

ORGANISIERUNG

24

Stunden sind kein Tag



Sozialistische Jugend
Deutschlands –
Die Falken

INHALT

24 Stunden sind kein Tag

ORGANISIERUNG

HEFT 47

VON DER FREIHEIT ORGANISIERT ZU SEIN	4
WARUM ORGANISIEREN WIR UNS IN RINGEN?	8
THE KIDS ARE ALLRIGHT – THEY ARE ORGANIZED!	11
SPASS ERREICHT STELLEN, DA KOMMT VERBINDLICHKEIT NIEMALS HIN	13
VERHÄLTNIS HAUPT- UND EHRENAMT #1 Zwischen Bevormundung und Erfahrungsweitergabe	16
VERHÄLTNIS HAUPT- UND EHRENAMT #2 Ein Spannungsfeld	17
PROFESSIONALISIERUNG UND EHRENAMT Muss man sich für die politische Arbeit genauso zurichten wie für die Lohnarbeit?	19
Buchempfehlungen zum Thema	23
INTERNATIONALE ORGANISIERUNG Oder wie man Dank des Sozialismus mehr von der Welt erfährt	24
Impressum	27



Ja, mach nur einen Plan!

Sei nur ein großes Licht!

Und mach dann noch'nen zweiten Plan

Gehn tun sie beide nicht.

Bertolt Brecht

Ballade von der Unzulänglichkeit menschlichen Planens

**LIEBE GENOSS*INNEN,
LIEBE LESER*INNEN,**

ihr haltet die neue Ausgabe der *24 Stunden sind kein Tag* in den Händen, diesmal zum Thema Organisierung. Gerade in Zeiten von Krieg und Vereinzelung ist es für uns als antimilitaristischen Jugendverband besonders wichtig, sich gegen die herrschenden Zustände zu organisieren. Aber was bedeutet Organisierung eigentlich? Und was macht unsere Falkenstrukturen so besonders?

Diese Ausgabe soll neuen Aktiven oder neuen Vorständen ein gutes Verständnis von unseren Verbandsstrukturen ermöglichen. Denn Strukturen funktionieren nur dann gut, wenn man sie auch zu nutzen weiß und gleichzeitig sind sie natürlich keine starren Gebilde und leben davon, dass wir sie so verändern, wie wir sie brauchen. Der erste Artikel widmet sich der Frage, was es eigentlich bedeutet, sich in einem Verband zu organisieren und nicht etwa in einer kleinen autonomen Splittergruppe. Wir Falken haben einige sehr besondere Strukturen, zum Beispiel ist unsere Arbeit in zwei Ringe gegliedert: den F-Ring und den SJ-Ring. Wieso das so ist und was daraus folgt, haben Steffen und René, unsere beiden Ringleiter, aufgeschrieben. Außerdem gibt es zwei Artikel zu dem Spannungsfeld Haupt- und Ehrenamt, in denen einige Vorschläge gemacht werden, wie insbesondere neue Vorstände gut in ihre neue Rolle als Arbeitgeber*innen finden können und welche Fallstricke diese Struktur mit sich bringen kann.

Wie man unsere Gremien und Strukturen so nutzen kann, dass sie auch für Kinder interessant sind, könnt ihr in dem Artikel »The kids are alright – they are organized« nachlesen. Außerdem findet ihr einen Artikel, in dem die Dauerbrenner aller politischen Organisationen diskutiert werden: Verbindlichkeit und Befindlichkeit. Darüber hinaus wird die Frage nach Ausbeutung oder Zurichtung in der politischen Arbeit aufgeworfen. Soll man liberale Management-Skills für die eigene Organisation nutzen? Und was bedeutet es eigentlich, politisch zu arbeiten?

Wir wünschen euch viel Freude beim Lesen der Artikel, bedanken uns bei allen Autor*innen und ihren Gliederungen für die Einsendungen und hoffen auf eine gute Diskussion in euren Strukturen vor Ort.

Freundschaft!

Euer Bundes-F-Ring



VON DER FREIHEIT, ORGANISIERT ZU SEIN

Karl Müller-Bahlke Bundesvorstand, KV Göttingen

Meine Freiheit ist schon
ein paar hundert Jahre alt,

deine Freiheit kommt

vielleicht schon bald,

aber vorläufig ist nichts mit
deiner Freiheitsambition,

denn du hast noch keine Macht
und keine Organisation.

Ich wär` ja dumm wenn ich auf
meine Freiheit dir zu lieb
verzicht`

Darum behalt` ich meine
Freiheit, du kriegst deine
Freiheit nicht!

Noch nicht.

So singt Georg Kreisler als fiktiver Arbeitgeber in »Meine Freiheit, Deine Freiheit«. Das Lied behandelt die Freiheit des kapitalistischen Ich-Erzählers und stellt ihr die (Un-)Freiheit seiner Untergebenen gegenüber. Aber warum bringt der Kabarettist Georg Kreisler in der letzten Strophe eines Liedes über die Freiheit plötzlich die Organisation ins Spiel? Wir stellen uns in unserem Alltag Organisation meist eher als das Gegenteil von Freiheit vor. Organisation bindet: Sie füllt Ferien, Wochenenden und Abende, sie schafft soziale Erwartungen an uns, sie verlangt langfristige Planung. Wer auf ein Zeltlager mitfährt, muss sich früh festlegen, wer in den Vorstand geht, muss für die nächsten Jahre erreichbar bleiben. Freiheit sieht anders aus.

Der Kniff in Kreislers Lied besteht natürlich in der subtilen Ebenenverschiebung: Die beiden Figuren in seinem Lied, Kapitalist und Arbeiter*in, sprechen als Individuen zueinander, aber die Pointe ist, dass letztere nur kollektiv und eben organisiert eine Chance haben, ihre wirkliche Freiheit zu erlangen. Aber in einer neoliberalen Welt, die zunehmend nur noch Individuen auf der einen und abstrakte Systeme auf der anderen Seite kennt, gerät diese kollektive Perspektive zunehmend in Vergessenheit. Wenn meine individuelle Selbstverwirklichung das Ziel ist, warum sollte ich mich mit der Mitgliedschaft in einer Organisation belasten?

DAS ENDE DER ORGANISATIONEN UND DIE RÜCKKEHR DER POLITIK

Im gleichen Maße, wie individuelle und nicht kollektive Perspektiven auf Freiheit an Macht gewannen, starben Organisationen in den westlichen Ländern seit den 90er Jahren reihenweise ab. Gewerkschaften und Kirchen, die großen organisatorischen Säulen von Sozialismus und Konservatismus, verloren massenweise Mitglieder, nicht besser erging es den Jugendverbänden, Sportvereinen und schließlich auch den politischen Parteien, die das Ende der Organisationen gleich doppelt traf: In ihrer eigenen Mitglieder- und Wähler*innenschaft, aber auch in der Gesellschaft, die sie regieren wollten und die sich immer mehr in ihre einzelnen Bestandteile auflöste. Peter Mair hat dafür die treffende Formulierung gefunden, dass moderne Parteien »die Leere beherrschen«.¹ Dort, wo keine formale Partei- oder Mitgliederstruktur die Organisationen zusammenhielt, wurden aus Organi-

sationen erst Netzwerke und dann autonome Kleinstgruppen, die für den Staat kein politisches, sondern ein reines Polizeiproblem darstellten.

Anders als vom Neoliberalismus versprochen, hat das Ende der Organisationen aber nicht allenthalben zu Selbstentfaltung und individueller Freiheit geführt, sondern zu der Hölle aus Einsamkeit, Stress und vor allem Gleichförmigkeit, die heute das Leben der allermeisten Jugendlichen in den westlichen Ländern bestimmt. Der Verlust kollektiver Handlungsfähigkeit der breiten Masse der Bevölkerung – das wahrscheinlich prägendste Merkmal der Politik in unserer Zeit – setzt die Einzelnen gnadenlos ihrem gesellschaftlichen Schicksal aus. Gleichzeitig hat die Ideologie des »Unpolitischen«, die noch die 90er und 2000er dominierte, seit Trump, Brexit, Corona und Ukraine-Krieg aber abgewirtschaftet. Politik ist heute nicht mehr ein Thema für Nerds oder alternative Subkulturen, sie ist im Gegenteil überall: in unseren Serien, in unserer Sprache, in unserer Essensauswahl und am familiären Küchentisch. Diese Rückkehr der Politik ohne die Rückkehr der Organisation hat der Politikwissenschaftler Anton Jäger »Hyperpolitik« genannt. Politische Kategorien und Debatten schlagen in jeden Bereich des Alltags durch, alles ist »politisch«, aber alles bleibt auch privat. Kollektivität (und Organisation, die diese herstellen könnte) sucht man meistens vergebens.

IM JUGENDVERBAND GEGEN DIE EINSAMKEIT

Die Struktur unseres Verbandes liefert potenziell die Antwort auf dieses zentrale Problem der Linken: Wir haben demokratische Verbandsstrukturen. Wir haben Aufgabenbereiche mit echter – nicht nur privater – Verantwortung, von der Kindergruppe bis zum Vorstandsposten. Wir haben eine formale Mitgliedschaft, was uns vor dem Problem autonomer Gruppen bewahrt, in denen man nur durch sehr regelmäßige Teilnahme an allen Plena und informellen Netzwerken eine Stimme hat. Informelle Netzwerke gibt es in jeder Organisation, aber unsere formale Mitgliedschaftsstruktur verbürgt allen Mitgliedern ihr Recht auf Teilhabe. Sie sollte deshalb viel ernster genommen werden, weil sie entgegen dem Ruf von formaler Mitgliedschaft ein Mittel zum Barriereabbau ist. Gleiches gilt für unsere demokratisch gewählten Vorstandsmitglieder, deren Autorität im Vergleich zu informellen Hierarchien in so manch autonomen Gruppen viel leichter adressierbar ist. Wer gewählt ist, kann auch abgewählt werden. Gleichzeitig sind wir aber im Gegensatz von Parteien von der Last befreit, die Leere regieren zu müssen. Unsere Mitglieder müssen nicht auf Umfragen oder Karrierewege schielen, sondern

¹ Ihre Positionen ergeben sich nicht mehr aus einer organischen Auseinandersetzung mit und in der eigenen gesellschaftlichen Basis, sondern durch politische Marktforschung. Wer hat den besten Riecher für den nächsten Meinungstrend?

können sich – an der Sache orientiert – eine gemeinsame Position bilden und sich auf den Prozess konzentrieren, diese kollektiv auszuhandeln und im Verband abzubilden.

All das funktioniert aber nur, wenn die Verbandsstrukturen in einer gelebten Kultur ernst genommen werden. Unsere formalen Strukturen: Ortsverband, Kontrollkommission, Vorstand, Ausschusssitzung und so weiter sind an manchen Stellen nur bürokratische Anforderungen des Staates an uns, an vielen Stellen aber eben auch viel mehr als das. Sie sind, was aus einer Gruppe von Menschen erst eine Organisation macht – zumindest so lange sie auch zur lebendigen Verbandspraxis passen. Aber das Ernstnehmen dieser Strukturen ist in unserer Gesellschaft nicht selbstverständlich. Deshalb pochen erfahrene Falkenfunktionär*innen so sehr auf ein gutes »Verbandsverständnis« – ein Falkenwort, was das spezifische Bewusstsein für die Wichtigkeit dieser gelebten demokratischen Verbandskultur beschreibt und das immer wieder gegen die neoliberale Welt da draußen verteidigt werden muss.

Wer im Stich
lässt
seinesgleichen,
lässt doch
nur sich selbst
im Stich.

