



Solidarische Netzwerke



ANARCHISMUS & ORGANISATION II.

Eine Ausgabe von Atopic und Perspektive Selbstverwaltung

Creative Commons: Namensnennung, nicht kommerziell, Weitergabe unter gleichen Bedingungen.

Wir danken Zweiter Mai für die Übersetzung und Ausgabe des ersten Drucks dieser Broschüre. Wir haben versucht sie zu kontaktieren aber das hat leider zu nichts geführt. Deswegen wird diese zweite Auflage ohne ihr Wissen herausgegeben.

Ursprüngliche Texte:

- Seattle Solidarity Network, *Solidarische Netzwerke. Ein Leitfaden*, Zweiter Mai, 2016
- Für diese Ausgabe wurden auch die fehlenden Kapitel 3 und 4 aus dem Original von Seattle Solidarity Network (SeaSol) von Atopic übersetzt.
- Ein Interview mit SeaSol, abgenommen geführt von Atopic im September 2020.

INHALTSANGABE

VORWORT	5
1. SEASOL - LEITFADEN ZUM AUFBAU EINES SOLIDARISCHEN NETZWERKS	7
2. WARUM DU EIN SOLIDARITÄTS NETZWERK AUFBAUEN SOLLTEST	36
3. SOLIDARISCHE NETZWERKE: INNOVATIONEN, NEUZUSAMMENSETZUNG UND FRAGEN	42
4. EIN INTERVIEW MIT SEASOL	48
5. EIN ZWEITES INTERVIEW MIT SEASOL	57

VORWORT ZUR DEUTSCHSPRACHIGEN AUSGABE 2021

Kämpfe verbinden!? Langfristige Organisation statt Kampagnentaktik? Ein gesellschaftlicher Anarchismus? – Sowohl die sanfte Kraft der Hoffnung, als auch der bittere Geschmack der Ernüchterung wohnen diesen Kampfbegriffen inne. Wie oft haben wir sie schon gehört? Die Geschichte unseres Scheiterns ist fast so lang wie die Geschichte unserer Versuche, sie umzusetzen. Und wenn wir uns sagen: heute sind schwierige Zeiten für jegliche Organisation... dann trotzdem. Trotzdem feuern wir diese Losungen mit Herz und Seele an, weil ja in ihnen ein bisschen – vielleicht auch mehr als ein bisschen – Wahrheit liegt. Wir wagen uns an einer Neuauflage der Broschüre *Build your own solidarity network* (2010) vom Seattle Solidarity Network (SeaSol) und hoffen damit dieser Diskussion einen neuen Impuls zu geben.

In der radikalen Linken wächst wohl seit längerem das Bedürfnis, alte Muster der Mobilisierung und die Vereinzelnung in Teilbereichskämpfen zu überwinden. Das zeigt sich daran, wie viele Anläufe zur Vernetzung es gibt – und auch, wie von manchen mit strafferer Organisation geliebäugelt wird (aber das beiseite). Dieses Bedürfnis zeigt sich nicht nur in Worten, nein, viele Initiativen der letzten Jahre bringen neuen Wind und Hoffnung. So zum Beispiel die Mieter*innengewerkschaft Berlin (in Gründung seit 2020), die kollektiven Arbeitskämpfen bei Lieferdiensten (Lieferando, Gorillas) oder der erfolgreiche Streik in den Pflegeberufen bei Vivantes. Diese Initiativen zeigen nicht nur die kollektive Kraft von Arbeiter*innen und Mieter*innen, sondern dieses gewisse Etwas mehr, das über die Selbstverteidigung hinaus auf eine andere Welt zeigt. Sowohl in der mietenpolitischen Bewegung als auch in der Klimabewegung gab es in den letzten Jahren Radikalisierungen, die darauf hoffen lassen, dass sich hier immer weniger Menschen noch mit Reformen abspeisen lassen werden.

Vor fünf Jahren verlegten 2. Mai und die IWW Frankfurt/Main die letzte Übersetzung (2016) von SeaSols Broschüre. Fünf Jahre ist es her, dass sie berechtigterweise die Frage stellten: können wir aus dem 'Sommer der Migration' mit einer Verbindung der Kämpfe hinausgehen? (sinngemäß). In der Zwischenzeit gab und gibt es sicher große Solidarität und viele Erfahrungen

wurden gemacht. Allerdings liegt noch immer viel Arbeit vor uns, wenn es darum geht, Kämpfe zu verbinden und kontinuierlich weiter zu führen.

Es ist nicht einfach. Wir haben nicht nur einen Brand zu löschen. Heute brennt der ganze Laden und dazu die Erde, auf der er gebaut ist. Alles schreit nach einer Verbindung der Kämpfe, aber oft werden wir von unserem Themenfeld schon aufgefressen – und haben dennoch das Gefühl, dass es nie genug ist. Umso mehr können uns Ansätze wie das Seattle Solidarity Network dabei helfen, eine rot-schwarze Linie in dem Wust dieser Kämpfe zu finden. Er kann uns dabei helfen, anarchistische Ansätze in eine lebensnahe Form zu bringen, die zeitgenössische Alltagserfahrungen anspricht. Und er motiviert uns, mit Ausdauer an unsere Ideale ran zu gehen, in einer Zeit, wo Geschichte gefühlt aus einer in ein anderes Universum verbannten Sammlung an Daten und Phrasen besteht. Wir wissen uns auf den Schultern von den Organisationen, die über lange, schwierige Jahre hinweg Arbeiter*innenorganisationen aufgebaut haben. Die Herausforderungen sind heute andere, aber der Kampfgeist bleibt der gleiche: Bis wir *alle* frei sind...

Dezember 2021, Berlin

ANMERKUNG ZUM TEXT

Die Neuauflage der Broschüre setzt sich zusammen aus dem von 2. Mai übersetzten ersten Abschnitt, und den erstmals von uns übersetzten Abschnitten zwei und drei. Es gibt daher in Schreibweise und Sprachgebrauch leichte Unterschiede (z.B. das 'gendern'). Zusätzlich neu in dieser Auflage ist ein Telefoninterview mit SeaSol von September 2020. Jeweils aktuelle Infos über SeaSol findet mensch auf Englisch auf deren Webseite: seasol.net. Die längere Analyse von Scott Napallos (IWW Frankfurt/Main), Vorwort der Übersetzung von 2016, haben wir hinten an die Broschüre angefügt. Wir wünschen viel Vergnügen und Inspiration. Kontaktiert uns gerne für Anregungen und Kritik und *immer* mit Ideen und Vernetzungsinitiativen: perspektivesv@systemli.org

1. SEATTLE SOLIDARITY NETWORK - LEITFADEN ZUM AUFBAU EINES SOLIDARISCHEN NETZWERKS

EINLEITUNG

In der Einleitung beschreiben wir Aufgabe und Zielpublikum dieses Textes.

Das Seattle Solidarity Network (kurz SeaSol) ist eine kleine, aber wachsende Arbeiter_innen- und Mieter_innenorganisation. Sie nutzt gegenseitige Hilfe und kollektive direkte Aktionen, um konkrete Forderungen durchzusetzen. SeaSol wurde Ende 2007 von Mitgliedern der Basisgewerkschaft Industrial Workers of the World (IWW) gegründet, ist basisdemokratisch, besteht ausschließlich aus Freiwilligen, hat keine Anführer_innen und keine regelmäßigen Einkünfte außer kleinen Spenden von Privatpersonen. Wir haben erfolgreiche Kämpfe gegen Chef_innen und Vermieter_innen geführt. Dabei ging es unter anderem um Lohnklau, verweigerte Reparaturen, einbehaltene Mietkautionen, unverschämte Gebühren und dreiste Anzeigen. Wir haben in den vergangenen Monaten viele Anfragen von Menschen aus anderen Städten erhalten, die an ihrem Wohnort etwas Ähnliches wie SeaSol gründen wollen. Für sie beschreiben wir in diesem Leitfaden, wie wir SeaSol aufgebaut haben und weshalb es weiterwächst.

Wir schreiben als Individuen und nicht im Namen unserer Organisation.

1. DIE THEMENFELDER BESTIMMEN

In diesem Abschnitt sprechen wir über die Herausforderung, die Themenfelder eines Solidarischen Netzwerks früh zu bestimmen.

Der erste Schritt beim Aufbau einer Organisation besteht darin, ihren Zweck zu bestimmen. Als wir mit SeaSol begannen, wollten wir seinen

Themenbereich möglichst wenig eingrenzen. Das hat sich als eine der größten Stärken herausgestellt. Letzten Monat haben wir uns mit einer Hausverwaltung wegen Abschleppgebühren angelegt. Heute fordern wir von einer Restaurantbesitzerin einbehaltene Löhne ein. Nächsten Monat haben wir es vielleicht mit einer Bank, einer Versicherung oder einer Schulverwaltung zu tun.

