

# Grundsatzpapier



LIBERTÄR, SOZIALISTISCH, ORGANISIERT

# Praxis gestalten

## Unsere Organisation

### Verantwortungsbewusstsein und Selbstdisziplin

Wir wollen nicht wie Soldat\*innen strammstehen und Befehle befolgen, sondern als Individuen unsere Aufgaben ernst nehmen und nach bestem Wissen und Können ausführen. Was wir uns vorstellen, ist eine Selbstdisziplin, wie etwa in einem Sportverein. In einem kleinen Fussballclub zum Beispiel gibt es verschiedene Mitglieder, die verschiedene Aufgaben übernehmen: Eine fährt die Spieler\*innen an die Spiele, ein anderer bringt Sportgetränke und Wasser, eine steht am Grill und ein anderer kümmert sich um die Pflege des Materials. Sie tun dies nicht wegen einem Lohn, sondern weil ihnen ihr Sport und ihr Verein am Herzen liegt.

Dabei müssen wir uns bewusst sein, dass natürlich nicht alle Aufgaben immer nur Spass machen und uns voll und ganz erfüllen. Aber auch diese Aufgaben sind notwendig, um unsere Ziele zu erreichen. So wie es notwendig ist, im Konzertlokal die Klos zu putzen, damit wieder ein Konzert stattfinden kann. Wir wollen aber trotzdem nicht eine dem kapitalistischen System nachempfundene Leistungsmaschine aufbauen. Es muss auch möglich sein zu scheitern, um dann wieder neu anzusetzen. Dennoch sehen wir den Wert und die Notwendigkeit, dass wir uns an die gemeinsam getroffenen Abmachungen halten und zugeteilte Aufgaben zuverlässig und zügig erledigen, um unsere Ziele zu erreichen. Wenn Mitglieder die Umsetzung der Vereinbarungen nicht einhalten können, sollen sie dies frühzeitig zurückmelden, damit eine andere Person einspringen kann. Dies ist keine Schande, denn es gibt unterschiedliche Gründe dafür, warum Unzuverlässigkeiten entstehen. Wenn beispielsweise eine Person wenig Zeit hat und sich dann selbst unter Druck setzt, weil sie eine gewisse Aufgabe übernimmt, die sie dann doch nicht einhalten kann, sollte sie weniger Aufgaben übernehmen und an ihrer Selbsteinschätzung arbeiten. Die Verantwortung für das Gelingen einer Aufgabe liegt aber nicht nur bei einer einzelnen Person, die Organisation kann und soll bei dieser Person nachfragen, wieso etwas nicht gelungen ist und Unterstützung anbieten. Die Organisation hat umgekehrt aber auch eine Verantwortung gegenüber den Einzelnen: Sie sollten nicht überfordert oder übergangen werden und die Organisation soll helfen, eine realistische Selbsteinschätzung zu ermöglichen.

Wahrscheinlich werden nicht alle Menschen dem Ideal der Selbstdisziplin entsprechen (oder nicht jederzeit können). Um uns nicht zu überfordern, sollten wir unsere Ressourcen realistisch einschätzen und uns dementsprechend in die Organisation einbringen. Wer sich aber prinzipiell gegen jede Form von Disziplin stellt, ist wahrscheinlich in einem anderen, unverbindlicheren Zusammenhang besser aufgehoben.

### Klare formelle Struktur

In jeder Organisation gibt es wichtige, sich oft wiederholende Aufgaben, wie das Verwalten der Finanzen, einer Webseite oder das Betreuen einer E-Mail-Adresse. Dafür sollen in unserer Organisation klar definierte Aufgabenbereiche und feste Zuständigkeiten geschaffen werden. Denn ohne zuverlässige Erledigung dieser regelmässigen Aufgaben ist jede Organisation quasi handlungsunfähig.

Damit nicht die immer die gleichen Personen diese Aufgaben erledigen, soll möglichst vielen Mitgliedern das Knowhow zu möglichst allen anfallenden Aufgaben vermittelt werden. Zum

Beispiel können für die verschiedenen Aufgabengebiete detaillierte Anleitungen erstellt werden, in denen steht was wie zu tun ist.

Wir können alle etwas gut. Und wir können alle voneinander lernen. Wenn wir uns dies bewusst sind und das vorhandene Wissen, die vorhandenen Fähigkeiten gezielt vermitteln, sind wir weniger von einzelnen Personen abhängig und wir können vermeiden, dass einzelne von den Aufgaben überfordert sind oder sich diese gar nicht erst zutrauen.