Bertolt Brecht

ORGANISATION UND EIGENINTERESSE

Denn genau weil unsere Strukturen einem neoliberalen und hyperpolitischen Politikverständnis entgegenstehen, sind wir im schlechtesten Fall auch von den negativen Auswirkungen einer solchen politischen Landschaft besonders stark betroffen. Wir passen einfach nicht in die Zeit, im guten wie im schlechten Sinn. Denn auf der individuellen Ebene – und alle unsere Mitglieder kommen zu uns zuerst als Individuen – stimmt es ja: Die Arbeit im Verband schränkt mich erst mal in der freien Gestaltung meines Alltags ein. Es ist wahr, dass ich auch als Einzelperson durch die Arbeit im Verband auch eine Menge gewinne: Eben alles, für was man die längerfristige Festlegung der Einzelnen aufeinander und auf die Sache braucht. Aber all die Dinge die ich im Austausch für die Aufgabe meiner Alltagsfreiheiten bekomme, sind prekär: Sie hängen davon ab, ob auch die anderen Mitglieder der Organisation sich darauf einlassen. Wenn nicht, bleibe ich alleine mit einem Berg an Verantwortung zurück. Und da kann man Leute schon verstehen, die abends statt zur Kindergruppe lieber ins Kino gehen.

Es wäre eben falsch zu behaupten, dass die Organisation im Sinne einer ökonomischen Kosten-Nutzen Rechnung ganz kurzfristig immer einen Vorteil für die Einzelnen bedeutet – insbesondere in einem Kinder- und Jugendverband. Wenn wir sagen, wir setzen mit unserer Organisation bei den Interessen der Einzelnen an, ist das zwar wahr, aber nur so lange diese Interessen zumindest in einem gewissen Maße kollektiv gedacht werden. Am Beispiel des gewerkschaftlichen Trittbrettfahrer*innen-Problems lässt sich das Dilemma der Organisation zugespitzt zeigen: Es ist für die einzelne Arbeiterin im Betrieb *individuell* immer rationaler, sich nicht in einer Gewerkschaft zu organisieren, sondern die Ergebnisse gewerkschaftlicher Kämpfe für sich abzugreifen, ohne sich Stress, Mehrarbeit und Repression auszusetzen. Ist aber niemand in einer Gewerkschaft, wird es eben auch für alle Trittbrettfahrer*innen schlechter. Und natürlich ist es *kollektiv* im Sinne der Belegschaft und größer gedacht der ganzen Arbeiter*innenklasse, wenn sich alle organisieren. Deshalb ist Organisation zwar in unserem Interesse, aber nichts, was sich im Kapitalismus von selbst entwickelt, sondern etwas, das in mühevoller Arbeit – Organisation – immer wieder vorangetrieben werden muss.

Daher ist es wahr, wenn der Dichter Bertolt Brecht schreibt: »Wer im Stich lässt seinesgleichen, lässt doch nur sich selbst im Stich.« Aber es ist eben auch wahr, dass Brecht ein Lied darüber schreiben musste, um diese Haltung



auch zu vermitteln. Genauso wie wir auf unsere formalen Strukturen achten müssen, müssen wir auch die Verbandskultur und das Verbandsverständnis pflegen, von dem die Organisation lebt. Es ist wichtig, dass wir von unseren Genoss*innen um uns herum Verbindlichkeit einfordern. Bei uns wird niemand zu etwas gezwungen, unser Verband basiert auf Freiwilligkeit. Aber es braucht trotzdem eine Kultur, in der klar ist: Sich gegenseitig im Stich lassen, das ist einfach nicht okay. Wer Teil von einer Organisation wird, wird freier insofern, als dass sie*er den Zumutungen der Gesellschaft nicht mehr ganz so schutzlos ausgeliefert ist. Und dabei geht es nicht nur um materielle Hilfe, auch wenn man den Verband dafür ebenfalls nutzen kann. Aber im Alltag gewinnen wir durch die Organisation im Bildungsverband vor allem ein Instrument gegen das überwältigende Gefühl der Machtlosigkeit und Handlungsunfähigkeit, indem wir gesellschaftliche Entwicklungen um uns herum, von der Aufrüstung der Bundesrepublik bis hin zur Montagsdemo im Viertel, nicht mehr alleine einordnen, bewerten und verstehen müssen. Und wir müssen uns auch nicht mehr alleine zu ihnen verhalten, sondern können eine gemeinsame Position entwickeln, vertreten oder sogar propagieren, die unsere besten Überlegungen zusammenfasst.

Aber Teil einer Organisation zu sein, heißt immer auch ein Stück weit Verantwortung für alle anderen in der Organisation zu übernehmen. Man kann eben nicht am nächsten Morgen die eigene individuelle Freiheit über die Möglichkeit der kollektiven Freiheit mit seinen Genoss*innen zu stellen. Ein Freiheitsbegriff, der nur die individuelle Ungebundenheit zum Kriterium hat, führt auf gesellschaftlicher Ebene in genau die Sackgasse der kollektiven Handlungsunfähigkeit, in der wir uns aktuell wiederfinden. Oder wie der Kapitalist von Georg Kreisler singen würde:

**Ich werd' dir sagen
was ich heutzutage
als freiheitlich empfind':
Die Dinge so zu lassen,
wie sie sind.**

Georg Kreisler

WARUM ORGANISIEREN WIR UNS IN RINGEN?

René Bellinghausen Bundes-F-Ring / KV Bremerhaven

Steffen Göths Bundes-SJ-Ring / LV Brandenburg

Menschen, die neu in den Verband kommen sind erstmal mit einer ganzen Menge neuer Begriffe und Konzepte konfrontiert. Dazu zählt auch die Organisation in F- und SJ-Ring, die langjährig Aktiven häufig als natürlich vorkommen mag. Grund genug, sich damit zu beschäftigen, warum wir das tun, warum es sinnvoll ist und welche Fragen sich der Verband dennoch stellen sollte.

Die Arbeitsteilung in den beiden Ringen ist eine Folge der Gründungsgeschichte unseres Verbandes. Bis zum Verbot im Nationalsozialismus gab es mit der Reichsgemeinschaft der Kinderfreunde und der Sozialistischen Arbeiterjugend zwei getrennte Verbände, die die Kinder beziehungsweise Jugendlichen der Arbeiter*innenklasse organisierten. Während etwa in Österreich bis heute drei unterschiedliche Organisationen aktiv sind, wurde in Deutschland beschlossen, Kinderfreunde und SAJ in einen gemeinsamen Verband zu integrieren, der heutigen SJD – Die Falken. Die beiden Organisationen stellten zunächst zwei gleichberechtigte Vorsitzende. Die Trennung in F- und SJ-Ring steht in dieser Tradition.

ALTERSTRENNUNG

Über die Verbandsgeschichte hinaus gibt es aber auch andere Gründe für diese Form der Arbeitsteilung. Es ist recht offensichtlich, dass wir mit siebenjährigen Kindern andere Dinge planen und umsetzen als mit 17 jährigen Jugendlichen. Interessen, Fähigkeiten und Lebensrealitäten unterscheiden sich fundamental und benötigen daher andere pädagogische Mittel. Das soll übrigens

nicht bedeuten, dass nicht beide Ringe gemeinsame Themen bearbeiten können. Im Gegenteil, das Besondere an unserem Verband ist, dass er Kinder und Jugendliche gleichermaßen organisiert und daher verschiedene Perspektiven in sein politisches Handeln integriert. Allerdings werden wir mit einer F-Gruppe eher selten einen Kapital-Lesekreis organisieren und mit SJler*innen wahrscheinlich eher über ihre eigenen Arbeitserfahrungen sprechen als über die ihrer Eltern.

Außerdem überschneiden sich die Übergänge zwischen den Ringen mit einschneidenden Lebensveränderungen der Kinder und Jugendlichen. Kinder können ab 6 Jahren an unseren F-Gruppen teilnehmen, gleichzeitig mit der geplanten Einschulung. Der Übergang ins RoFa-Alter trifft zeitlich meistens relativ genau den zweiten Schulwechsel. Der Übergang in den SJ-Ring trifft bei vielen Jugendlichen den Zeitraum, in dem sie entscheiden, ob sie weiter zur Schule gehen und ihr Abitur machen wollen, oder eine Berufsausbildung beginnen. Diese zeitlichen Überschneidungen machen es uns einfach, pädagogisch nah am Lebensalltag der Teilnehmenden zu arbeiten. Obwohl sie mit den unterschiedlichsten Lebenserfahrungen in unsere Gruppen kommen, haben sie zumindest durch die Schule einen gemeinsamen Bezug zu gesellschaftlichen Realitäten.

Auch der Beginn der Pubertät überschneidet sich in den meisten Fällen mit den Altersgrenzen unserer Ringe. Bei den meisten Kindern beginnt die Pubertät, wenn sie aus der F-Gruppe in die RoFa- oder spätestens die SJ-Gruppe wechseln.

Durch diese Überschneidungen begleiten unsere Ringe Kinder und Jugendliche quasi durch (teils gesellschaftsstrukturell gegebene) Lebensphasen.

Diese klare Altersstruktur hilft uns auch dabei, gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen für ihre Interessen einzustehen und zu kämpfen. Anders als in anderen politischen Organisationen haben wir in unseren Ringen quasi Expert*innen, die sich tagtäglich mit einer bestimmten Altersgruppe beschäftigen, anstatt für alle gleichzeitig zuständig zu sein. So sind wir in der Lage, schnell auf aktuelle politische Ereignisse zu reagieren, ohne dabei an analytischer Genauigkeit einbüßen zu müssen.

PRODUKTIVE KONFLIKTE ZWISCHEN DEN RINGEN

Die Aufteilung in Ringe hat auch konkrete Folgen für die Arbeit in Vorständen. So ist etwa in der Satzung des Bundesverbandes ganz klar geregelt, dass die Ringe immer das Hauptgewicht im Bundesvorstand haben und damit bestimmend für die Ausrichtung der Arbeit sein sollen. Bei allen Entscheidungen, die getroffen werden, werden dabei zwangsläufig die Folgen für alle im Verband vertretenen Altersgruppen abgewogen.

Damit geht auch ein gewisses Konfliktpotential einher, etwa um die Zielgruppen von Großveranstaltungen. In Gliederungen stellen sich ähnliche Fragen etwa in der Zeltlagerplanung. Im besten Fall tragen Konflikte um Ressourcen und Ausrichtung dazu bei, unterschiedliche Interessen miteinander zu diskutieren und auszuhandeln, anstatt sie lediglich immer mitschwingen zu lassen. Das Ziel sollte am Ende nicht sein, dass ein Ring siegend vom Feld zieht, sondern gemeinsam die bestmögliche Lösung für den Verband und seine Mitglieder erarbeitet wird. Dieser produktive Konflikt sorgt deshalb – im besten Fall – dafür, dass die Interessen aller Altersgruppen bei politischen Entscheidungen berücksichtigt werden. Dadurch sind wir in der Lage, sehr klare und starke Positionen für die Interessen der Kinder und Jugendlichen in unserem Verband zu beziehen.

¹ Da wir uns nicht einigen können, ob man es RF oder RoFa abkürzt, schreiben wir es einfach aus.

EIN DRITTER RING?

Immer wieder wird darüber diskutiert, wie man mit der dritten Altersgruppe umgehen soll, den Roten Falken¹. Ein gefühlt ständiges Thema zwischen den Ringen ist, wie der Übergang der Gruppen von einem in den anderen Ring funktioniert und wer dafür zuständig ist, für diese Altersgruppen junger Jugendlicher ein altersgerechtes Angebot zu schaffen. Auch bezüglich der Arbeitsteilung in den Gliederungen gibt es hier einige Unterschiede. In einigen Gliederungen sind F-Helfer*innen entweder für die jungen F-Kinder zuständig oder für die Älteren. In anderen wachsen die Helfer*innen, durch alle Altersgruppen und Ringe, gemeinsam mit ihren Gruppenkindern.