Viele Menschen sind Politik in Teilbereichen gewohnt. Zu Beginn hatten einige Leute Schwierigkeiten unsere Idee nachzuvollziehen, uns nicht entweder am Arbeitsplatz oder gegen Vermieter_innen zu organisieren, sondern beides und darüber hinaus. Manche Genoss_innen drangen darauf, unser Projekt auf bestimmte Teile der Arbeiter_innenklasse auszurichten, zum Beispiel auf die ärmsten Arbeiter_innen, auf Beschäftigte bestimmter Sektoren oder auf ausgewählte Viertel in der Stadt.

Statt uns zu spezialisieren, bearbeiten wir viele Themenbereiche und bleiben flexibel. Alle Arbeiter_innen und Mieter_innen in Seattle können zu uns stoßen und ihre Kämpfe mit uns gemeinsam führen. Dadurch erreichen wir so viele Menschen wie möglich und führen regelmäßig Aktionen durch. Statt eine gemeinsame Identität als Mieter_innen, Nachbarschaft oder Arbeiter_innen eines bestimmten Sektors zu entwickeln, erzeugen wir ein Gefühl umfassender Klassensolidarität. Als Aktivist_innen, die das Projekt gestartet haben, sind wir deshalb auch nicht eine eigene Gruppe neben der Gruppe, die organisiert werden soll. Wir alle sind Teil einer Gruppe.

2. VORAUSSETZUNGEN

In diesem Kapitel beschreiben wir die Dinge, die wir brauchten, um SeaSol zu gründen.

Oft fragen uns Menschen, die an der Gründungsgeschichte von SeaSol interessiert sind, ob wir finanzielle Förderung, ein Büro oder juristisches Wissen hatten. Nein, hatten wir alles nicht – und wir brauchten es auch nicht. Natürlich gab es ein paar Dinge, die unverzichtbar waren. Wahrscheinlich sind sie für alle, die ein Solidarisches Netzwerk gründen wollen, ebenso essenziell.

Ein oder zwei zuverlässige Organizer

Von allen Voraussetzungen scheint diese am schwierigsten zu erfüllen zu sein. Jedes neue Solidarische Netzwerk ist ohne diese beiden Menschen zum Scheitern verurteilt. Andere Aktivist_innen kommen und gehen. Aber es muss einige Leute geben, die sich für das Projekt bedingungslos einsetzen. Sie

müssen kompetent sein und gut organisiert. Sie müssen in der Lage sein, viel Zeit zu investieren, und mindestens ein paar Jahre dabei bleiben. Bei SeaSol hatten wir das Glück, dass einige schon Erfahrung mit Organisation hatten.

Die Fähigkeit, mindestens 15 bis 20 Menschen mobilisieren zu können

Das ist eigentlich offensichtlich. Allerdings überschätzen Menschen, die wenig Erfahrung mit Organisationsprozessen haben, praktisch immer, wie viele Leute sie mobilisieren können. Um 15 Menschen zu einer Aktion zu bekommen, müssen 25 „Ich komme auf jeden Fall“ sagen. Für unsere ersten SeaSol-Aktionen – das war noch bevor wir eine Telefonkette hatten – haben wir versucht, Freund_innen, IWW-Mitglieder und Leute aus anderen politischen Organisationen zu mobilisieren. Außerdem haben wir E-Mails an alte Verteiler aus beendeten linksradikalen Projekten der frühen 2000er Jahre geschickt. Unsere Aktionseinladung war das einzig Spannende, was seit langer Zeit über diese Verteiler gegangen war. Das hat vermutlich dazu beigetragen, dass wir am Ende ein – wie wir fanden – exzellentes Mobilisierungsergebnis hatten: 23 Menschen.

Die Fähigkeit, Arbeiter_innen und Mieter_innen zu finden und zu erreichen, die Probleme mit ihren Vermieter_innen und Chef_innen haben

SeaSol hängt deshalb Poster in der Nähe von Bushaltestellen auf. Mehr dazu im Kapitel „Mit dem Kämpfen beginnen“.

Einige logistische Dinge

Man braucht wenig Geld, um ein Solidarisches Netzwerk zu gründen. Du brauchst einen Ort zum Treffen, aber ein Büro anzumieten ist nicht nötig.

Wir trafen uns im ersten Jahr in der Wohnung eines SeaSol-Organizers. Du brauchst eine Telefonnummer mit Mailbox oder Anrufbeantworter. Wir wollen nicht ständig erreichbar sein, wenn das Telefon klingelt, schließlich sind wir keine bezahlten Sozialarbeiter_innen. Wir nutzen ein kostenloses Angebot, das die Nachrichten von der Mailbox automatisch an unsere interne Mailingliste weiterleitet. Außerdem brauchst du eine E-Mail-Adresse, eine Website und eine Person, die Poster und Flyer designen kann.

Einen Plan für den Anfang

Du könntest versucht sein, ein Solidarisches Netzwerk ins Leben zu rufen,

indem du öffentlich alle interessierten Aktivist_innen zu einem Gründungstreffen einlädst. Das wäre wahrscheinlich ein Fehler. Wenn noch nicht durch Aktionen die Weichen für das Projekt gestellt wurden, kann man leicht vom geplanten Kurs abkommen. Ein großes Treffen mit Menschen, die unterschiedliche Ideen und Absichten haben, führt zu diesem frühen Zeitpunkt eher zu Durcheinander und Streit als zu Aktionen. Die winzige Kerngruppe gleichgesinnter Aktivist_innen bei SeaSol hat mehrere Monate Poster aufgehängt und ein paar Auseinandersetzungen gewonnen. Erst danach haben wir unsere Treffen öffentlich angekündigt oder andere Veranstaltungen als unsere Aktionen geplant.

3. MIT DEM KÄMPFEN BEGINNEN

In diesem Abschnitt beschreiben wir, wie wir Leute finden, die Konflikte mit ihren Vermieter_innen oder Chefs haben, und wie daraus SeaSol-Kampagnen entstehen.

Plakatieren

Von Anfang an haben Leute mit Arbeits- oder Mietkonflikten uns hauptsächlich gefunden, weil wir Poster an Laternenpfähle geklebt haben. Wir hängen sie meistens in Arbeiter_innenvierteln auf oder in Gewerbegebieten, wo viele Menschen arbeiten. Der erfolgreichste Ort zum Plakatieren scheint die Umgebung stark frequentierter Bushaltestellen zu sein. Wer herumsteht und auf den Bus wartet, nimmt sich eher die Zeit ein Poster zu lesen als Passant_innen.

Wir versehen die Plakate mit sehr einfachem und schnörkellosem Inhalt. Wir haben es auf Auseinandersetzungen angelegt, die wir mit unserer gegenwärtigen Größe und Stärke gewinnen können. Deshalb nennen wir auf unseren Postern Probleme, von denen wir glauben, sie zu unseren Gunsten lösen zu können: „Unbezahlte Löhne?“ „Gestohlene Mietkaution?“ Wer momentan solche Probleme hat, dem springen diese Worte wahrscheinlich sofort ins Auge.

Plakatieren ist eine passive Form der Kontaktaufnahme. Wir überlassen es den betrogenen Arbeiter_innen und Mieter_innen, uns zu kontaktieren und um Unterstützung zu bitten, statt selbst auf sie zuzugehen. Das tun wir aus gutem Grund. Menschen, die von sich aus Verbindung mit uns aufnehmen, sind eher bereit, eine aktive Rolle in einer Kampagne zu spielen. Die Tatsache, dass sie uns kontaktiert haben – und nicht wir sie –, erleichtert es uns, auf bestimmte Bedingungen für unsere Unterstützung zu bestehen. Sie müssen

zum Beispiel aktiv an ihrem eigenen Kampf teilnehmen, Mitglied des Solidarischen Netzwerks werden und sich verpflichten, andere ebenfalls zu unterstützen. Das ist unser Angebot – nimm es an oder lass es bleiben. Es ist nicht einfach, durch Poster Menschen zu uns zu lotsen. Zu Beginn gab es Zweifel, ob überhaupt jemals jemand anrufen würde. Wir fingen damit an, mehrere Wochen lang zwei Vorlagen zu entwerfen und zu diskutieren. Ein Poster thematisierte Arbeitsprobleme und eins Konflikte mit Vermieter_innen. Wir hängten bestimmt 300 Plakate auf, bevor wir den ersten Anrufer erhielten. Sie wurden runtergerissen, weshalb wir sie regelmäßig neu plakatieren mussten. Auch in deiner Stadt werden Menschen regelmäßig beschissen. Gib nicht auf, wenn sie sich nicht gleich bei euch melden. Falls du an unterschiedlichsten Orten immer wieder plakatierst und trotzdem keine Anrufe eingehen, solltest du eine Neugestaltung der Poster in Erwägung ziehen. Die effektivsten Plakate sehen unserer Erfahrung nach nicht wie anarchistische Propaganda aus. Benutzt buntes Papier und stellt sicher, dass die Kernaussagen („Unbezahlte Löhne?“, „Gestohlene Mietkaution?“) klar und deutlich für Vorbeigehende zu erkennen sind.