Wie schon gesagt, ist die ganze Organisation verantwortlich für das Gelingen einer Aufgabe. So kann verhindert werden, dass sich Einzelne überarbeiten oder in einigen Bereichen Spezialist\*innen mit einem enormen, kaum vermittelbaren Spezialwissen bilden. Solche Spezialist\*innen erledigen ihre Arbeit zwar meistens sehr gut und sehr effizient, reißen aber ein riesiges Loch in die Organisation, wenn sie längere Zeit krank oder auf Reisen sind – oder gar komplett austreten. Diese auf Bildungsweitergabe ausgerichtete Art sich zu organisieren, entspricht am ehesten unserer anarchistischen Grundhaltung von Selbstermächtigung und Selbstorganisation.

Es gibt Aufgaben, welche alle sofort oder mit einer kurzen Anleitung erledigen können und andere, welche etwas mehr Wissen und/oder Fähigkeiten verlangen. So können die meisten einmal in der Woche ein Postfach leeren gehen, an einer Demonstration eine mitreissende und interessante Rede zu halten, ist aber nicht ganz so einfach. Allein schon deswegen, da es eine Aufgabe ist, die sich viele Leute erst mal nicht zutrauen.

Besonders unser Auftreten nach aussen sollte eine gewisse Qualität haben; wir sollten verlässlich und glaubwürdig auftreten. Das heisst nicht, dass keine Fehler passieren dürfen, aber wir sollten uns vor einer öffentlichen Rede die Mühe machen, Genoss\*innen zu guten Redner\*innen auszubilden. Vorträge können etwa vor eigenem Publikum geübt werden, gute Redner\*innen können ihr Wissen weitergeben oder es können Rhetorik- oder Schauspielseminare organisiert werden.

Falls sich nicht alle zu guten Redner\*innen ausbilden lassen (wollen), haben wir in diesem Thema ein Fähigkeitsgefälle. Durch diese Gefälle werden wir so etwas wie «Kader» haben. Also Mitglieder, die etwas besser können oder in einem Gebiet mehr wissen. Diesem Punkt wollen wir Rechnung tragen. Anstatt einer oft still geduldeten «Autorität» von Kadern, wollen wir das bewusste Benennen derjenigen Aktiven unter uns, die viel Zeit haben und Fähigkeiten mitbringen, welche für unsere Sache wichtig sind. Um beim Beispiel zu bleiben: Wer gut darin ist, Reden zu halten, Leute mitzureissen und Inhalte charismatisch vermitteln kann, sollte auch genau eine solche Funktion, die seinen Fähigkeiten entspricht, für alle transparent ausführen. Das bedeutet nicht, dass andere sich nicht auch schulen sollten und sich die notwendigen Fähigkeiten und das notwendige Wissen aneignen können. Aber es bedeutet die Fähigkeiten der jeweiligen Aktiven anzuerkennen und sie zu nutzen.

Alle Funktionen in unserer Organisation müssen nach dem Prinzip des imperativen Mandats besetzt werden: Die Funktionen bekommen einen Auftrag und eine mehr oder weniger eng definierte Handlungsgrundlage und werden so weit wie möglich nach dem Konsensprinzip besetzt. Sie können aber jederzeit auf einer Versammlung neu besetzt werden, wenn berechtigte Kritik besteht und eine Zweidrittelmehrheit für die Neubesetzung ist.

Wir streben an, dass wichtige Aufgaben, wie das internationale Sekretariat oder die Kasse, doppelt besetzt werden. Die Herangehensweise, wie Aufgabenbereiche aufgeteilt werden und

Fähigkeiten gefördert werden, sehen wir als gemeinsamen Prozess und nicht als Kopfgeburten einzelner. Die so entstandenen Strukturen sind auch nicht in Stein gemeißelt, sondern können bei Bedarf an veränderte Lagen angepasst werden.

#### Klares Profil

Wir wollen also eine Organisation aufbauen, die sich veränderten Umständen anpassen und darauf reagieren kann. Auf der anderen Seite soll die Struktur dieser Organisation klar, einfach verständlich und belastbar sein, so dass allen Mitgliedern klar ist, was in einer Situation gilt und in welche ungefähre Richtung sich die Organisation bewegen wird. Das heißt, es ist für Interessent\*innen möglich, sich vor einem Beitritt mit dieser Struktur und ihren Analysen, Aktionsformen und Werten auseinanderzusetzen und erst dann entscheiden, ob sie beitreten möchten.

Wir möchten also Klarheit schaffen, wie die Organisation aufgebaut ist und welchen Grundsätzen sie folgt. Wir sind der Meinung, dass so immer wiederkehrende Debatten um Grundhaltungen und grundsätzliche Konflikte vermieden werden können. Ein geschärftes Profil dient auch dazu, dass unsere Organisation verlässlich ist: Wir haben uns auf Grundsätze geeinigt und Analysen und Haltungen dazu. Wer mit uns zusammen arbeitet, kann sich diese ansehen, auf diese beziehen und darauf bauen, dass sie für uns gelten.