Immer wieder wird im Verband darüber diskutiert, ob es nicht sinnvoll wäre, einen dritten Ring in unseren Satzungen zu verankern. Im aktuellen Bundesvorstand arbeiten wir als F- und SJ-Ring zusammen, um zum Beispiel den Übergang zwischen den beiden Ringen zu institutionalisieren. Die pädagogische Verantwortung für das Rote Falken Alter liegt dabei weiterhin im F-Ring. Da das Rote Falken Alter allerdings von vielen Umbrüchen im jugendlichen Leben geprägt ist, ist es das Alter, in dem wir, im Gegensatz zu den beiden anderen Altersgruppen, viele Jugendliche nicht in unseren Strukturen halten können. Deshalb versuchen wir als F- und SJ-Ring gemeinsam den Übergang zu gestalten und Hürden in beiden Ringen abzubauen. Ein dritter Ring würde dabei die Zuständigkeiten weiter verteilen und diese Arbeit eher erschweren.



Das bedeutet natürlich nicht, dass diese Aufteilung für immer so bleiben muss, dass sie sich nicht auch durch sich verändernde gesellschaftliche Umstände ändern kann.

ANDERE RINGE?

Jenseits der Arbeitsteilung für die pädagogische Arbeit mit den Gruppen gibt es im Verband eine Reihe weiterer Aufgaben, die erledigt werden müssen. Das betrifft etwa die Außendarstellung oder auch die Verwaltung und Instandhaltung unseres Materials. Üblicherweise werden solche Aufgaben dann von engagierten Einzelpersonen im Vorstand oder erfahrenen Altfalk*innen übernommen oder an Vorsitzende und Hauptamtlichkeit delegiert. Eine andere Möglichkeit des Umgangs damit hat zum Beispiel der Unterbezirk Nürnberg gewählt, der für weitere Arbeitsbereiche eigene Ringe geschaffen hat. Durch eigene Ringe wird diesen Bereichen nicht nur ein größeres Gewicht eingeräumt, sondern auch die Verantwortung dafür stärker sichtbar gemacht und einem Kollektiv von Genoss*innen gegeben. Solche Erweiterungen der eigenen Arbeitsstruktur können ein gutes Mittel sein, um auf die eigene Situation vor Ort zu reagieren und Genoss*innen Handlungsfelder zu eröffnen, die sich nicht (mehr) in der Gruppenarbeit sehen.

SIND RINGE NOCH ZEITGEMÄSS?

Wie oben beschrieben haben wir die Struktur der beiden Ringe von den Gründer*innen unseres Verbandes geerbt. Auch wenn wir hier durchaus die Sinnhaftigkeit dieser Arbeitsteilung beschrieben haben, heißt das nicht, dass es die einzige Form ist, in der dieser Verband arbeiten kann. Gerade in kleineren Gliederungen ist diese Struktur mitunter nur formal bestehend und trifft wenig die gelebte Arbeitspraxis vor Ort. Ohne hier wieder einmal das Luxemburg-Zitat zur Notwendigkeit von Selbstkritik bemühen zu wollen, muss es für den Verband und seine Mitglieder immer wieder darum gehen, die eigenen Strukturen nicht als gegeben hinzunehmen, sondern sie auf ihre Tauglichkeit zu prüfen und sie aktuellen Bedarfen anzupassen.



THE KIDS ARE ALLRIGHT – THEY ARE ORGANIZED!

Naime Tiné Bundes-F-Ring, KV Göttingen

Unsere Falkenstrukturen leben davon, dass alle mitbestimmen können. Während die meisten Gliederungen ausgeklügelte Demokratiekonzepte für ihre Zeltlager haben, sind wir bei der Frage nach Mitbestimmung in den verbandlichen Gremien meistens schlechter aufgestellt, wenn es um die Beteiligung von RoFa- und Kindergruppen geht. Natürlich haben Kinder keine Lust, bei jeder Sitzung des Landesvorstands rumzuhängen. Sie deshalb aber überhaupt nicht einzubinden, wäre ein easy way out. Schließlich wollen wir die Sache mit der Befähigung zur Selbstbehauptung ernst nehmen. Falkenkinder können durch eine gelungene Einbindung in unsere Gremien schon früh an Verbandsstrukturen herangeführt werden und es öffnet ihnen den Raum ihre Interessen mit anderen Gruppen zu verhandeln. Außerdem kriegen sie ein Gefühl dafür, wer außer ihnen eigentlich noch so zu den Falken gehört. Um auch F-Kinder und RoFas diesen Zugang zu unseren Strukturen zu ermöglichen, müssen wir sie aber ein wenig umgestalten und altersgerecht aufziehen.

ZEITLICHE ABSTÄNDE

Für eine Kindergruppe ist ein wöchentlicher Termin, in dem man sich mit Erwachsenen bespricht, unrealistisch und pädagogisch nicht sinnvoll. Stattdessen bietet es sich an, eine Veranstaltung, auf der alle Kinder, Jugendliche und Erwachsene aus der Gliederung zusammenkommen, deutlich seltener anzusetzen: zum Beispiel einmal im Jahr.

So eine Veranstaltung kann dann auch an eine Feier oder ein anderes besonderes Event geknüpft sein. Der zeitliche Rahmen sollte vorher abgesteckt werden, und sich an der Aufmerksamkeitsspanne der Kinder orientieren. Denkbar wäre zum Beispiel eine Jahresauftaktveranstaltung, bei der die Kindergruppen überlegen können, was sie gerne im nächsten Jahr machen wollen und dann gemeinsam diskutiert wird, wofür man Geld ausgibt, wie man gewünschte Ausflüge plant oder welche Demos man gemeinsam besucht. Auch möglich: ein Zusammenkommen nach dem Sommerloch mit anschließendem roten Kino. So eine Vollversammlung bietet sich dann am ehesten auf der Ebene der Ortsverbände an. Dazu kann man die Kinder dann auch ganz offiziell einladen, mit einer netten Karte oder einem Brief an die Gruppe.

METHODEN

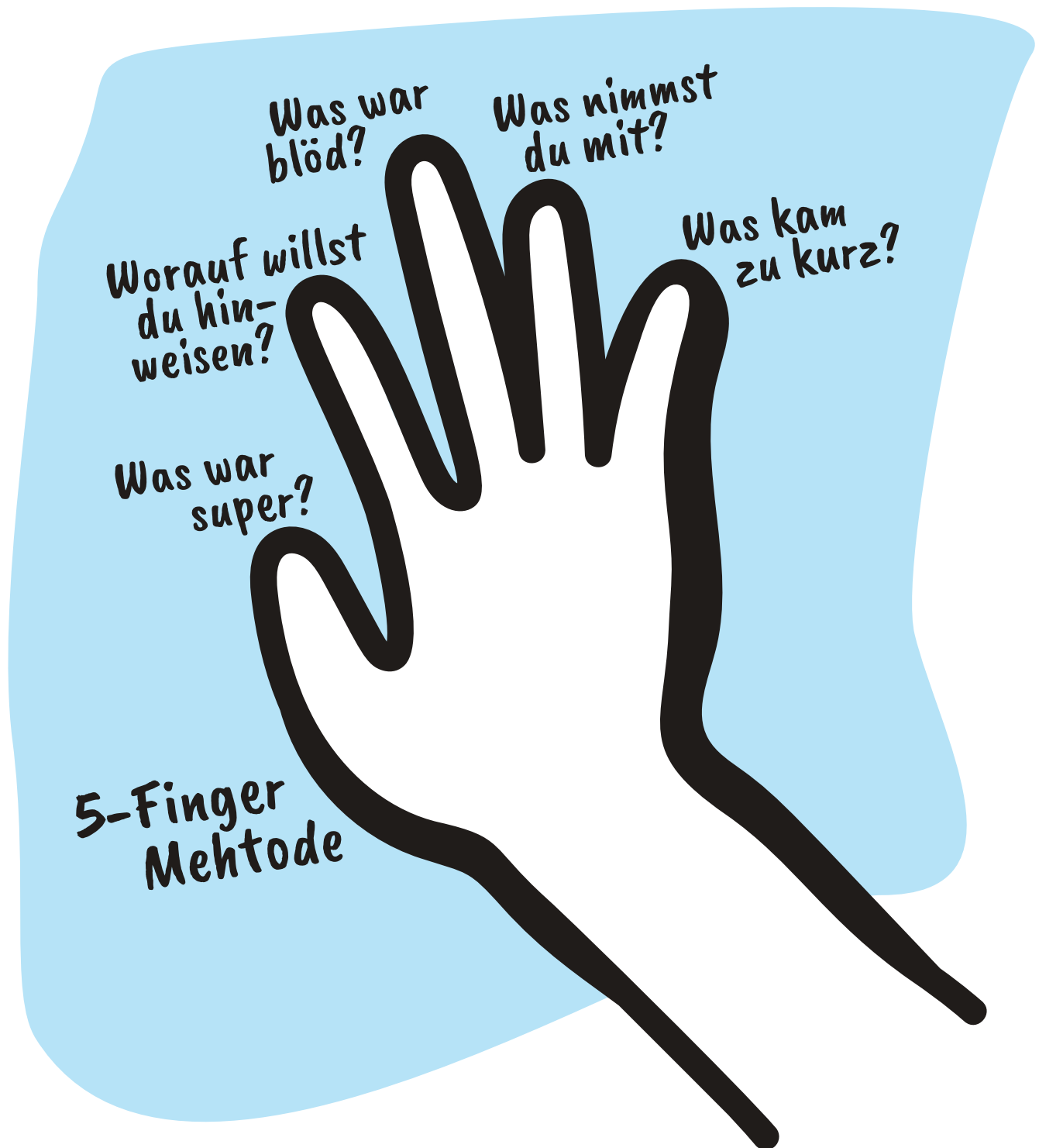
Gerade für Effis ist ein klassisches Plenum natürlich langweilig, aber wir sind ja alle bestens mit Methodenköffern ausgestattet. Statt nur zu diskutieren also ruhig auch mal große Plakate gestalten, auf denen Kinder zeigen, was sie im nächsten Jahr machen wollen; gemeinsam Kalender basteln oder einen Putzplan, in den sich dann alle mit eigenem Gruppenaufkleber eintragen können. Für eine Auswertung der aktuellen Situation in der Gliederung bieten sich Klassiker wie die 5-Finger Methode* oder Alle die* an.

So eine Vollversammlung, bei der dann RoFa- und Kindergruppen teilnehmen kann natürlich auch schon in den Gruppenstunden vorbereitet werden. Themen können dort schon einmal gesammelt und vordiskutiert werden. Also optimale Voraussetzungen, um eine gute Methode für die anstehenden Anliegen zu finden. Snacks und leckere Getränke sorgen natürlich auch für gute Stimmung.

AUFGABEN ÜBERTRAGEN UND ABGEBEN

Manche Aufgaben, die in den Gliederungen anfallen, können auch schon von Effis oder RoFas übernommen werden. Da lohnt es sich, vorher im Plenum zu diskutieren, wo man die Kinder gut einbinden kann. Das gilt sowohl für dauerhafte Aufgaben (den Putzplan im Blick behalten) als auch für einzelne (Quarkbällchen beim nächsten Sommerfest backen). Vielleicht findet sich ja auch eine kleine Arbeitsgruppe, die eine Veranstaltung organisieren will.

Wichtig ist, dass man die Verantwortung dann auch wirklich abgibt. Nur scheinverantwortlich für etwas zu sein fühlt sich auch für Kinder doof an. Im Zweifelsfall ist es an den SJler*innen, die Kinder dabei zu unterstützen, eine Aufgabe gut zu übernehmen, wenn sie es alleine noch nicht schaffen.



DIE 5-FINGER METHODE

Die 5-Finger Methode ist eine Methode zum Auswerten. Jeder Finger steht für eine Frage, die die Teilnehmenden beantworten sollen. Daumen: Was war super? Zeigefinger: Worauf willst Du hinweisen? Mittelfinger: Was war blöd? Ringfinger: Was nimmst Du mit? Kleiner Finger: Was kam zu kurz? Man kann die Ergebnisse verschriftlichen und in einen Handabdruck malen, oder einfach nur eine Runde machen.