Der Anruf und das erste Treffen

Wenn uns jemand wegen eines Streits mit seinem Vorgesetzten oder Chef anruft, hört sich der Zuständige von SeaSol die Mailboxnachricht an und ruft zurück. Im Telefonat hören wir uns kurz die Geschichte an, stellen Fragen und erklären, was unsere Gruppe macht. Falls es sinnvoll ist, verabreden wir ein Treffen – gewöhnlich in einem Café oder einem anderen öffentlichen Ort. Beim ersten Treffen versuchen wir mit mindestens zwei und maximal vier SeaSol-Mitgliedern zu erscheinen. Wenigstens eine Person sollte eine erfahrene und zuverlässige Organizer_in sein.

Agitieren – Bilden – Organisieren

Während des ersten Treffens halten wir uns an den klassischen Dreischritt des Organizings: „Agitieren – Bilden – Organisieren“.

„Agitieren“ heißt nicht Reden halten. Es bedeutet, den Menschen beim Erzählen ihrer Geschichte zuzuhören – auch wenn sie diese schon am Telefon erzählt haben – und Fragen so zu stellen, dass sie über die Ungerechtigkeiten, die ihr Leben beeinträchtigen, sprechen. Durch das Erzählen agitieren sie sich selbst. Oder in anderen Worten: Sie rufen selbst die Gefühle hervor, die sie ursprünglich dazu gebracht haben, uns zu kontaktieren. Viele Menschen

reagieren emotional sehr stark, wenn sie ungerecht behandelt werden. Meistens verdrängen sie aber diese Gefühle, damit sie ihren Alltag bewältigen können. Jetzt muss wieder alles an die Oberfläche geholt werden. Erst dann werden sie sich mit der ungewohnten und angsteinflößenden Idee anfreunden können, mit direkter Aktion zurückzuschlagen.

Der nächste Schritt – „Bilden“ – bedeutet, den Leuten zu verstehen helfen, wie durch gemeinsame direkte Aktion ihre Situation verbessert werden kann. Wir erzählen hierfür von unseren Kampagnen und benutzen Beispiele aus der Vergangenheit. Wir vermitteln ihnen, wie ihre erste Aktion (die gemeinsame Übergabe der Forderungen) aussehen könnte. Wir versichern sie nicht oder versprechen, dass wir den Kampf gewinnen werden. Aber wir vermitteln ihnen die Strategie hinter unseren Kampagnen und warum sie meistens erfolgreich sind. Außerdem erläutern wir kurz und knapp andere zentrale Aspekte von SeaSol. Vor allem, dass wir alle Freiwillige sind und keine Anwaltskanzlei oder Sozialberatung.

„Organisieren“ heißt, über die spezifischen, praktischen Aufgaben zu sprechen. Können sie uns helfen, aus ihren Problemen eine bestimmte Forderung zu entwickeln, für die wir kämpfen können (mehr dazu unter „V. Forderungen“)? Falls ja, können und wollen sie jede Woche zu unseren Treffen kommen, um an den Planungen teilzunehmen? Sind sie bereit, Mitglieder des Solidarischen Netzwerks zu werden, regelmäßig telefonisch über Aktionen zur Unterstützung anderer Arbeiter_innen und Mieter_innen informiert zu werden und zu diesen zu kommen, wenn sie können?

Entscheiden, ob wir den Kampf führen werden

Am Ende des ersten Treffens sagen wir, dass SeaSol sich zusammensetzen wird, um über ihren Konflikt zu sprechen, und wir sie anschließend anrufen werden. Normalerweise stimmen wir bei unseren wöchentlichen Treffen mit einfacher Mehrheit darüber ab, ob wir einen gemeinsamen Kampf führen wollen. Falls eine Entscheidung schnell gefällt werden muss, haben wir eine „24-Stunden-Regel“. Wir schicken in diesem Fall einen Vorschlag über unsere Mailingliste, der angenommen wird, wenn Konsens besteht, also niemand innerhalb 24 Stunden widerspricht. Aber die Situation ist selten so dringend, dass diese Form gewählt wird, und für schwierige Entscheidungen kann sie quasi nicht genutzt werden, weil Konsens vorausgesetzt wird. Deshalb kann die Entscheidung in der Regel bis zum nächsten Treffen warten. Wir laden die Person, die um Unterstützung bittet, nicht zu diesem Treffen ein, da wir sonst niemals Nein sagen könnten.

Aufgrund von drei Hauptkriterien entscheiden wir über das Führen eines Kampfes: Ist der Kampf attraktiv genug, um unsere Mitglieder und Unterstützer_innen zu motivieren? Sind die betroffenen Arbeiter_innen oder Mieter_innen bereit, die Kampagne aktiv mitzutragen? Und können wir sie gewinnen?

Ob der Kampf zu gewinnen ist, bestimmt sich durch das Verhältnis zweier Faktoren: Wie schwer fällt es erstens der Chefin oder dem Vermieter unsere Forderung zu erfüllen und wie stark können wir ihnen zweitens schaden. Nehmen wir zum Beispiel ein Restaurant, das einer ehemaligen Spülerin 500 US-Dollar Lohn schuldet. Das Restaurant gibt es nur an diesem Standort und es liegt in einer touristischen Gegend, weshalb es wenige Stammgäste gibt. Außerdem hat es finanzielle Probleme.

Wie schwer fällt es dem Chef unsere Forderung zu erfüllen? Er hat Geldprobleme, also könnte es ihm schwerfallen, 500 Dollar zusammenzukratzen. Andererseits ist das auch eine Frage der Prioritäten und 500 Dollar sind für ein Unternehmen schließlich kein Vermögen. Wenn wir genug Druck aufbauen, ist es wahrscheinlich, dass der Chef das Geld auftreiben kann.

Wie stark können wir ihnen schaden? Unsere Fähigkeit, Chef_innen oder Vermieter_innen zu schaden, reicht von „Wir können sie in eine peinliche Lage versetzen“, was zwar schwach, aber manchmal nützlich ist, bis zu „Wir können ihr Geschäft ruinieren“, was normalerweise unsere stärkste Drohung ist. Im Fall des genannten Restaurants reichen vermutlich ein paar Monate mit aggressiven Streikposten, um es zu ruinieren. Nachdem wir die Forderung und unsere Fähigkeit, ihm zu schaden, verglichen, glaubten wir den Kampf gewinnen zu können. Der Restaurantbesitzer – nachdem er die fünf Stufen der Trauer (Verleugnung, Wut, Feilschen, Depression, Akzeptanz) durchlebt hatte – wollte nicht herausfinden, ob wir ihn ruinieren könnten, und bezahlte die Spülerin. Wenn wir nicht glauben, dass wir einen Kampf gewinnen können (oder nicht die Ressourcen haben und schon zu viele Kämpfe führen), beginnen wir ihn nicht. Sieg auf Sieg zu erringen, motiviert und lässt die Gruppe wachsen. Sich in Kämpfen festzubeißen, die nicht gewonnen werden können, würde zum Gegenteil führen. Wenn wir stärker werden, können wir Kämpfe gewinnen, die wir zurzeit noch verlieren würden.

4.FORDERUNGEN

In diesem Abschnitt diskutieren wir, wie Forderungen formuliert und bekannt gegeben werden.

Die Forderung formulieren

Bevor wir entscheiden, ob wir einen Kampf gewinnen können, müssen wir genau wissen, wofür wir kämpfen würden. Das müssen wir beim ersten Treffen herausfinden. Normalerweise hat jemand, der sich das erste Mal mit uns trifft, ein Problem mit seiner Chefin oder seinem Vermieter, aber noch keine Forderung. Wir müssen der Person helfen eine klare, konkrete und verständliche Forderung zu entwickeln, die der Chefin oder dem Vermieter mitgeteilt werden kann. Die Forderung muss dem Adressaten klarmachen, was wir von ihm erwarten, um das Problem zu lösen, und gleichzeitig so einfach und prägnant wie möglich sein. Manchmal ist es notwendig mehrere Forderungen aufzustellen, aber es darf kein seitenlanger Wunschzettel sein. Ist die Forderung nicht einfach, gerecht und überzeugend, besteht die Gefahr, dass unsere eigenen Leute sie nicht nachvollziehen können oder nicht für sie kämpfen wollen, weil sie nicht wirklich dahinterstehen. Ist die Forderung nicht konkret genug, entsteht am Ende Verwirrung darüber, ob wir gewonnen haben.

Das ist ein Beispiel für eine schlecht formulierte Forderung an einen Vermieter: *„Kümmern Sie sich um die fortdauernden Probleme mit Feuchtigkeit und Schimmel, welche kontinuierlich ignoriert wurden.“*

Das Hauptproblem ist, dass sie nicht konkret ist. Wie beurteilen wir, ob sich jemand um die *„fortdauernden Probleme“* gekümmert hat?

Das ist eine bessere Variante: *„Reparieren Sie die Lecks in der Küchen- und Wohnzimmerdecke, welche die Ursache für Wasserschäden und Schimmel sind.“*

Das ist klar und konkret. Es gibt wenig Interpretationsraum, ob die Forderung erfüllt wurde.

