zurück.

- Besonders geeignet sind Dreiergruppen. Eine Person spricht während einer festgelegten Zeit über ein Thema, eine zweite Person hört ihr aktiv zu. Sie stellt Fragen und unterstützt die Person, sollte sie den Faden verlieren. Auf

Kommentare und wertende Urteile wird bewusst verzichtet. Die dritte Person macht Notizen. Nach Ablauf einer festgelegten Zeitspanne wechseln die Rollen. Nachdem alle zu Wort gekommen sind, wird eine Zusammenfassung gemacht, um zu sehen, wo sich die Ideen überschneiden bzw. auseinandergehen.

- Diese Methode eignet sich gut, um grundlegende oder sehr offene Fragen zu behandeln. Sie ermöglicht es, in die Tiefe zu gehen, Beziehungen zwischen den persönlichen Erfahrungen zu knüpfen und sich in einem *safe space*° mit ein paar wenigen Personen auszudrücken. Alle Personen werden berücksichtigt und können sich äussern.

KÖRPER UND RAUM

Warum?

Bildertheater ist eine Methode der *Popular education*. Ich habe es in mehreren Kollektiven ausprobiert. Jedes Mal konnten damit Emotionen frei gemacht und tiefgründige, ernste Themen aufgedeckt werden. Dank dieser Methode können wir mithilfe unserer Körper und verschiedener Objekte Sachen ausdrücken, die wir mit Worten nicht zum Ausdruck bringen können. Dadurch ist es auch möglich, sich Zeit zu nehmen, um anders über unsere Beziehung zur Gruppe nachzudenken. Diese Methode kann zur Behandlung von verschiedenen Themen eingesetzt werden. Sie eignet sich besonders gut, um das Verhältnis jedes*jeder Einzelnen zur Gruppe anzuschauen.