ALLE DIE ...

Alle die ... ist ein WUP, das man auch gut zur Auswertung oder Planung spielen kann. Besonders gut funktioniert es unter dem Schwungtuch, aber man kann sich auch einfach in einen Kreis stellen. Eine Person sagt einen Satz, der mit »Alle, die...« beginnt. Zum Beispiel »Alle, die nächstes Jahr gerne mit aufs Zeltlager fahren wollen!« Alle, auf die diese Aussage zutrifft, müssen dann den Platz wechseln. Jede*r kann ein »Alle, die...« reinrufen.

SPASS ERREICHT STELLEN, DA KOMMT VERBINDLICHKEIT NIEMALS HIN

Jan LV Thüringen

Unverbindlichkeit nervt. Das Gefühl kennt wahrscheinlich jede*r. Zum Beispiel wenn das Plenum wieder ausfällt, weil ein paar Leute dann doch wieder was anderes vorhatten. Oder weil 10 Minuten vor dem eigentlichen Beginn wieder im Chat gefragt wurde, ob und wenn ja heute eigentlich Plenum ist. Wovon ein paar andere Leute dann verwirrt sind und lieber nicht hingehen, als alleine dazusitzen. Und wieder andere hatten eigentlich eh keine Lust auf die langweiligen Orga-Sachen und die Chat-Diskussion ist dann ein guter Grund, Verwirrung zu behaupten und zu Hause zu bleiben. Oder wenn man voller Elan zugesagt hat, einen Artikel für eine Falken-Zeitung zu schreiben und dann kurz vor oder nach der Frist merkt, dass man sich echt zu viel vorgenommen hat und der Tag auch für einen selbst nur 24 Stunden und man selbst wie alle anderen nur begrenzte Kapazitäten hat. Klar, dass sich die Genoss*innen dann ärgern, die sich auf einen verlassen haben.

VERBINDLICHKEITSDISKUSSSIONEN SIND STIMMUNGSKILLER

Und trotzdem hilft es meiner Meinung nach nicht weiter, von sich und den anderen einfach mehr Verbindlichkeit zu fordern. Schon aus ganz praktischen Gründen nicht: Es bringt einfach nichts. Die Forderung an die Genoss*innen, doch bitte verbindlicher zu sein, ist meines Erachtens eine der besten Methoden, um die Gruppe wieder drei Plena lang ergebnislos um sich selbst kreisen zu lassen. Erst kommt die Diskussion darum, warum Verbindlichkeit wichtig ist. Dann wird in Frage gestellt, ob die anderen eigentlich sozialistisch genug sind (an-

scheinend ja nicht, sonst würden sie ja zum Plenum kommen). Und dann kommt nach einigen Verletzungen auf allen Seiten (wenn es gut läuft) die Versöhnung. Und dann geht es einen Monat später wieder von vorne los und die gleiche Diskussion beginnt von neuem.

Natürlich ist es gut und richtig, Genoss*innen, auf die man sich bei irgendetwas verlassen hat, darauf hinzuweisen, dass es mindestens ärgerlich, wenn nicht manchmal sogar wirklich ein Problem ist, wenn sie Sachen zusagen und dann nicht machen. Und ab und zu wird das auch etwas ändern und der*die Genoss*in macht die Sache beim nächsten Mal wirklich oder sagt sie gar nicht erst zu, wenn er*sie weiß, dass es voraussichtlich am Ende doch nichts wird. Aber mein Eindruck ist, dass Unverbindlichkeit bei zugesagten Aufgaben so etwas wie ein Verhaltensmuster bildet, das in der Regel ziemlich tief sitzt und nicht so leicht zu verändern ist. Und darauf wäre noch mehr Nachdruck bei der Forderung nach mehr Verbindlichkeit wahrscheinlich die allerschlechteste Option: So eine Verhaltensänderung kommt einfach nicht durch Druck von außen.

Die Forderung an die Genoss*innen, doch bitte verbindlicher zu sein, ist eine der besten Methoden, die Gruppe ergebnislos um sich selbst kreisen zu lassen.

SCHEITERT DIE WELTREVOLUTION AN UNSERER UNVERBINDLICHKEIT?

Denn wenn man mal ehrlich ist: Man selbst ist auch nicht so verbindlich, wie man vielleicht denkt. Jede*r hat mal keine Lust auf Plenum und schwänzt, hat sich mit einer Aufgabe schonmal übernommen und sie am Ende nicht erledigt bekommen oder zumindest die Frist überdehnt. Das vergisst man schnell, wenn man sich über die Unverbindlichkeit der anderen ärgert – ich glaube, es täte allen und auch der Gruppe insgesamt gut, sich gegenseitig daran zu erinnern anstatt Gruppenzusammenhalt durch Schimpfen auf »die Unverbindlichen« herzustellen. Und noch eine Sache kenne ich zumindest gut von mir selbst: Unverbindlichkeit hängt wahrscheinlich genauso stark von äußeren Umständen ab, wie vom eigenen Willen. Wem es gerade nicht gut geht oder wer ohnehin gerade gestresst ist, der*die wird Falken-Aufgaben einfach weniger stark gewichten und weniger Elan haben, Zugesagtes einzuhalten.

Meiner Meinung nach sollte der erste Schritt nach dem kurzen Ärgern über die Unverbindlichkeit der anderen also sein, mal kurz durchzuatmen, sich an eigene Fails zu erinnern und sich zu fragen, ob vom geplatzten Plenum oder der gerissenen Frist wirklich die Weltrevolution abhängt oder ob vielleicht am Ende doch alles halb so wild ist. Wenn nein, ist es einen Streit mit den Genoss*innen wahrscheinlich nicht wert. Und wenn doch, dann hilft Ärger immer noch nicht weiter. Im Großen und

Ganzen bleibt eh nichts anderes übrig, als die Genoss*innen so zu nehmen, wie sie sind – man will ja auch selbst so genommen werden, wie man ist (was natürlich nicht heißt, dass jedes Verhalten damit zu rechtfertigen wäre). Aber einen vernünftigen Umgang damit zu finden, kommt mir schlauer vor als sich und die anderen nur immer wieder zu ärgern. Vielleicht ist Genoss*in XY (momentan) einfach nicht die geeignete Person aus der Gruppe, wenn es darum geht, verbindlich dies oder das zu erledigen? Wäre das so schlimm?

Denn wenn man

mal ehrlich ist:

man selbst ist auch
nicht immer so
verbindlich wie man
vielleicht denkt.



UNVERBINDLICHKEIT ALS ABSTIMMUNG MIT DEN FÜSSEN

Aber auch inhaltlich finde ich den Ärger über die Unverbindlichkeit der anderen in den meisten Fällen unnötig. Denn wenn man nicht zur Sitzung vom Stadtjugendring geht oder das Plenum schwänzt, dann steckt darin auch eine Wahrheit über die Sache: Sie macht dieser Person offensichtlich gerade keinen Spaß. Das Gegenargument liegt auf der Hand: »Mir macht es auch keinen Spaß, aber ich gehe trotzdem hin.« Aber das kommt mir falsch vor. Wenn irgendwas eigentlich allen keinen Spaß macht, sollte man es so ändern, dass es wieder Spaß macht – und wenn das nicht geht, dann darüber nachdenken, ob es wirklich wichtig ist. Wir sind keine leninistische Disziplingruppe und sollten es auch nicht werden. Und klar, manche Sachen werden einfach immer langweilig und nervig bleiben und sind trotzdem wichtig. Aber zumindest mir geht es so: Auch diese Sachen gehen am Ende schnell von der Hand, wenn die sonstige Falken-Arbeit Spaß macht und man deswegen weiß, warum man die nervige Aufgabe jetzt auch noch schnell hinter sich bringt. Wirklich systematisch liegenbleiben tun Sachen doch nur dann, wenn auch die eigentliche Falken-Arbeit gerade keinen Spaß macht. Die Sachen dann einfach mit noch mehr Selbstdisziplin weiter durchzuziehen, kommt mir da nicht wie der sinnvolle Ausweg vor. Aber natürlich ist es auch kein besonders vernünftiger Umgang mit eigener Unlust, einfach nicht zum Plenum zu kommen oder Absprachen nicht einzuhalten. Viel besser wäre es natürlich, auch selbst Verantwortung für die Falken-Arbeit zu übernehmen und ehrlich zu sich und den anderen zu sein. Konkret hieße das dann möglichst frühzeitig Bescheid zu sagen, wenn man merkt, dass man irgendwas nicht erledigen wird. Oder gemeinsam mit den anderen bewusst zu überlegen, was eigentlich gerade keinen Spaß macht und sich zu überlegen, wie es wieder besser werden würde. So ein konstruktives und aktives Verhalten (anstatt passiv und unverbindlich zu werden) kann man meines Erachtens auch von Genoss*innen einfordern. Aber das ist etwas anderes, als nur mehr Verbindlichkeit zu verlangen.

Und es gibt noch ein inhaltliches Argument: Aus Organisationssicht sind verbindliche Genoss*innen natürlich von Vorteil und vielleicht auch aus der Sicht von »Was muss getan werden, damit der Sozialismus kommt« (ständig nur chillen und feiern gehen wahrscheinlich eher nicht). Aber ob Verbindlichkeit der gesellschaftlichen Emanzipation deswegen näher steht als Unverbindlichkeit, kommt mir fraglich vor. Verbindlichkeit steht und fällt mit der Frage, ob man die eigenen Bedürfnisse höher gewichtet als die Anforderungen der Organisation und der Genoss*innen. Wenn man Verbindlichkeit einfach hochhält, steckt darin doch immer auch die Vorstellung, dass es eigentlich doch besser wäre, eine Maschine zu sein, die durch keine Bedürfnisse von der Arbeit abgehalten wird. So einen Bezug auf die eigenen Bedürfnisse wünscht man doch aber weder sich selbst noch den Genoss*innen. Denn aus so einem Bezug kommt man nur schwer wieder raus. Nach jeder erledigten Aufgabe warten schon wieder zwei neue und nach und nach verfestigt sich diese Härte gegen sich selbst. Es scheint mir einfach ein unauflösbarer Widerspruch zu sein, bei dem keine der denkbaren Positionierungen für sich wirklich in Anspruch nehmen kann, vernünftiger als die anderen zu sein. Deswegen sagt Marx ja auch, dass erst »nachdem die Arbeit selbst das erste Lebensbedürfnis geworden« ist, sich »die Gesellschaft auf ihre Fahne schreiben [kann]: Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen«.¹ Das ist keine Forderung an die Individuen, die Arbeit doch bitte als Lebensbedürfnis zu begreifen, sondern die Forderung, die Arbeit so zu gestalten, dass sie erstes Lebensbedürfnis werden kann. Das muss auch für unsere Falken-Arbeit gelten.

Jeder nach
seinen
Fähigkeiten,
jedem
nach seinen
Bedürfnissen

Karl Marx

¹ Karl Marx: Kritik des Gothaer Programms, in: »Die Neue Zeit«, Nr. 18, 1. Band, 1890–1891

VERHÄLTNIS HAUPT- UND EHRENAMT #1

Zwischen Bevormundung und Erfahrungsweitergabe

Felix Leonhardt LV Baden-Württemberg

WIE STARK SOLLTEN SICH HAUPTAMTLICHE IN POLITISCHE ENTSCHEIDUNGEN UND DISKUSSIONEN DES VERBANDES EINMISCHEN?