Die Forderungen aufschreiben

Wenn wir unsere Forderungen präsentieren, übergeben wir sie immer in schriftlicher Form. Würden wir unsere Forderungen mündlich stellen, könnten wir uns schnell in einer Diskussion mit dem Chef oder der Vermieterin verzetteln, was zu Verwirrung und Verzögerung führen würde. Durch die Schriftform können wir das vermeiden und außerdem kann die Gruppe so de-

mokratisch entscheiden, welche Botschaft wir übermitteln wollen. Das Risiko von Verwechslung und Fehlkommunikation wird so reduziert.

Natürlich muss die betroffene Person (oder die betroffenen Personen) den Forderungskatalog miterstellen und mit dem Endergebnis einverstanden sein. Trotzdem bedeutet das nicht, dass wir sie schreiben lassen, was sie will. Der Forderungskatalog wird von dem gesamten Solidarischen Netzwerk unterzeichnet. Also müssen wir sicherstellen, dass wir als Organisation dahinterstehen und bereit sind, möglicherweise eine lange und aufreibende Kampagne zu machen.

Unsere Forderungskataloge sind knapp und präzise formuliert. Manchmal ist das eine Herausforderung, weil die Person, die wir unterstützen, oft dem ersten Impuls folgt und den Brief nutzen möchte, um allen Ärger mit dem Chef oder der Vermieterin auszudrücken oder lange Rechtfertigungen für die Forderungen anzuführen. Wir müssen dann erläutern, warum das super ist, um Unterstützung zu mobilisieren, es aber nichts hilft, das der Chefin oder dem Vermieter zu sagen. Mit dem Forderungskatalog müssen wir eigentlich nur drei Dinge überbringen: (1) Was das Problem ist, (2) was der Chef oder die Vermieterin dagegen tun muss, und (3) wie lange wir warten, bevor wir weitere Schritte unternehmen.

Hier ist ein Beispiel:

23. Oktober 2010

Sehr geehrter Herr Ciro D'onofrio,

wir haben erfahren, dass Becky Davis, eine ehemalige Arbeitnehmerin des „Bella Napoli“, dessen Besitzer sie sind, ihren letzten Lohn nicht ausgezahlt bekommen hat.

Nach einem Monat Beschäftigung wurden ihr insgesamt 478 Dollar nicht ausgezahlt. Die Gründe, die dafür angegeben wurden – fehlende Rechnungen und eine verschwundene Flasche Wein –, sind fadenscheinig und unhaltbar. Als Eigentümer des Betriebs tragen Sie dafür die Verantwortung, dass diese Situation geklärt wird und ihre Angestellte den gesamten Lohn erhält, der ihr geschuldet wird.

Wir erwarten, dass dies innerhalb von 14 Tagen geschieht. Ansonsten werden wir weitere Schritte unternehmen.

Mit freundlichen Grüßen

*Becky Davis und das Seattle Solidarity Network
www.seasol.net | info@seasol.net | 206-350-8650*

Den Forderungskatalog übergeben

Unser Kampf beginnt immer mit der Übergabe der Forderungen durch eine große Gruppe. Wir trommeln zwischen zehn und dreißig Leute zusammen und gehen gemeinsam mit der Arbeiterin oder dem Mieter zur Privatwohnung oder dem Büro von Vermieter oder Chefin. Das ist weder eine gewalttätige Konfrontation noch ein freundlicher Besuch. Die Gruppe soll die Aufmerksamkeit des Chefs oder der Vermieterin erregen und zeigen, dass viele Leute die Forderung unterstützen. Sie sollen zweimal nachdenken, bevor sie zu einem Gegenschlag ausholen. Auf eine Diskussion lassen wir uns nicht ein – die Aktion verläuft sogar mitunter ohne Worte. Sobald sich die Gruppe vor dem Chef oder der Vermieterin aufgestellt hat, tritt die betroffene Mieterin oder Arbeiterin vor, übergibt den Forderungskatalog und danach gehen wir.

Manche argumentieren, dass es schneller und einfacher wäre, den Forderungs-katalog mit der Post zu schicken. In einigen Fällen hätte es sogar zugetroffen, dass wir so unsere Forderungen effizienter hätten durchsetzen können. Allerdings hätte es nicht unserem Ziel gedient, Gegenmacht aufzubauen. Die Forderungen persönlich in einer Gruppe zu übergeben erzeugt eine Solidarität, die durch das Absenden eines Briefes nicht erreicht werden kann. Die Menschen, die bei der Übergabe dabei sind, fühlen sich mit dem Kampf persönlich verbunden. Wenn der Vermieter oder die Chefin Angst bekommt und schnell einknickt, ist das ein ermächtigender Sieg für alle, die bei der Übergabe dabei waren. Wenn der Vermieter oder die Chefin nicht schnell einknickt, sind die Menschen, die bei der Übergabe dabei waren, eher bereit, an weiteren Aktionen teilzunehmen. Würden unsere Forderungen durch das Verschicken eines Briefes erfüllt, hätten nur die Menschen, die den Brief geschrieben und eingeworfen haben, einen Teil zum Sieg beigetragen. So wäre keine Macht für die Zukunft aufgebaut worden.

Wenn wir die Übergabe eines Forderungskatalogs planen, wollen wir nicht, dass der Chef oder die Vermieterin wissen, dass wir kommen. Ohne den Überraschungseffekt hätte die Aktion eine viel geringere Wirkung. Sie könnten es so arrangieren, dass sie während der Aktion abwesend sind oder dass die Polizei auf uns wartet. Das ist uns mit SeaSol sogar einmal passiert, als wir dummerweise online eine Aktion angekündigt hatten und dabei den Namen der Firma nannten. Seitdem nennen wir den Namen von Chefs oder Vermieter_innen nicht mehr, wenn wir für unsere Besuche mobilisieren. Manchmal geben wir ihnen Codenamen.

Das Überbringen des Forderungskatalogs kann für einige Leute

nervenaufreibend sein, gerade für Neuzugänge. Wenn wir auf das anvisierte Büro oder Wohnhaus zugehen, scheinen die Menschen an der Spitze schnell laufen zu wollen, während die Letzten zurückfallen. Das hat schon mal dazu geführt, dass die erste Person quasi alleine am Büro ankommt, den Brief übergibt und schon wieder gehen will, obwohl der Großteil der Unterstützung noch nicht durch die Tür getreten ist. Logischerweise verschwendet man so einen großen Teil der Stärke der Aktion. Um das zu verhindern, bitten wir die Menschen an der Spitze langsam zu gehen und die Person, die den Brief mit den Forderungen übergibt, hält sich im hinteren Teil der Menge, bis sich alle am Ziel versammelt haben. Sobald die Größe und Präsenz der Gruppe von unserem Gegenüber wahrgenommen wurde, tritt eine Person vor und übergibt unsere Forderungen.

Warum nicht bleiben, bis der Chef/die Vermieterin den Forderungen zu- stimmt?

Wir wurden schon gefragt, warum wir nicht einfach im Büro bleiben, bis das Problem von ihnen gelöst wurde. Ohne Zweifel würden wir so manchmal genug Angst machen, dass unsere Gegner sofort aufgeben. Aber was ist, wenn sie beschließen stur zu bleiben und sich weigern einzulenken? Als Konter würde es genügen, die Polizei zu rufen und zu warten. Nach einiger Zeit würde die Polizei uns mit Gewalt räumen und mit unserer gegenwärtigen Stärke wären wir nicht in der Lage, lange Widerstand zu leisten. Anschließend müssten wir unsere Zeit mit unserer juristischen Verteidigung verbringen, statt weitere Aktionen gegen die Chefin oder den Vermieter zu planen. Und wir könnten kaum oder gar nicht den Druck erhöhen, wenn wir mit so einer eskalativen Aktion beginnen würden.

Wir behalten die Initiative, wenn wir beschließen zu gehen, sobald unsere Forderungen und die Ankündigung weiterer Aktionen angekommen sind. Statt einen Raum zu verteidigen, den wir eigentlich nicht verteidigen können, bleiben wir in der Offensive. Das macht es für die Chefin oder den Vermieter sehr schwer, uns etwas entgegenzusetzen. Wir konfrontieren sie, bevor sie wissen, was los ist, und sind wieder verschwunden, bevor sie die Polizei rufen können. So hinterlassen wir einen Eindruck von unserer Stärke und sie fragen sich, was wir wohl als Nächstes vorhaben.

Manche Forderungen kann der Chef oder die Vermieterin auch gar nicht sofort erfüllen. Was ist mit Reparaturen am Haus oder besserer Sicherheitsausrüstung am Arbeitsplatz? An Ort und Stelle könnten wir maximal ein schriftliches Versprechen erhalten, das sie vermutlich brechen, sobald wir aus der Tür sind.

5. STRATEGIE

In diesem Abschnitt fassen wir die wichtigsten Prinzipien der Strategie zusammen, die wir in Kämpfen mit SeaSol anwenden.

Wenn der Chef oder die Vermieterin nicht einlenkt, bevor unsere Frist abgelaufen ist, beginnt unsere Kampagne Druck aufzubauen. Durch kontinuierliche Aktionen versuchen wir eine zunehmend unangenehme Situation für die Chefin oder den Vermieter zu erzeugen, aus der sie nur entkommen können, indem sie unseren Forderungen nachkommen.

Es macht nur Sinn, einen Forderungskatalog zu übergeben, wenn wir einen Aktionsplan haben, der die Gegnerin zum Aufgeben zwingen kann. Darum finden wir heraus, was die Ansatzpunkte sind, um unsere Gegnerin zu attackieren. Wie viele Leute können wir zu einer Aktion mobilisieren und was sind sie bereit dort zu tun? Um das alles beurteilen zu können, brauchen wir eine sorgfältige Analyse unserer Stärken.

Unsere Kampagnenstrategie beruht auf der Einsicht, dass der Chef oder die Vermieterin nicht wegen dem einknickt, was wir gerade getan haben – sie knicken ein, weil sie Angst vor unseren nächsten Aktionen haben. Deshalb müssen wir in der Lage sein zu **eskalieren**, also den Druck langsam zu erhöhen. Und wir müssen unsere **Kräfte gut einteilen**, damit wir die Auseinandersetzung so lange wie nötig führen können. Während jedes Kampfes sammeln wir mindestens einmal mögliche Aktionsideen und ordnen sie von wenig bis maximal viel Druck erzeugend. Dann legen wir in einem Plan fest, wie oft und in welcher Reihenfolge wir die Aktionen durchführen.

Um das zu veranschaulichen, ist hier eine chronologische Liste der Aktionen, die wir im Kampf gegen den Vermieter Nelson Properties angewendet haben:

1. Wir haben mit vielen Menschen die Forderungen übergeben.
2. Wir begannen „Hier nicht mieten!“-Poster in der Umgebung von Nelson-Properties-Häusern aufzuhängen – und machten damit bis zum Ende der Kampagne weiter.
3. Wir klingelten bei den Mieter_innen von Nelson Properties und sprachen mit ihnen über ihre Rechte.
4. Wir veranstalteten mehrere kleine Kundgebungen vor dem Büro von Nelson Properties.
5. Wir warfen bei den Nachbar_innen des Eigentümers von Nelson

Properties Briefe ein, in denen wir sie über einen namentlich nicht genannten miesen Vermieter informierten, der in ihrer Nachbarschaft wohnt. Wir kündigten an, bald mit vielen Menschen wiederzukommen, um mit allen Nachbar_innen persönlich und ausführlich über den Vermieter zu sprechen. Wir stellten sicher, dass auch der Eigentümer selbst eine Kopie des Briefes bekam.

Und dann gewannen wir.

6. TAKTIK

In diesem Abschnitt beschreiben wir unsere Kriterien zur Entwicklung von Taktiken und legen dar, wie wir versuchen unsere Taktiken zu klassifizieren.

Zu jeder möglichen Taktik stellen wir uns folgende Fragen:

- **Fügt sie den Gegner_innen Schaden zu?** Also zum Beispiel: Verlieren sie da- durch Geld? Wird ihr Ruf beschädigt? Wird ihre Karriere in Mitleidenschaft gezogen?
- **Fügt sie uns Schaden zu?** Belastet sie unsere eigenen Leute zu sehr? Werden wir verhaftet, strafrechtlich verfolgt oder verklagt?
- **Können wir mit dieser Taktik Menschen mobilisieren?** Werden unsere Leute sie mögen? Werden sie sie verstehen? Können sie sie durchführen? Haben sie Zeit sie durchzuführen?

Alle unsere Aktionen sollen die Erfahrung, das Vertrauen, das Wissen und die Radikalität der Menschen ausbauen. Wir wollen ermächtigende Aktionen durchführen und die Selbstentmachtung vermeiden, die entsteht, wenn wir auf Bürokrat_innen, Sozialarbeiter_innen, Politiker_innen, Anwälte_innen und andere „Expert_innen“ angewiesen sind.

Für unterschiedliche Ziele wählen wir unterschiedliche Herangehensweisen. Wir versuchen kreativ und flexibel zu sein. Das gemeinsame Ideensammeln für unsere Taktik ist manchmal extrem lustig. Kundgebungen vor Pita Pit waren super, weil es ein öffentliches Restaurant in einer Gegend mit vielen Fußgänger_innen war. Kundgebungen vor Capitol Apartments waren keine gute Idee, weil kaum vorzuzusehen war, wann Mietinteressent_innen zur Besichtigung kommen. Immer wieder „Hier nicht mieten!“-Poster aufzuhängen hat hingegen großartig funktioniert.

Es folgen einige Taktiken, die SeaSol bis jetzt angewendet hat. Jede hat ihre Vorteile, Nachteile und logistische Herausforderungen.

Vor einem Betrieb Flugblätter verteilen

Die Flyer können an die Kundschaft, an Beschäftigte oder an Passant_innen gerichtet sein. Einfach nur Flyer zu verteilen ist etwas weniger offensiv, als eine Kundgebung mit Schildern und Transparenten abzuhalten. Der Inhalt kann entweder rein informativ sein, um Zustimmung zu erhalten und das Thema bekannt zu machen (zumindest vordergründig – in Wirklichkeit geht es immer darum, den Chef_innen Angst einzujagen). Oder das Flugblatt kann mit der Parole „Kauft hier nicht ein!“ die Kundschaft offen zum Boykott aufrufen.

Eine Kundgebung vor einem Geschäft/Restaurant/Hotel abhalten

Der Termin der Kundgebung ist wirklich wichtig und meistens macht es Sinn, das Ziel einige Zeit zu beobachten, um den Zeitpunkt mit der größten Wirkung herauszufinden. In unserer Erfahrung erregen schnörkellose Aussagen die größte Aufmerksamkeit: „Hier nicht mieten/einkaufen/essen!“ ist eher ein Hingucker als ein nebulöses „Solidarität mit allen Lohnabhängigen!“ Wenn wir eine Kundgebung machen, verteilen wir währenddessen in der Regel offensiv formulierte Flugblätter. Wir haben auch schon andere Tricks ausprobiert, um den Geschäftsbetrieb zu stören. Zum Beispiel haben wir beim Kampf mit Jimmy John's Coupons für Starbucks verteilt; in den Auseinandersetzungen mit Greenlake und Nelson haben wir negative Onlinebewertungen gesammelt und den Kund_innen gezeigt; im Kampf gegen Tuff Shed hatten wir eine Liste vergleichbarer Geschäfte, an die wir die Leute verweisen konnten.

In einigen Fällen können Kundgebungen die Beschäftigten verärgern, besonders in der Gastronomie sind viele auf Trinkgeld angewiesen. Kürzlich diskutierten wir die Idee, in den ersten ein oder zwei Wochen mit weniger aggressiven und eher informativen Aktionen zu beginnen, bevor wir anschließend versuchen den Umsatz zu minimieren. Das würde uns die Möglichkeit eröffnen, mit den Beschäftigten auf positive Art in Kontakt zu treten und ihnen den Konflikt zu erklären. Wir haben auch damit begonnen, bei Kundgebungen vor Restaurants oder Cafés Trinkgeld für die Belegschaft zu sammeln.

Kundgebungen vor einem Büro

Normalerweise verursachen Kundgebungen vor dem Büro einer Firma keinen Umsatzrückgang, sondern einen Imageschaden. Auch hier ist das Timing der Schlüssel zum Erfolg. Wann ist viel los? Manchmal waren wir uns nicht sicher, ob sie uns überhaupt bemerkt haben, also stellten wir uns direkt vor die Tür, bis sie uns wegschicken wollten.

Plakate in der Umgebung eines Geschäfts/Restaurants/Hotels aufhängen

Der Inhalt kann auch hier rein informativ sein oder zum Boykott aufrufen. Poster zielen gewöhnlich auf Fußgänger_innen, also hängen wir sie entsprechend auf (auf Augenhöhe, Richtung Bürgersteig zeigend). Plakate sind meistens schnell wieder verschwunden.

Plakate in der Umgebung leer stehender Wohnungen aufhängen

Auf den Postern steht für gewöhnlich „Mietet nicht im [Name des Gebäudes]“ und sie weisen auf Probleme hin, die Mietinteressent_innen abschrecken, wie Ungeziefer, Schimmel, einbehaltene Kauttionen etc. Wir betonen, dass sie auch unter den Machenschaften des Vermieters leiden werden, wenn sie dort mieten. In diesem Fall appellieren wir also an das Eigeninteresse der Mieter_innen, während wir in den „Hier nicht einkaufen“-Flugblättern typischerweise stärker moralisch argumentieren. Um sicherzugehen, dass die Vermieter_innen die Verbindung zwischen den Postern und unserem Konflikt und unseren Forderungen herstellen können, platzieren wir einen kleinen Infokasten auf dem Poster (z. B. „Nelson Properties schikaniert zurzeit seine ehemalige Mieterin Maria. Sie könnten als Nächstes dran sein.“)

Nachbar_innen mit Flugblättern besuchen

Vor den Augen der Nachbarschaft die schmutzige Wäsche von Chefs oder Vermieter_innen zu waschen, kann ihnen extrem unangenehm sein. Am effektivsten ist diese Taktik, wenn sie in einer vornehmen Gegend wohnen. Wir sprechen die Nachbar_innen unter dem Vorwand an, dass sie in der Lage seien, den Chef oder Vermieter dazu zu bringen, „das Richtige zu tun“. Falls die Nachbarschaft Druck ausübt, hat das natürlich eher etwas damit zu tun, dass sie durch die schmutzigen Geschäfte in Verruf gerät, als mit moralischen Erwägungen.