Das Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamt ist in unserem Verband durch eine Vielzahl unterschiedlicher Hierarchien geprägt. Als ehrenamtliche Vorstände finden wir uns in einer Position wieder, die wohl kaum jemand im Kopf hatte, als man begann sich bei der Sozialistischen Jugend zu organisieren – als Arbeitgeber*innen. In dieser Funktion tragen wir Personalverantwortung, müssen regelmäßig Mitarbeiter*innen-gespräche führen, sind für die Einstellung und gelegentlich sogar für das Ende von Arbeitsverhältnissen in unseren Gliederungen verantwortlich und tragen einen ganzen Rattenschwanz an Verpflichtungen mit uns herum, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber*in und abhängig Beschäftigten eben mit sich bringt. Dennoch befinden wir uns nicht in einem »normalen« Lohnarbeitsverhältnis. Unsere Hauptamtlichen sind auch Genoss*innen, machen »Vollzeitaktivismus« für unsere Sache, verfolgen qua Job dieselben politischen Ziele wie wir. Diese Doppelrolle enthält einen unterschweligen Konflikt: Nicht nur sind unsere Genoss*innen im Hauptamt meist deutlich älter als ehrenamtliche Vorstände, sind vielleicht sogar schon seit Jahrzehnten im Verband oder in der Bewegung aktiv, sie können (und sollen) aufgrund ihres Lohnarbeitsverhältnis auch schlicht deutlich mehr Zeit und Energie in die Arbeit im Verband stecken. Hier entsteht eine deutliche Wissenshierarchie zu den allermeisten ehrenamtlichen Vorständen. Am deutlichsten wird dies wohl, wenn es um Geld geht:

Auch trotz BKK-Seminar fällt es ohne entsprechende Ausbildung häufig schwer zu durchblicken, welche Maßnahme durch welchen Topf, durch welches Programm wie gefördert wird, welche Gelder für was verwendet werden können und so weiter. Hier muss man sich meist, zumindest im Detail, auf die Expertise von Hauptamt und Kontrollkommission verlassen.

Wie mit dieser »umgedrehten« Hierarchie umgegangen wird, ist der eigentliche Knackpunkt der Frage, wie stark sich Hauptamtliche in politische Diskussionen und Entscheidungen des Verbandes einmischen sollten. Auf der einen Seite kann von dieser, oftmals enormen, Ansammlung von Wissen und Erfahrung profitiert werden; schon begangene Fehler können vermieden werden. Wer einmal gemerkt hat, dass es nicht die beste Idee ist, die Playstation mit aufs Hüttenwochenende zu nehmen, wird dies wohl kaum noch ein zweites Mal tun. Auf der anderen Seite ist der Grat zwischen »von Erfahrungen profitieren« und (auch ungewollter) Bevormundung schmal. Klar, einmal gemachte Fehler müssen nicht wiederholt werden – aber manchmal muss jede Falkengeneration auch ihre eigenen Fehler machen, manchmal können Dinge, die früher gescheitert sind ein anderes Mal klappen. Wenn Fehler nicht gemacht werden können, kann auch nicht aus ihnen gelernt werden.

**Der Grat zwischen
von Erfahrungen
profitieren
und Bevormundung
ist schmal.**

Auch wird durch eine zu große Einmischung des Hauptamts das demokratische Prinzip des Verbands ein Stück weit unterlaufen – schließlich wird der Vorstand mit der Führung der Geschäfte betraut und nicht das Hauptamt. Sobald Vorstände und Ehrenamtliche keinen Einblick in die Arbeitsweise der Hauptamtlichen bekommen oder mit »das haben wir schon immer so gemacht« abgespeist werden, besteht die Gefahr, dass sich die Hauptamtlichen ihren Job so zurechtbasteln wie es ihnen am besten passt. Das ist aber nicht unbedingt deckungsgleich mit den Interessen des Verbandes. Solche Dynamiken, in denen das Unwissen von Ehrenamtlichen zu Gunsten der Hauptamtlichen genutzt wird, tauchen in fast allen Strukturen auf, in denen Hauptamtliche für Jugendliche arbeiten. Ebenso birgt ein zu starkes Hauptamt eine weitere Gefahr – einen Rückgang von Ehrenamtlichen. Denn warum sollte ich mich in einen Vorstand wählen lassen, wenn ich schon absehen kann, dass ich am Ende doch nur recht wenig selbst entscheiden kann?

Diese Konflikte und Rollenprobleme können zu Frustration und Enttäuschung führen. Darum müssen sie sich bewusst gemacht, offen angesprochen und reflektiert werden – sowohl im Haupt- wie auch im Ehrenamt. Nur so können wir erfolgreich gemeinsam für den Sozialismus streiten.

Es bleibt also festzuhalten: Unsere Hauptamtlichen sind ein wichtiger Teil unseres Verbandes. Weil sie diejenigen sind, die gemeinsam mit dem Ehrenamt Entscheidungen umsetzen, müssen politische Diskussionen mit ihnen geführt werden. Dennoch ist unser Verband aber eine Form der Selbstorganisation von jungen Menschen und kein Hauptamtlichenapparat. Das heißt, dass in unserem Verband junge Menschen im Vorstand die Freiheit haben müssen selbst auch weitreichende Entscheidungen zu treffen, Fehler zu machen und daraus zu lernen. Die letztendliche Entscheidungsgewalt liegt darum beim ehrenamtlichen Vorstand als demokratisch legitimes Gremium und muss auch von diesem wahrgenommen werden.

VERHÄLTNIS HAUPT- UND EHRENAMT #2

Ein Spannungsfeld

Siri Nissen KV Essen

Das Spannungsfeld zwischen Ehren- und Hauptamt ist in Jugendverbänden eine sehr zentrale Streitfrage. Besonders komplex wird es, wenn junge Ehrenamtliche die Chef*innenposition besetzen und effektiv an der Personalverwaltung mitwirken. Die Unerfahrenheit vieler ehrenamtlicher Personen spielt eine große Rolle, da ihnen häufig Hauptamtliche mit Erfahrung und einem klaren Wissensvorsprung gegenüberstehen.

UNSIKERHEIT UND WISSENSVORSPRUNG

Auftretende Probleme können insbesondere durch Unsicherheitsgefühle bei den Ehrenamtlichen ausgelöst werden; das Gefühl, dass das hauptamtliche Gegenüber einen massiven Wissensvorsprung hat, kann einschüchternd sein und wirkt einer guten Zusammenarbeit entgegen. Besonders hinderlich kann dieses Gefühl der Unsicherheit werden, wenn auftretende Probleme nicht ausreichend erläutert werden. Das macht eine gemeinsame, ebenbürtige Entscheidungsfindung effektiv unmöglich und führt gegebenenfalls zu vorschnellen und unbefriedigenden Entscheidungen.

FLUKTUATION IM EHRENAMT

Ein weiterer zentraler Aspekt ist, dass die ehrenamtlichen Vorstände in Jugendverbänden vergleichsweise oft wechseln und dadurch der Prozess der Zusammenarbeit und Kommunikation von den verantwortlichen Hauptamtlichen immer wieder mit neuen Vorständen besritten werden muss. Ein häufiger Wechsel bei den Personen, mit denen man zusammenarbeitet, kann dazu führen, dass der Aufbau von notwendigem Vertrauen nicht ausreichend funktioniert und eine konstruktive Zusammenarbeit erschwert.

Vertrauen ist von zentraler Bedeutung, wenn es um die offene Kommunikation von Unsicherheiten geht, die häufig die ehrenamtlichen Vorstände plagt. Um dieses Vertrauen zu sichern und zu stärken, ist es unumgänglich, dass Entscheidungsprozesse und weiterführende Gedanken hinter diesen Entscheidungen transparent gemacht werden. Durch Transparenz kann auch Unsicherheiten der Ehrenamtlichen entgegengewirkt werden, da sie Entscheidungsprozesse so, insbesondere zum Anfang ihrer Amtszeit, besser nachvollziehen können. Wenn Hauptamtliche jeden Schritt mit neu gewählten Vorständen durchgehen müssen, kann dies mühsame und anspruchsvolle Arbeit für beide Seiten bedeuten, bewirkt aber, dass Entscheidungen gemeinsam getroffen werden und Spannungsfelder erst gar nicht aufkommen.

Hier ein paar Lösungsansätze, wie das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt gut funktionieren kann:

- **Fortbildung von ehrenamtlichen Vorständen beim Organisiert Euch!:**

Hier können sich junge Vorstände untereinander vernetzen und Konflikte und Unsicherheiten mit Genoss*innen besprechen. Allein der kontinuierliche Austausch mit anderen Ehrenamtlichen kann bereits helfen, das Spannungsfeld aufzulösen, oder zumindest zu minimieren.

- **Gegenseitige Unterstützung von Ehrenamtlichen**

Die Unterstützung im Ehrenamt spielt auch in den geschäftsführenden Vorständen eine wichtige Rolle. Wenn euch etwas unklar ist oder ihr einen Prozess nicht versteht, tauscht euch auch mal ohne Hauptamt untereinander aus. Lasst euch als neu gewählter Vorstand vom letzten Vorstand einarbeiten und bindet ihn um Beratung, wenn es um Prozesse geht, die etwas weiter zurückliegen.

- **Austausch und Fortbildung unter Hauptamtlichen**

Ehrenamtliche Vorstände profitieren davon, wenn sich die Hauptamtlichen fortbilden im Sinne des Verbandes. Dafür gibt es im Verband das Seminar der Bundeskontrollkommission und die Sekretär*innentagung. Ebenso ist es sinnvoll, wenn sich Hauptamtliche untereinander beraten und Feedback bekommen aus anderen Gliederungen, wo es möglicherweise schon gute Ansätze zur Bewältigung von Problemen gibt.

- **Transparenz und Kontinuität in der Zusammenarbeit Haupt- und Ehrenamt**

Schafft euch eine gemeinsame Arbeitsweise, die für alle passend ist. Das Hauptamt muss sich nach dem Ehrenamt richten und nicht andersrum. Nehmt euch genügend Zeit in euren Treffen, dass sowohl Fragen vom Haupt- aber auch vom Ehrenamt genügend Raum bekommen. Störungen haben immer Vorrang. Wenn ihr etwas nicht versteht, dann nehmt euch die Zeit es zu klären, auch wenn dann andere Aufgaben erstmal liegen bleiben.

- **Bereitet Mitarbeiter*innengespräche gemeinsam vor**

Mitarbeitendengespräche werden im besten Fall vom Haupt- und Ehrenamt zusammen geführt und vorbereitet. So können ehrenamtliche Vorstände für Gespräche zu Entlohnung, Tarifen und Verträgen fit gemacht werden und fühlen sich sicher darin, eine aktive Rolle zu übernehmen.

- **Klare Arbeitsteilung zwischen Haupt- und Ehrenamt**

Eine klare Verteilung von Aufgaben verschafft Klarheit und führt zu weniger Missverständnissen in der Zusammenarbeit. Mit der Aufgabenverteilung wird gleichzeitig auch eine klare Erwartungshaltung gegenüber dem Hauptamt signalisiert. Durch klare Aufgaben und Anforderungen können Arbeitstreffen effektiv und kurzweilig werden.

Vertrauen ist

von zentraler

Bedeutung,

wenn es um die offene Kommunikation von Unsicherheiten geht.

PROFESSIONALISIERUNG UND EHRENAMT

Muss man sich für die politische Arbeit genauso zurichten wie für die Lohnarbeit?