Die Vermieter_innen an ihrem Arbeitsplatz besuchen (falls vorhanden)

Die Ideen hinter einem Besuch am Arbeitsplatz ähneln denen hinter dem Aufsuchen der Nachbarschaft: Die Vermieter_innen/Chef_innen sollen in eine unangenehme Situation gebracht werden. Am besten taucht man mit einer großen Gruppe auf, um viel Aufmerksamkeit zu erregen, und spricht mit den Vorgesetzten und Kolleg_innen über den Konflikt. So hoffen wir indirekt Druck auf die Vermieter_innen auszuüben, indem deren Vorgesetzte dafür sorgen, dass so was nicht noch einmal passiert.

Aufklärungsschreiben für Nachbar_innen und Kolleg_innen

In der Vergangenheit haben wir die Besuche der Nachbarschaft oder des Arbeitsplatzes als einmalige Aktionen ohne Vorwarnung durchgeführt. Die Chef_innen oder Vermieter_innen haben sich darüber zwar sehr aufgeregt, es führte aber nicht dazu, dass sie aufgeben. Das Problem war, dass so kein anhaltender Druck aufgebaut wurde. Nach unserer Aktion war der Schaden angerichtet – sie waren gegenüber der Nachbarschaft oder am Arbeitsplatz „geoutet“ worden. Vor unserer Aktion wussten sie nicht, dass sie bevorsteht. Deshalb konnte der Druck nicht erhöht werden. Nachdem wir mehrmals vor diesem Problem standen, entschieden wir uns, die Aktion in zwei Teilen durchzuführen. Der zweite Teil ist der Besuch, wie wir ihn oben beschrieben haben. Der erste Teil, der ein bis drei Wochen früher stattfindet, besteht darin, der Nachbarschaft und den Arbeitskolleg_innen Einführungsschreiben zukommen zu lassen. Entweder verschicken wir sie per Post oder hinterlassen sie eigenhändig in Briefkästen und an Windschutzscheiben. Natürlich erhält der Chef oder die Vermieterin auch ein Schreiben.

Hier ist ein Beispiel für eins dieser Schreiben, das wir bei der Auseinandersetzung mit Nelson Properties verwendet haben:

Hallo,

wir schreiben Ihnen als besorgte Nachbarinnen und Nachbarn wegen einer tragischen Situation, die Sie zum Besseren beeinflussen können.

Maria und ihre Familie mussten kürzlich ihre Wohnung verlassen, weil sie durch das Verschulden des Vermieters gesundheitliche Probleme bekommen hatten. Sie werden nun durch das skrupellose Verhalten von Nelson Properties, deren Inhaber in diesem Viertel wohnt, weiter drangsaliert. Nelson Properties hat stets die Miete erhalten, obwohl selbst einfachste Wartungsarbeiten nicht durchgeführt wurden. Jetzt verlangt Nelson Properties von Maria und ihrer Familie noch mehr Geld, das sie der Firma nicht schulden und das sie nicht haben. Darüber hinaus behält Nelson Properties die Wohnungskautions unrechtmäßig ein – ein kleiner Extraprofit für Nelson Properties, aber ein großer Verlust für eine Arbeiterin im Niedriglohnsektor wie Maria.

Einige Aktivist_innen werden bald in der Nachbarschaft sein, um Ihnen weitere Informationen zukommen zu lassen und das Thema in gebotenem

Umfang mit jedem Haushalt in der Straße zu diskutieren.

Wir freuen uns darauf, Sie kennenzulernen!

Mit freundlichen Grüßen,

Seattle Solidarity Network

www.seasol.net

Diese Briefe sind vage und höflich – wir wollen nicht wie Schlägertypen klingen –, aber sie lassen die Vermieter_innen/Chef_innen und deren Nachbar_innen/Kolleg_innen wissen, dass wir bald etwas machen, was ihnen unangenehm ist. Die Schreiben enthalten gerade genug Informationen, damit die Vermieter_innen/Chef_innen wissen, dass es um sie geht, aber für die Nachbar_innen/Mitarbeiter_innen ist nicht unbedingt klar, um wen es geht. Das lässt uns den Raum, konkreter zu werden, wenn wir die Nachbarschaft oder den Arbeitsplatz aufsuchen.

In dem oben genannten Beispiel waren wir seit einem Monat am Kämpfen und zwei Tage nach Übergabe des Briefes knickten sie ein.

Plakate in der Umgebung des Wohnortes der Chefs oder Vermieter aufhängen

Das ist eine gute Möglichkeit, die schmutzige Wäsche des Gegners in aller Öffentlichkeit, vor der ganzen Nachbarschaft und der ganzen Familie zu waschen. Das Ganze ist einem persönlichen Besuch sehr ähnlich, aber einfacher - es braucht weniger Leute und ihr könnt es wieder und wieder machen, wenn die Poster abgerissen werden. Achtet darauf, die genaue Adresse und den Namen des Vermieters/Chefs aufzuführen, und wenn möglich druckt auch ein Foto von ihnen oder ihrem Haus ab.

Auf Stadtverordnetenversammlungen sprechen

Die meisten Stadtratsversammlungen sehen eine öffentliche Kommentarstunde vor, in der jedeR Anliegen vortragen kann. Oft werden sie im Fernsehen übertragen. Im Regelfall sind sie schlecht besucht, daher erregt eine größere Anzahl organisierter Menschen mit einer überzeugenden Botschaft Aufmerksamkeit. Am sinnvollsten sind solche Aktionen, wenn die Chefs oder Vermieter Geschäftsverbindungen mit der Stadt haben oder wenn

die Ratsversammlung irgendeine Entscheidung zu fällen hat, die irgendwie ihr Geschäft betreffen. Diese Taktik hat übrigens kaum Auswirkungen, wenn der Gegner nicht außergewöhnlich bekannt und um seinen Ruf besorgt ist.

Bereitet eine kleine Rede vor, damit ihr sie euch nicht währenddessen ausdenken müsst. Eine Kundgebung direkt vor Beginn und am Ort des Treffens verstärkt die Wirkung dieser Taktik. Wir haben herausgefunden, dass es gut ist, wenn alle während der Rede aufstehen und sie danach bejubeln. Dadurch erfährt die Ratsversammlung, dass die Aussagen der Sprechenden von vielen Menschen unterstützt werden.

Veranstaltungen (wie z. B. einen Tag der offenen Tür) stören

Diese Taktik macht am meisten in langwierigen Kämpfen Sinn, in denen ihr jede Möglichkeit nutzen solltet, eurem Gegner Ärger zu machen. Wenn ihr (in der Regel durch Internetrecherche) von einer öffentlichen Veranstaltung erfahrt, die euer Gegner ausrichtet, könnt ihr sie mit einigen Leuten „in Zivil“

- also ohne Schilder oder Sprechblasen - besuchen und euch unter die Menge mischen. Nach einem zuvor abgemachten Signal (jemand ruft z. B. „yeehaw!“) fangen alle an, Flyer zu verteilen und die Menge über die Schweinereien des Unternehmens zu informieren. Vergesst nicht, ein paar der kostenlosen Snacks für die Genoss_innen draußen mitgehen zu lassen.

Kundgebungen während öffentlicher Versammlungen oder Events

Jede Versammlung, Tagung oder sonstige Veranstaltung, mit der euer Gegner in Verbindung steht, ist eine gute Gelegenheit für eine Kundgebung. Euer Gegner verhandelt vielleicht gerade mit staatlichen Institutionen, wirbt um Sponsoren, ist Mitglied eines Clubs oder Geldgeber einer Wohltätigkeitsorganisation. Die Kundgebungen bieten eine gute Gelegenheit, ihr Ansehen vor den Augen der Menschen, die für sie wichtig sind, in den Schmutz zu ziehen.

Wohnungsbesichtigungen organisieren

Haben Vermieter_innen Leerstände, die vermietet werden sollen, kann man sich mit ihnen anlegen, indem man kollektive Wohnungsbesichtigungen organisiert. Das funktioniert am besten in Verbindung mit Kundgebungen vor den Büros der Vermieter_innen oder den Wohnungen, die vermietet werden sollen. Die Person, die die Wohnungsbesichtigung arrangiert hat, kann entweder (1) einfach nicht auftauchen und bei einem späteren Anruf behaupten, sie

habe es sich anders überlegt, nachdem sie vom Konflikt erfahren hat. Oder (2) wenn sie eine gute Schauspielerin ist, die Wohnungsbesichtigung durchziehen und sich wegen der demonstrierenden Menschen äußerst abgeschreckt zeigen.

Online-Bewertungen

Manche Unternehmen bauen stark auf das Internet, um neue Kund_innen zu gewinnen. Es gibt mehrere beliebte Webseiten, auf denen jedeR Unternehmen bewerten kann. Eine plötzliche Flut negativer Bewertungen kann eine erhebliche Wirkung haben. Außerdem ist es eine spaßige Taktik, bei der viele Menschen mitmachen können, wann und wo sie wollen. Sogar Unterstützer_innen aus anderen Städten können mithelfen. Diese Taktik ist nur dann effektiv, wenn für den Gegner die Verbindung zwischen der Flut an negativen Kommentaren und dem Konflikt erkennbar ist.

Satirische Benefiz-Veranstaltungen

Wenn der/die Gegner_in wohlhabend und anfällig für öffentliche Bloßstellungen ist, kann die Veranstaltung von gut beworbenen „Benefiz“-Veranstaltungen in ihrem Namen ein cleverer Weg sein, sie zu verhöhnen. Für eine möglichst große Reichweite benötigt diese Taktik eine gründliche Vorbereitung und Bewerbung durch Poster und/oder Flyer. Hier ist ein Beispiel:

Die verarmten Vermieter Harpal Supra und Tjinder Singh brauchen Ihre Hilfe!

Monatelang waren sie nicht in Lage, angemessene Gesundheits- und Sicherheitsstandards - wie sauberes Trinkwasser oder Belüftung - im Haus 24260 an der 132ten Straße, Seattle, Kent. zu gewährleisten. Um dagegen zu protestieren, entschloss sich eine dort lebende Familie, die Miete einzubehalten. Die Vermieter_innen sind derart abhängig von diesem Geld, dass sie nun die Familie zwangsräumen lassen müssen! Sie und Ihre Familie sind herzlich zum Benefiz-Kuchenverkauf für Harpal Supra und Tjinder Singh von 15:00 bis 16:00 am Sonntag, den 26. April im Haus 24260 an der 132ten Straße, Seattle, Kent. (direkt neben der Gurudwara ‚Sacha Marg‘ Gebetsstätte) eingeladen.

Kommen sie zum Essen und tragen Sie bei, was Sie können - seien es auch nur ein Dollar oder 50 Cent -, um Harpal Supra und Tjinder Singh zu helfen.

Als wir letztendlich unseren ein Jahr andauernden Kampf gegen die Loring Associates gewonnen haben, war eine ihrer Hauptbedingungen eine formale Zusicherung unsererseits, keine weiteren Charity-Kuchenverkäufe für Bruce Loring zu veranstalten.

Mieter_innenbefragungen

Wenn ihr euch im Kampf mit einem großen Wohnungseigentümer befindet, kann es sich lohnen, von Tür zu Tür zu gehen und die anderen Mieter_innen über ihre Rechte aufzuklären und sie zu ihren Erfahrungen und Missständen zu befragen. Wir nennen das „Mieter_innenbefragung“. Normalerweise gehen wir mit einem DIN-A5-Flyer los, der eine Menge der gängigsten Konflikte zwischen Vermieter_innen und Mieter_innen aufführt und die Leute dazu einlädt, uns zu kontaktieren, falls sie mehr Informationen über ihre Rechte haben möchten. Wir haben es uns zur Regel gemacht, einige Flyer im Haus liegen zu lassen, damit die Hausverwaltung mit Sicherheit über unseren Besuch informiert ist. Diese Taktik macht Vermieter_innen ziemlich nervös. Zudem ist sie ein super Weg, um eine gute Beziehung zu den Mieter_innen aufzubauen, die nicht direkt in den Kampf involviert sind.

Abmachung über die bewusste Missachtung von Verträgen

Wir haben einige Kämpfe hinter uns, in denen eine ganze Gruppe Mieter_innen von Zwangsräumung oder hohen Mietsteigerungen bedroht war. In diesen Situationen waren gemeinsame Abmachungen über die bewusste Missachtung der Verträge eine schlagkräftige Taktik. Alle Betroffenen (oder so viele, wie dazu bereit sind), lassen den Vermieter wissen, dass niemand von ihnen nachgeben oder freiwillig das Gebäude verlassen wird, solange ihre Forderungen nicht erfüllt wurden. Das bringt den Vermieter in eine schwierige Position, da schon die gewaltsame Räumung auch nur eines Mieters/einer Mieterin ein langwieriger und kostspieliger Prozess sein kann. Bei einer ganzen Gruppe Mieter_innen kann das mehr Ärger und Kosten bedeuten, als ihre Forderungen zu akzeptieren. Hier ist ein Beispiel für ein Anschreiben an den Vermieter über eine Abmachung zur bewussten Missachtung der Verträge, unterschrieben von zehn Bewohner_innen eines Wohnhauses:

Wir, die Bewohner_innen der Kasota-Apartments, sind keine Kund_innen von Sound Mental Health und müssen Ihnen hiermit mitteilen, dass wir die ungerechte und brutale Art, mit der Sie uns zwingen, unsere Wohnungen

zu verlassen, nicht akzeptieren können. Sie mussten sich im Klaren darüber gewesen sein, dass eine derart extreme Mieterhöhung, wie Sie sie uns vorgelegt haben, von uns nicht bezahlbar ist. Es scheint schlichtweg Ihre Intention zu sein, uns zu verjagen.

Wenn wir schon aus unseren Wohnungen vertrieben werden sollen, dann beharren wir in respektvoller Weise auf Umzugshilfe Ihrerseits, damit wir einen Platz zum Leben finden und uns nicht in den Reihen der Obdachlosen wiederfinden.

Hiermit erklären wir:

Solange nicht alle von uns eine angemessene Umzugshilfe erhalten haben, wird niemand von uns die erhöhte Miete zahlen oder freiwillig das Gebäude verlassen.

7. TREFFEN

In diesem Abschnitt diskutieren wir, wie wir unsere Treffen inklusiv, demokratisch und effektiv gestalten.

Es mag langweilig sein, ein Kapitel über Treffen zu schreiben oder zu lesen, aber tatsächlich verbringen wir zusammen mehr Zeit auf Treffen als auf Kundgebungen. Treffen sind der Ort, an dem die tatsächliche Planung unserer Kampagnen stattfindet. Treffen sind auch der Ort, an dem wir direkte Demokratie in die Tat umsetzen. In diesem Abschnitt stellen wir einige Schlüsselmethoden dar, die wir in den letzten drei Jahren innerhalb von SeaSol entwickelt haben.

Wir treffen uns jede Woche und wir erledigen tatsächlich Aufgaben während der Treffen

Am Anfang haben wir uns nur zweimal im Monat getroffen. Die langen Abstände zwischen den regulären Treffen bedeuteten, dass der Löwenanteil der Logistik und der Planung in separaten, kleineren Ad-hoc-Planungssessions der aktivsten Organizer stattfand. So war es für neue Leute schwer, sich sinnvoll zu beteiligen. Außerdem war es aufwendig, immer wieder neue Termine auszumachen. Wir sind schließlich zu wöchentlichen Treffen übergegangen, die wir in kleinere „Ausbruch“-Sitzungen (gemeint sind hier wohl Arbeitsgruppen,

Anm. d. Ü.) aufteilen, wenn es nötig ist. Das hat unsere Fähigkeit zu wachsen und mehr Kämpfe zu führen enorm verbessert. Inzwischen sind diese Treffen der Ort, an dem wir fast alle Planungen erledigen. Wir benötigen nur selten weitere, separate Planungstreffen. Unsere regulären Treffen stellen einen Raum zur Verfügung, in dem jedes Mitglied von SeaSol an der Seite erfahrener Leute einfach anfangen kann, an der Planung und Durchführung unserer Kampagnen zu partizipieren. Eine solche „Durchlässigkeit“ innerhalb der Gruppe, durch die neue Leute einfach Aufgaben übernehmen können und schnell in praktisches Organisieren involviert werden, verstärkt die Fähigkeit, neue Organizer zu entwickeln und anzuziehen. Gleichzeitig sind unsere Treffen viel besser besucht, seitdem es dadurch auch lohnenswerter ist, sie zu besuchen.

Wir bestimmen klare Verantwortlichkeiten für bestimmte Aufgaben

In einer repräsentativen Demokratie oder in Mitarbeiterorganisationen mit einem Vorstand gibt es in der Regel eine festgelegte Aufgabenverteilung zwischen „legislativen“ und „exekutiven“ Verantwortlichen. In anderen Worten: eine Aufteilung zwischen denen, die entscheiden, und jenen, die das Entschiedene ausführen. In einer direkten, partizipativen Demokratie wie SeaSol ist das nicht der Fall. Weil wir keine festgelegten „Ausführenden“ haben, von denen wir erwarten können, die Entscheidungen der Gruppe umzusetzen, müssen wir uns jedes Mal, wenn wir uns dazu entschieden haben, etwas zu tun, die Frage stellen: „Wer von uns wird die Verantwortung für diese Aufgabe übernehmen?“ Andernfalls würde in den meisten Fällen gar nichts erledigt werden und unsere demokratische Entscheidung wäre bedeutungslos. Wenn wir jemandem die Verantwortung für eine Aufgabe übertragen, heißt das nicht, dass wir damit die „Autorität“ verleihen, Leute herumzukommandieren. Jeder muss freundlich um Hilfe fragen und hoffen, dass andere willens sind mitzuarbeiten. Wenn alle Stricke reißen, müssen sie es eben selbst tun.