Philipp Schweizer LKK des LV Thüringen

Irgendwo hat Marx – wenn ich mich richtig erinnere – so etwas geschrieben wie: Die wahre Kritik bestehe nicht in der Kritik der Antworten, sondern in der Kritik der Fragen. Und zum Glück gehe ich keiner akademischen Arbeit nach, ansonsten wäre ein Nachweis zu erbringen, das Zitat einzuordnen und so weiter und so fort. Für die politische Arbeit reicht es aber, den Blick auf die Frage zu lenken. Denn die oben gestellte Frage enthält zahlreiche Vorannahmen, von denen einige erstmal auf den Tisch müssen. Offensichtlich stellen Lohnarbeit und politische Arbeit Anforderungen an uns, die wir erfüllen müssen, um den Aufgaben gerecht zu werden. Auch steckt schon ein Urteil in der Frage: Die damit verbundene Arbeit am eigenen Selbst wird im Rahmen der Lohnarbeit negativ erlebt – ist entsprechend keine Bildung, Qualifikation, Wachstum, Weiterentwicklung und was man noch so alles an Begriffen dafür finden kann. Es handelt sich vielmehr um ein *Zurichten* – darin steckt eine Ahnung von der Gewalt, die dem Subjekt hier (tatsächlich oder vermeintlich) angetan wird. In diesem Urteil steckt also auch die Vorstellung, dass die Anpassung des Subjekts an die Erfordernisse etwas Negatives wäre – demgegenüber ein »nicht zugerichtetes« Subjekt etwas Gutes oder zumindest Besseres wäre. Aber: Was wäre denn ein Subjekt, das nicht in einem neutralen Sinn – und deshalb in Anführungsstrichen – »zugerichtet« wäre? Tatsächlich werden wir ja erst auf Grund der Verhältnisse, in denen wir leben, den Beziehungen die wir mit anderen eingehen (egal ob nun romantischen Beziehungen und die Beziehung der Genoss*innen im Verband zueinander), zu dem Subjekt, das wir sind. In uns gibt es nichts Authentisches, von der (schlechten) Gesellschaft Unberührtes.

Das Insta-Bild am Badeseer, der Genuss (den man auch lernen muss) einer köstlichen Mahlzeit oder der Konsum irgendwelcher Waren der Kulturindustrie ist nicht weniger *Zurichtung* als das Überwinden der Unlust zu Schreiben am Beginn dieses Artikels. Und unendlich viel mehr *Zurichtung* (Schule, Uni, eigene Lektüre, Bildungsveranstaltungen, durchzechte und durchdiskutierte Nächte mit Genoss*innen) hat es erfordert, diesen Artikel überhaupt schreiben zu können. All das hat ja etwas mit mir gemacht. Subjekt und Gesellschaft lassen sich also gar nicht so leicht voneinander trennen – als einzelnes Subjekt sind wir zudem schon immer auch Produkt der Gesellschaft. Eine romantische Kritik an der *Zurichtung* ist also bestenfalls naiv, oft kippt sie sogar ins Reaktionäre – denn ihr geht es nicht um die Frage, wie wir unsere Welt und unser Leben gemeinsam bewusst gestalten (negativ: »Zurichten«), sondern um die Verteidigung von etwas gegen äußere Einflüsse. Richten sich Leute für Jobs in NGO's zu? Sicherlich. Unterscheidet sich diese Arbeit überhaupt von einer ehrenamtlichen politischen Arbeit? Bei den Hauptamtlichen unserer Organisation beträgt dieser Unterschied fast Null. Bei vielen anderen der Mittelschicht fallen Lohnarbeit und private Interessen (mal mehr, mal weniger) zusammen – sogar wenn sie radikal über eine Kritik der Lohnarbeit reden, denken sie bei der Wahl ihres Studiums meist nicht an ihre *Lohnabhängigkeit*, sondern daran was sie interessiert und suchen sich hinterher Jobs, die sie spannend finden. Aber es gibt natürlich auch diejenigen, deren Arbeit nichts mit ihrer politischen Arbeit zu tun hat – die Genoss*innen die in Werkhallen, Lagern und Büros wirklich Profite für andere erzeugen. Einige von ihnen verbringen den Tag mit Arbeiten, zu denen sie keinen persönlichen Bezug haben und die ihnen egal sind – aber wie viele sind das? Und selbst viele von denen entwickeln einen Produzent*innen-Stolz, um das Elend aushalten zu können. Und müssen diese Genoss*innen sich wirklich selbst zurichten oder gibt es für diese Disziplinierung in solchen Läden nicht Vorarbeiter*innen, Chef*innen usw. ?

Insofern: Alles was wir tun und erleben ist ein sich *Zurichten* – wenn man es positiv formuliert, eben ein sich ändern, bilden usw. Von hier würden Anschlussfragen in verschiedene Richtungen führen – etwa nach den mit dieser *Zurichtung*/Bildung/Gestaltung verfolgten Zwecken, in Richtung der Frage, wie wie diese *Zurichtung* genau erfolgt, in Richtung einer Frage nach dem Leistungsdruck, einer nach dem Widerwillen bestimmten Anforderungen gegenüber, einer nach der Frage ob Kultur nicht immer Unbehagen erzeugt, einer Frage nach den Vorstellungen und Bildern von »Subjekt« oder »Individuum« im Neoliberalismus und unzählige weitere Fragen, die ich an dieser Stelle vergessen habe.

GREIFT DIE NEOLIBERALE ZURICHTUNG AUF DIE POLITISCHE ORGANISIERUNG ÜBER?

Zurichtung ist also etwas, was einerseits als etwas Äußeres, Fremdbestimmtes wahrgenommen wird, aber gleichzeitig auch etwas, das wir bewusst an uns selbst richten, in dem wir – wie bereits ausgeführt – in unser Freizeit überwinden und zum Plenum gehen, Seminare vorbereiten oder Texte lesen. Wenn wir uns die Frage stellen, ob *neoliberale* Zurichtung auf unsere politische Organisation übergreift, müssen wir auch das klar bejahen. Denn wir sind Teil dieser Gesellschaft – selbst wenn wir sie kritisieren. Die neoliberale Zurichtung greift aber ganz anders auf unsere politische Organisation über, als das in der Frage gemeint war. Das ganze Gerede von Achtsamkeit, die Sorge ums eigene Ich, die Sehnsucht nach Authentizität und die Sucht nach Individualität und dem Besonderen, das Gefühl der Überforderung, das wir mit uns herumtragen, unsere Angst nicht zu genügen – all diese Vorstellungen und Gefühle sind selbst natürlich genauso Teil des Neoliberalismus und finden sich in unserer politischen Arbeit wieder. Eine weitere daran anschließende Frage wäre, wie wir das, was wir tun, gleichzeitig möglichst so gestalten können, dass es uns Freude macht und möglichst wenig *unnötige* Härten beinhaltet.

WAS KANN MAN AUS MANAGEMENT NUTZEN, UM DIESE PROBLEME AKTIV ANZUGEHEN UND WO FÄLLT MAN IN EINE AFFIRMATION DER NEOLIBERALEN IDEOLOGIE?

Aus dem Management kann man bestimmt allerhand nutzen, denn es ist ja (zumindest auch) die Frage, wie sich Strukturen und Prozesse zweckrational organisieren lassen. Und gleichzeitig lässt sich natürlich gar nichts daraus übernehmen, denn der Zweck dieser Rationalität ist in der Regel der Profit und organisieren meint hierbei in hierarchischen Organisationen. Denn jedes Management setzt hierarchische Arbeitsteilung voraus, die Trennung von Hand- und Kopfarbeit, in Trennung der Gattung in diejenigen, die etwas ausführen und diejenigen, die sich überlegen, was die Anderen ausführen sollen. Im modernen Management (Stichworte »Neoliberalismus«, »New Work«, »Agilität«) gibt es vielleicht zwei Dinge, die auf der Ebene des Selbstverständnisses des Managements neu sind. Erstens wird der Fokus auf *die Menschen* gelegt, statt auf *die Systeme*. Zweitens wird auf *die Ergebnisse* statt *die Prozesse* geschaut. Denn zahlreiche Manager*innen haben sich mit Problemen herum gequält, die sie meinten mit den alten Ansätzen nicht zu hinreichend

lösen zu können.¹ Einschränkend muss vielleicht vorweg gesagt werden: Es handelt sich um bestimmte Probleme in bestimmten Bereichen. Denn tatsächlich sind **Agilität***, **New Work**** usw. natürlich keine Themen, die überall gleich auftauchen. Die meisten produzierenden Betriebe arbeiten weiter wie schon länger – da schlägt eher die **Lean Production***** durch – und die meisten schlecht bezahlten Lohnabhängigen werden weiter mit Druck bearbeitet und engmaschig kontrolliert. Es geht also bei New Work usw. überwiegend um die Arbeit im Bereich der Wissensarbeit – ursprünglich vielfach der Softwareentwicklung. Auch alles moderne Management mit seinen Teamevents, seiner Anerkennungskultur, (vermeintlich) flachen Hierarchie, seinen selbstorganisierten Teams, Gerede von Vertrauen, Vertrauensarbeitszeit oder dem viel besprochenen Kicker oder die Ecke für Nickerchen im Büro usw. zielt natürlich auf Profit. Keine Maßnahme – sei es die vier Tage Woche im Büro bei vollem Lohnausgleich, sei es neue Projektgruppen usw., die selbstbestimmte Zahl an Urlaubstagen usw. deren Wirkung nicht evaluiert werden würde und die beim Schaden am Profit nicht zurückgenommen würden. In der Wirtschaft geht es eben weiter um Profitmaximierung, sie musste nur zur Kenntnis nehmen, dass es bei einem Teil der Leute und Jobs keinen Sinn hat, sie einfach fertig zu machen und schlecht zu behandeln, sondern dass man auf die Subjekte selbst und ihre (auch innere) Mitwirkung angewiesen ist und dass das besser gelingt, wenn man die besser gebildeten und bezahlten Mitarbeitenden als ganze Menschen sieht.

Die Hierarchie zwischen einem Vorstand und den Basismitgliedern ist eben doch eine andere, als die zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen.

¹ Das ist natürlich total schematisch und teils mehr das selbst gezeichnete Bild, als die Wirklichkeit dieser neuen Ansätze.

EFFIZIENTE SYSTEME UND EFFEKTIVE TEAMS

Was aber kann man nun daraus für die eigene politische Arbeit und deren Organisation lernen? Es ist spannend zu sehen, welche Probleme z. B. in Teams in der Wirtschaft existieren. Es ist aber nur spannend, wenn man nicht nach Rezepten sucht, sondern versucht zu verstehen, welche Probleme gelöst werden sollen, woher diese kommen und warum die Lösung gerade so aussieht. Das ist politisch spannend, dabei stolpert man aber auch immer wieder über Probleme, die aus dem Versuch der arbeitsteiligen Organisation von Arbeit entstehen. Dass Teams, in denen es Konflikte gibt, die unausgesprochen sind und nicht bearbeitet werden, nicht gut zusammenarbeiten können, trifft auf eine Gruppe oder einen Vorstand im Jugendverband sicher genauso zu, wie auf ein Team in einem Büro. Dass diese Konflikte ausgesprochen und bearbeitet werden müssen, scheint also recht offensichtlich. Aber was heißt das? Um welche Konflikte geht es und wie sieht eine mögliche Lösung aus? All das hängt doch sehr vom Konkreten ab und die Freiwilligkeit der politischen Arbeit ist auch dann etwas anderes als eine Lohnarbeit, wenn sie mit großer Verbindlichkeit verfolgt wird. Die Hierarchie zwischen einem Vorstand und den Basismitgliedern ist eben doch eine andere, als die zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen. Und das gespannte und oft konfliktreiche Verhältnis von Leistung, Erwartungen, Lust, Willen und Möglichkeiten, Was ändern wollen, und nur dabei sein wollen, Zusammenarbeit, verschiedenen Meinungen usw. lässt sich nicht durch Tricks lösen – auch wenn es manchmal (anpassbare) Methoden gibt, die eine Auseinandersetzung mit diesen Themen im Team erleichtern. Auch diese Fragen zu diskutieren und sich über sich aufzuklären erscheint mir sinnvoll – sinnvoller jedenfalls als diese Probleme auf der persönlichen Ebene auszutragen, wenn es sich nicht um persönliche Probleme handelt (die es natürlich auch gibt und für die bei New Work auf der Arbeit Lösungen gesucht mit dem Ziel die Arbeitsbeziehungen fortsetzen zu können oder externe Hilfe vermittelt wird, ähnlich, wie das im Verband dann auch sinnvoll wäre, wenn man gemeinsam an einem gemeinsamem Ziel weiterarbeiten will, auch wenn man sich nicht mag oder mit wem ›nicht gut klar kommt‹).

* AGILITÄT

AGILITÄT meint die Beweglichkeit von Unternehmen, Institutionen usw. Mit ihr ist die Hoffnung verbunden, dass diese Unternehmen und Institutionen letztlich deswegen schneller und besser auf eine komplexe (also in ihrer Dynamik nicht absehbaren und überschaubaren) Welt reagieren können, weil die Leute eben nicht Dienst nach Vorschrift (also Dienstvorschriften, Prozessbeschreibungen usw. machen), die sich andere für sie erdacht haben, sondern selbst als lebendige Menschen mitdenken. Sie sollen nicht nur reagieren, sondern gemeinsam agieren, Veränderungen angehen usw. Dabei geht es im Kern darum, wie gut und schnell sich Unternehmen an gegenwärtige und kommende Marktsituationen anpassen können. Während das selber (richtig) Denken – wenn man dabei denn die eigenen Zwecke verfolgt – m. E. ein ziemlich revolutionäres »Prinzip« ist, wäre das selber Nachdenken für die meisten, deren Zwecke mit denen ihrer Arbeitgeber nicht zusammenfallen, ziemlich dumm. Deswegen wird im Bereich der Agilität immer viel vom Sinn der Arbeit gesprochen – denn mit Reden über den inhaltlichen Sinn der produzierten Gebrauchswerte kann man gut davon ablenken, dass es einem eigentlich um den Profit geht.

** NEW WORK

NEW WORK wurde ursprünglich von Frithjof Bergmann (1930 – 2021) erdacht und sollte die Menschen von der Lohnarbeit befreien, Handlungsfreiheit und Selbstverwirklichung und -versorgung auf höchstem Niveau an die Stelle der Ausführung fremder Vorgaben und Aufopferung für fremde Zwecke treten. Davon ist heute noch die Idee der Freiheit der Mitarbeitenden und dass sie wollen müssen, was sie tun, übrig geblieben – und tausende daran tatsächlich oder vermeintlich anknüpfende Ideen, Slogans, Tools. Dass das so hoch im Kurs steht, liegt daran, dass in bestimmten Bereichen der Produktion (insbesondere, aber nicht nur, von Wissen – etwa in Form von Code) festgestellt wurde, dass die Leute schlechte Ergebnisse liefern, wenn sie sich nicht für das interessieren, was sie tun (was auch in vielen Fabriken der Fall ist) und dass Qualitätskontrollen und Überwachung hier schwierig sind (und viel schwieriger als in Fabriken).

*** LEAN PRODUCTION

LEAN PRODUCTION (dt. Schlanke Produktion) ist eine aus der japanischen Autoindustrie stammende Vorstellung von der Organisation einer Produktion, in der möglichst wenig Arbeit, Zeit und Ressourcen verschwendet werden. Die Idee hat sich in den USA und Westeuropa schon in den 1980er Jahren verbreitet. Gemeint ist damit z. B. das Lager abgeschafft werden und stattdessen immer so viel Material angeliefert wird, wie zur Produktion gerade gebraucht wird oder die Beseitigung von Fehlern und Problemen in der Produktion (»kontinuierliche Verbesserung«) in Zusammenarbeit mit den dort tätigen Arbeiter*innen, um Ausschuss zu vermeiden.

WAS KANN UNS ALSO BEI UNSERER ARBEIT IM VERBAND HELFEN?

1. Warum wir tun, was wir tun: Als sozialistischer Jugendverband wollen wir diese Welt (in Richtung Sozialismus) verändern, was wir tun, muss sich also an diesem Anspruch messen. Und auch wenn es keine Sozialismus-Kennzahl gibt, muss uns diese Frage immer wieder beschäftigen. Dazu gehört auch, Sozialismus nicht nur als Buzzword zu nutzen, sondern sich immer wieder klarzumachen: Was wollen wir genau und welche Ansatzpunkte sehen wir?

2. Wie müssen auch darüber reden, wir etwas tun: Als sozialistischer Jugendverband wollen wir eine andere Gesellschaft nicht aus Prinzip sondern wegen des Elends – sehr weit gefasst – das diese Gesellschaft bedeutet. Wir sollten also immer und überall versuchen, dieses Elend nicht zu reproduzieren, sondern genussvolle neue Formen der Kollektivität finden. Die Entfremdung kann nicht in entfremdeten Formen bekämpft werden, hat mal wer gesagt. Was das konkret heißt: das muss jedes Mal neu und konkret geschaut (und diskutiert) werden.

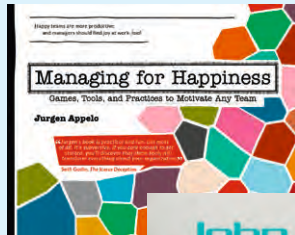
3. Als sozialistischer Jugendverband sind wir eine Vereinigung von Verschiedenen. Manche mögen entschlossen sein, für eine andere Gesellschaft zu streiten. Andere sympathisieren nur mit der Kritik. Manche sind vielleicht (vielleicht auch nur zunächst) wegen Freund*innen, Partner*innen oder gar den eigenen Eltern dabei. Manche aus sonst was für anderen Gründen. Nun sollten wir als Sozialist*innen und Genoss*innen nicht unser Ziel aufgeben und aus unserem Verband die zufällige Ansammlung von Menschen machen, die er manchmal empirisch auch ist. Aber doch müssen wir diesem Umstand Rechnung tragen: alles Engagement kann immer nur die Einladung an andere sein, Teil dieses Engagements zu werden und sich gemeinsam einzubringen. Darin müssen neue Beziehungen entstehen und wir müssen trotzdem oft streiten und darüber reden, wenn wieder drei Genoss*innen kurzfristig abgesagt haben und zwei andere deswegen noch viel mehr Stress hatten, dem sie eigentlich gar nicht gewachsen waren. Dieser Streit kann aber wiederum nur die gemeinsame Beziehung und das gemeinsame Wollen klären (und vielleicht sogar stärken).

Es geht um
Orientierung und
Beziehungen.

Es geht – um mal einen Begriff zu nutzen, der in den Büchern zu Management verwendet wird (eigentlich würde man modern sagen: es geht um Führung) – um Orientierung und Beziehungen. Gemeinsam wissen, was man will, wie man das machen kann und dazu tragfähige Beziehungen aufbauen. Auch dafür hält modernes Management ein paar spannende Tools bereit (vom Leitbildprozess, Strategieentwicklungen, Strategieentwicklungen oder kleine Tools wie dem Kartenspiel Moving Motivators).



Zum Abschluss mal ein paar Bücher aus dem Bereich, von denen ich denke, dass sie auch spannend für die Arbeit in unserem Verband sind:



MANAGING FOR HAPPINESS Jurgen Appello
Games, Tools, and Practices to Motivate Any Team
Vahlen, 2018

Die Publikation enthält viele kleine Kapitel mit Hinweisen und Tools. Das Kapitel zur Metriken und Messen taugt auch für einen Einstieg Messen von Erfolg im Verband, andere Tools wie (ein angepasstes) Moving Motivators können auch in einem Ehrenamtsteam helfen, sich kennen zu lernen.



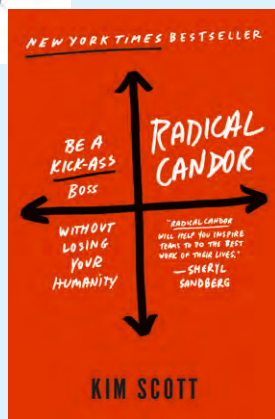
OKR John Doerr
Objectives & Key Results (dt. Ziele und zentrale Ergebnisse)
Vahlen, 2018

Hier gibt es ein Werkzeug (angepasst) zur Planung von gemeinsamen Zielen in föderalen Organisationen wie den Falken.



WER HAT DEN BALL? Thomas Fritzsche
Mitarbeiter einfach führen
Herder, 2016

Hier kann man lernen, dass es immer auch die Verantwortung der Führung ist, wenn es im Team nicht läuft und dass es wichtig ist zwischen ›wollen‹ und ›können‹ zu unterscheiden, wenn etwas nicht funktioniert. Trotzdem muss es natürlich für einen Verband ganz anders gedacht werden, als in den Beispielen hier (die vielfach um den Wahnsinn kreisen, der sich aus der Trennung von Hand und Kopfarbeit ergibt).



RADICAL CANDOR Kim Scott
Macmillan USA, 2019

Weil die radikale Ehrlichkeit im Umgang die hier beworben wird, auch bei den Falken nützlich wäre – auch wenn sie sich in einer egalitären Organisation anders ausprägen müsste und ein Teil der Tools da nichts taugt. Aber (gemeinsame) viel zu wollen und sich persönlich füreinander zu interessieren und füreinander zu sorgen kann eine neue Beziehung sein, für die Bini Adamczak das Wort Solidarität ausdrückt.



SELBSTORGANISATION BRAUCHT FÜHRUNG
Boris Gloger/Dieter Rösner,
Hanser, 2014

Zu empfehlen, weil es um Fragen des Engagements von Menschen geht. Um Freiheit, Regeln und Orientierung, die es für Selbstorganisation benötigt und um Strukturen, die Selbstorganisation unterstützen können. Auch das Buch liefert natürlich keine fertigen Antworten für uns.

INTERNATIONALE ORGANISIERUNG

*oder wie man dank
des Sozialismus mehr
von der Welt erfährt*

Alix Fivian LV Bremen

Wer hat noch nie davon geträumt, eine Woche in einem sozialistischen Paradies mit Sauna und Restaurant an einem schwedischen See zu verbringen – und das sogar (fast) umsonst?

Unmöglich Genoss*innen? Gar nicht mit der IUSY! Das ist der Dachverband, der die sozialistischen, sozialdemokratischen und arbeitspolitischen Jugendorganisationen aus der Welt zusammenführt. Die *IUSY - International Union of Socialist Youth* vertritt rund 136 Mitgliedsorganisationen aus über 100 Ländern.

Internationale Organisation bedeutet nicht nur, ewig lange Onlinetreffen zu unmöglichen Tages- und Nachtzeiten, sondern auch ab und zu mal Sozialist*innen und Aktivist*innen aus der ganzen Welt kennenzulernen.

Dafür benötigt man keine Super-Genossi-Karte oder Falken-Mitgliedschaft-Plus. Stell euch vor, ihr nehmt zusammen mit Genoss*innen an einem Workshop teil, organisiert Abendprogramme, Bar, Diskussionsrunden und Spiele. Du kommst in Berührung mit so viele Menschen, so vielen verschiedenen linken Bewegungen und Antifaschist*innen. Und plötzlich verstehst du, dass du eigentlich keine Ahnung davon hast, was auf der Welt eigentlich abgeht. Was mich jedes Mal so geprägt hat, ist, dass die tiefgründigsten Diskussionen immer am Esstisch oder in der Raucher*innen-Ecke stattfinden. Auch als Nichtraucher saß ich Stunden da und nahm an Diskussionen teil. Diese Begegnungen sind ein Wake-Up Call, wie Internationale Solidarität aussehen kann. Bei solchen Maßnahmen habe ich gelernt, was ich sonst



nirgendwo hätte lernen können: über individuelle Geschichten, individuelle und gesellschaftliche Kämpfe und wie man dabei konkret handeln und unterstützen kann. Mit Genoss*innen zusammen politische Kämpfe zu führen, heißt sogar manchmal, als EU-Bürger*innen die eigenen Privilegien zu nutzen. Genoss*innen aus Estland und Georgien erklärten, dass linke Demos oder Pride Parades deutlich besser geschützt wurden, wenn Menschen aus der EU mit demonstrierten. Das heißt, schon bei der Anmeldung der Demo wird von den lokalen Schutzmächten ermittelt, wer aus anderen EU-Staaten mitlaufen wird. Tatsächlich, weil seit dem Maastrichtabkommen 1993 und laut dem *Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union* (Art. 23 AEUV) »[genießt jeder Unionsbürger] im Hoheitsgebiet eines dritten Landes, in dem der Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, nicht vertreten ist, den diplomatischen und konsularischen Schutz eines jeden Mitgliedstaats unter denselben Bedingungen wie Staatsangehörige dieses Staates.« Solche Aufrufe sind dennoch schwer mitzukriegen ohne direkten Kontakt zu den Leuten.

Als ich mich in letzter Minute für das *Queer Easter* im KLH angemeldet habe, wusste ich nicht, was mich erwarten würde. In den Gliederungen hört man mal ab und an über unsere internationalen Partnerorganisationen, u.a das *International Falcon Movement* (IFM), die *Young European Socialists* (YES) oder *International Union of Socialist Youth* (IUSY). Diese internationale Organisationen beziehen sich auf ihre Mitgliedschaften. Sie existieren nicht in sich, sie brauchen die dauerhafte Auseinandersetzung von linken und antifaschistischen unter anderem Organisationen, Verbänden, Partei-Jugend und NGOs der Welt, um aktiv zu werden. Je stärker die Beziehungen zwischen den Mitgliedern sind, desto einflussreicher wird die internationale Organisation. »Die Mitglieder sind die Basis der Organisation, sie sind an der Macht.« hörte ich oft bei den Treffen von der IUSY an denen ich teilnahm. Stimmt auch, da die Organisationsstruktur der IUSY unseren Falkenstrukturen sehr ähnlich ist.



YES

Young European Socialists



IFM • SEI

international falcon movement
socialist educational international



INTERNATIONAL UNION
OF SOCIALIST YOUTH

Alle zwei Jahre findet der *World Congress* mit der größten Entscheidungsmacht statt, inzwischen findet jedes Jahr das *Council*, was unseren Bundesausschüssen ähnelt, statt. Die Mitglieder stellen Anträge und schicken Delegierte hin. Dort wird beispielsweise der Vorstand der IUSY gewählt und über politische Stellungnahmen abgestimmt. Grob zusammengefasst: macht keiner was, bewegt sich nichts.

Die Strukturen fühlen sich zwar ähnlich an, dennoch hatten die Gremien wenig mit meiner alltäglichen Praxis bei den Falken zu tun. Unsere Arbeit, unsere Vernetzung dreht sich um Kinder und Jugendliche. Weil die Vernetzungen in erster Linie unter den Gliederungen stattfinden, dachte ich mir. Später ist mir aber bewusst geworden, dass dieses Entfernungsgefühl von vielen meiner internationalen Genoss*innen geteilt wurde. Es steht im Zusammenhang mit der strukturellen Herausforderung, solche Organisationen aufrechtzuerhalten. Im Laufe einer Diskussion über die Struktur der IUSY kam von Leuten aus den verschiedensten Ecken der Welt die gleiche Anmerkung: die Kommunikation zwischen IUSY und den Mitgliedsorganisationen bricht fast immer ab, bevor es eine lokale Ebene erreicht. Und weiter: Sobald die Beschlüsse getroffen werden, die politischen Stellungnahmen oder die Materialien für allgemeine Nutzung gerade entstanden sind, landen sie schon in den Tiefen der Archive.

Habt ihr eigentlich schon von der Queer Working Group der IUSY gehört? Nein? Aber dann von der Feminist Working Group. Was, und von der Student Working Group auch nicht?! Verdammt. Sie leisten aber eine bemerkenswerte Arbeit. Sie arbeiten unter anderem daran, die Strukturen der IUSY inklusiver und paritätischer zu gestalten, kämpfen gegen sexualisierte Gewalt und liefern viele Aufklärungskampagnen. Aber die Weiterleitung ihrer Arbeit ist so weit oben abgebrochen, dass niemand davon hört. Das ist einer der Nebeneffekte, der durch professionalisierte Organisation einer sehr reduzierten Anzahl an Menschen (die für bestimmte Aufgaben zuständig sind) entsteht. Diese feste Zuständigkeit führt zu einer strukturellen Rigidität und sorgt nicht unbedingt für frische Luft. Politische Aufgaben werden bei uns nur von der Internationalen Kommission, welche Expert*innen für den Bundesvorstand sind, übernommen. Die Vorbereitung unseres Verbandes für einen Weltkongress wurde als »monatelange Vorbereitung und Hinterzimmerpolitik« beschrieben. Keine Überraschung also, dass diese Aufgabe nur von wenigen übernommen wird.

Wir müssen aber mit uns selber ehrlich sein: bei den internationalen Seminaren kommen überwiegend Leute aus West- und Osteuropa und aus Südamerika. Obwohl der Teilnahmebeitrag so gering wie möglich gehalten wird und Reisekosten übernommen werden, sind Seminare zugänglicher für Menschen aus westlichen Ländern, die sich nicht mit Visa-Problemen und tagelangen Anreisen herumschlagen müssen. Was bedeutet das für uns, die sich als Vertreter*innen der Interessen der Kinder und Jugendlichen sehen und aus der Arbeiter*innenbewegung stammen? Welche Einfluss hat es auf unsere Praxis und Selbstorganisation, als einer der wenigen parteiunabhängigen Verbände Teil einer solchen Organisation zu sein? Wessen Interessen vertreten wir eigentlich?

EIN KLEINER SCHRITT FÜR DIE WIDERSTAND, EIN GROSSER FÜR SICH

Ich werde das Bild nicht vergessen können, wie wir Pride-Fahnen von den Wänden der KLH klauten und damit schreiend auf die Wiese gerannt sind. Für viele von uns war es das erste Mal, dass wir erlaubterweise eine Fahne hochhalten und laut sein konnten. Wir machten Bilder und diese Euphorie und diese Befreiung begleitete uns die ganze Woche. Zugehörigkeit. Irgendwo zu sein, wo man man-selbst sein kann. Es geht auch darum, diese Gegenwelterfahrung zu machen. Ein paar Wochen nach dem Ende des Seminars, schrieb eine Person, dass sie ihre kleine Stadt verlassen hatte, weil sie zum ersten Mal erlebt hatte, wie es sich anfühlt, ein unterstützendes Umfeld zu haben. Das ist es, was uns unsere Partnerorganisationen ermöglichen und ermöglichen sollen: die direkte Berührung zu Menschen, von denen wir lernen können und uns gegenseitig stärken. Also Genoss*innen, hoch die internationale Solidarität!

Macht keiner
was, bewegt
sich nichts.



- **QUEER EASTER**
 - **SUMMER SCHOOL**
 - **TRAINERS SCHOOL**
 - **WINTERSCHOOL**
- ... IM KLH**

In den Seminaren und Workshops die erwähnt worden sind, gibt es einiges zu bieten: Jedes Jahr wird das Kurt Löwenstein Haus (KLH) bei Berlin, in Kooperation mit den Falken, IUSY und YES als Ort für internationale Seminarwochen genutzt: das Queer Easter (über Ostern), die Summer School (Ende Juli), die Winterschool (Ende Dezember) und die Trainers School (im Oktober) finden dort statt. Diese Maßnahmen sind für alle zugänglich und vielfältig.

... ABFAHRT!

THEMA NÄCHSTE AUSGABE

Strategien gegen Rechts

HEFT 48

HERAUSGEBERIN

Sozialistische Jugend Deutschlands – Die Falken, Bundesvorstand

REDAKTION

Estefania Casajus, Silja Lindsiepe,
Rene Bellinghausen, Naima Tiné

TEXTE

Karl Müller-Bahlke, René Bellinghausen, Steffen Göths,
Naima Tiné, Jan, Felix Leonhardt, Siri Nissen, Philipp Schweizer,
Alix Fivian

*Wir danken an dieser Stelle dem Redaktionsteam
und den Autor*innen der Ausgabe.*

ABBILDUNGEN

Titelbild/S. 7: Karl Müller-Bahlke, S.2: Estefania Casajus,
S.4/9/10/22/24: Silja Lindsiepe
S.14: Falken Thüringen, S.27: JBS Kurt-Löwenstein

Alle weiteren Bildnachweise sind in der Zeitschrift direkt
bei den Abbildungen vermerkt.

GESTALTUNG

Gerd Beck Nürnberg

REDAKTIONSANSCHRIFT

Sozialistische Jugend Deutschlands – Die Falken,
Bundesvorstand, Luise & Karl Kautsky-Haus
Saarstraße 14, 12161 Berlin · Fon: 030/26 10 30-0
E-Mail: info@sjd-die-falken.de
www.sjd-die-falken.de



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ORGANISIERUNG

HEFT 47

24 Stunden sind kein Tag · Bereits erschienene Hefte:

- Sex ist mehr als ...
Sexualpädagogik im Zeltlager und in der HelferInnenausbildung HEFT 12
- Beteiligung ist das Salz in der Suppe
... Kochen mit Kindern im Zeltlager HEFT 13
- Die Enkel fechten's besser aus!
Geschichtsprojekte mit Kindern im Zeltlager HEFT 14
- Wir sind das Bauvolk der kommenden Welt!
Partizipation und Mitbestimmung im Falkenzeltlager HEFT 15
- Zusammen wachsen
Erlebnispädagogik in der Falkengruppe HEFT 16
- Bloß nichts vergessen!
Organisation und Finanzierung von Falkenzeltlagern HEFT 17
- Go Creative
Kreatives Arbeiten mit Kindern und Jugendlichen HEFT 18
- Die Vielfalt entdecken
Geschlechterrollen und sexuelle Identität im Zeltlager HEFT 19
- Selber singen macht laut! *Lieder im Zeltlager* HEFT 20
- Tippen, filmen, senden *(Neue) Medien im Zeltlager* HEFT 21
- Vielfalt organisieren *Gleichberechtigt miteinander!* HEFT 22
- Umweltdetektive *Auf heißer Spur!* HEFT 23
- DAS CAMP! *Die Gruppe macht's!* HEFT 24
- Prävention sexualisierter Gewalt
Interventions- und Präventionskonzepte HEFT 25
- Freundschaft ist international HEFT 26
- Bildung statt Strafe *Regeln im Zeltlager* HEFT 27
- ROTEFALKENARBEIT
Chancen + Probleme der päd. Arbeit mit jungen Jugendlichen HEFT 28
- Von der Offenen Tür zur Gruppenstunde HEFT 29
- Bewegung braucht Struktur
Sinn und Herausforderungen unserer Verbandsstruktur HEFT 30
- Sozialistische Erziehung
»Es gibt keine andere als politische Pädagogik ...« HEFT 31
- Gedenkstätten-Pädagogik
Wie wollen wir gedenken? HEFT 32
- Geschlechterreflektierte Pädagogik HEFT 33
- Demokratie und Selbstorganisation HEFT 34
- Sexualisierte Gewalt *Intervention und Prävention* HEFT 35
- Antirassistische Pädagogik HEFT 36
- TRAINING SPACE *Weiterbildung für Helfer*innen im Zeltlager* HEFT 37
- SEXUALPÄDAGOGIK HEFT 38
- GRUPPENARBEIT *reloaded* HEFT 39
- SOZIALISTISCHE JUGENDPOLITIK HEFT 40
- STRUKTURELLE PRÄVENTION SEXUALISierter GEWALT HEFT 41
- GEGEN RECHTEN TERROR *Reader 1* HEFT 42
- MEDIENPÄDAGOGIK HEFT 43
- GEGEN RECHTEN TERROR *Reader 2* HEFT 44
- INTERNATIONALE BEGEGNUNGEN HEFT 45
- KLASSENPÄDAGOGIK HEFT 46

Download unter:

www.wir-falken.de/publikationen/24stunden



24 Stunden sind kein Tag



Sozialistische Jugend
Deutschlands –
Die Falken