Wir erstellen eine Tagesordnung am Anfang jedes Treffens

Wer auch immer zu Beginn des Treffens anwesend ist, hat die Möglichkeit, Themen auf die Tagesordnung zu setzen. Das dauert nicht lange, da in der Regel die wichtigsten Punkte jede Woche dieselben sind: hereingekommene Anrufe, Arbeitsgruppen, um aktuelle Kämpfe zu planen, Kontaktaufnahmen, um neue Mitglieder zu gewinnen, usw.

Zeit ist wesentlich

Manche Leute nutzen Gruppentreffen gerne als Möglichkeit, um ausufernd über die unterschiedlichsten Themen zu schwätzen. Würden wir das zulassen, unsere Treffen gingen endlos weiter, ohne dass wir viel zustande kriegen würden. Um dem vorzubeugen, setzen wir uns für jeden Tagesordnungspunkt ein Zeitlimit und bestimmen jemanden, um die Zeit zu kontrollieren. Das ermöglicht es uns mit der Gesamtzeit des Treffens zu haushalten und sicherzustellen, dass alles Essenzielle erledigt wird.

Wir haben eine strenge Moderation

Unserer Erfahrung nach ist einer der entscheidendsten Faktoren für ein gelungenes SeaSol-Treffen eine strenge und kompetente Moderation. Es ist die Aufgabe der Moderation, durch die Tagesordnung zu führen und sicherzustellen, dass dabei Entscheidungen demokratisch gefällt werden und dass alle, die partizipieren wollen, auch die Möglichkeit dazu erhalten. Eine knifflige Fähigkeit, die Zeit, Anstrengung und Übung zu ihrer Entwicklung braucht. Wir versuchen uns gegenseitig dabei zu helfen, immer besser darin zu werden.

Hier sind ein paar Tipps, die wir gesammelt haben, um sie neuen Leuten bei SeaSol an die Hand zu geben, die selbst versuchen möchten, ein Treffen zu moderieren:

Tipps und Tricks zur Moderation eines SeaSol-Treffens

- Versuche Vorschläge aus dem zu entwickeln, was Leute während des Treffens sagen. Versuche die Gruppe in die Richtung einer Entscheidung und ihrer Umsetzung zu lenken, anstatt alles endlos breitzuwälzen.
- Formuliere die Vorschläge immer wieder neu, um sicherzustellen, dass alle verstehen, was zurzeit entschieden wird. Du kannst Redewendungen nutzen wie: „Was ich höre, ist [...]“ oder „Wir diskutieren den Vorschlag, dass [...]“
- Im Zweifelsfall, lass abstimmen.
- Führe eine Redeliste, das heißt eine Liste der Leute, die sich zu dem Thema äußern möchten. Rufe die Leute der Reihe nach auf. Sollte es zu schwierig werden, die Übersicht zu behalten, übergib diese Aufgabe einer anderen Person.
- Hab keine Angst davor Leute zu unterbrechen, die reden, ohne an der Reihe zu sein, zu lange sprechen oder andere unterbrechen.

- Missbrauche nicht deine Stellung als Moderation, um deiner Meinung mehr Gewicht/Zeit/Autorität zu verschaffen.
- Bleibe neutral, wenn du eine Abstimmung einleitest, und benutze denselben Tonfall, wenn du zur Abstimmung aufrufst. So wie: „Fürstimmen?“/„Gegenstimmen?“ Und nicht: „Möchte irgendetwas dagegen stimmen?“
- Habe immer jemanden an deiner Seite, der/die die Zeit im Auge behält, und jemanden zur Hand, der/die Notizen macht.
- Zähle alle Punkte der Tagesordnung zu Beginn des Treffens auf, so wissen alle, was auf sie zukommt. Das kann dazu führen, dass Leute sich entscheiden, weniger Zeit auf bestimmte Punkte zu verwenden.
- Du kannst die Person, die den Überblick über die Zeit behält, bitten, dich in Abständen an die verbleibende Zeit zu erinnern (noch 5 Minuten, 3 Minuten, 1 Minute)
- Frage um Erlaubnis, wenn du die Zeit für einen Tagesordnungspunkt verlängern willst (gegebenenfalls durch eine kurze Abstimmung).
- Vergewissere dich in Abständen, wie viel Zeit für das gesamte Treffen noch verbleibt.
- Brauchst du eine Pause? Frage jemanden, ob er für dich übernehmen kann.
- Wenn dein Mund trocken wird, ist das ein Zeichen dafür, dass du zu viel redest.

8. MOBILISIERUNG

In diesem Abschnitt beschreiben wir, wie wir konstant genug Menschen zu unseren Aktionen vor die Tür bekommen.

Mobilisierung ist eine der wichtigsten Sachen, die wir als Gruppe machen, da es bei einem Solidaritätsnetzwerk darum geht, sich an direkten Aktionen zu beteiligen. Wir nehmen unsere Fähigkeit zu mobilisieren sehr ernst. Wir versuchen nicht die Zeit der Leute zu verschwenden oder sie durcheinanderzubringen, indem wir häufig Aktionen absagen oder verschieben. Außerdem versuchen wir sicherzustellen, dass es sich lohnt, zu unseren Aktionen zu erscheinen.

SeaSols wichtigstes Mobilisierungswerkzeug ist der „Telefonbaum“ mit

momentan rund 170 Personen. Jedes Mitglied des Organisationsteams (Was das ist? Siehe Kapitel „Struktur und Organisationsfähigkeit“) ist ein „Ast“ des Baumes und muss rund zehn Leute zu größeren Aktionen mobilisieren. Wann immer es möglich ist, versuchen wir die Stärke bereits bestehender sozialer Netzwerke zu nutzen. Wenn zum Beispiel jemand im Telefonbaum enger Freund eines Organizers ist, dann sollte er auf dessen Telefonliste stehen. Daneben haben wir auch einen E-Mail-Verteiler zur Ankündigung von Aktionen. Mobilisierungsmails veranlassen kaum jemanden, zu einer Aktion zu erscheinen, sind aber eine nützliche Erinnerung oder nützlich zur Weiterleitung. Eine persönliche Einladung an eine Person, die häufig Mails checkt („Hey Kate, kannst du hierzu mitkommen?“), ist eine andere Geschichte - je nach Gewohnheiten und Vorlieben des Adressaten können persönliche Einladungen in jedem Medium funktionieren.

Unabhängig davon, wie wir jemanden kontaktieren, ist es unser Ziel, ein Ja, Nein oder Vielleicht als Antwort auf die Frage zu erhalten, ob die Person kommt oder nicht. Jemand, der zu einem anderen Menschen „ja, ich werde da sein“ sagt, kommt mit einer viel höheren Wahrscheinlichkeit als jemand, der nur eine Nachricht erhalten hat. Deshalb konzentrieren wir uns beim Telefonieren auch darauf, direkt mit der Person zu sprechen, statt einfach eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter zu hinterlassen. Bevor wir eine Nachricht hinterlassen, versuchen wir die Person an unterschiedlichen Tagen und zu unterschiedlichen Uhrzeiten zu erreichen.

Es ist wichtig eine realistische Einschätzung über die Beteiligung zu gewinnen. Wenn du viele Leute zu einer Aktion mobilisieren möchtest, braucht das in der Regel eine Menge Arbeit und Organisation. Von 30 Leuten, die sagen „ja, ich komme“, werden unseren Erfahrungen nach etwa 15 bis 20 Leute wirklich erscheinen. Von zehn Leuten, die „vielleicht“ antworten, erwarten wir zwischen zwei und null Personen („vielleicht“ heißt Nein!).

Konstant einen guten Job beim Mobilisieren zu machen benötigt einiges an Struktur und kollektiver Verantwortung. Unser Organisierungsteam verabredet immer einen Stichtag, zu dem alle Anrufe erledigt sein sollen. Wir berichten uns dann per Mail von unseren Ergebnissen. Die Person, die „hauptsächlich verantwortlich“ für die Aktion ist, hakt dann bei allen nach, die sich noch nicht zurückgemeldet haben, um sicherzustellen, dass die Anrufe erledigt werden.

9. STRUKTUR UND ORGANISATIONSFÄHIGKEIT

In diesem Abschnitt diskutieren wir die Herausforderungen beim Aufbau der Organisationsstruktur und zuverlässiger Organizer.

Am Anfang hatte SeaSol fast keine formale Struktur. Als kleine Gruppe mit einem geringen Maß an Aktivität gab es dafür auch keine große Notwendigkeit. Uns war klar, dass wenn die Gruppe wächst und sobald mehr Aktionen stattfinden, wir auch formale Strukturen brauchen würden. Wir haben aber nicht versucht sie schon im Vorfeld einzurichten. Rückblickend scheint das eine weise Entscheidung gewesen zu sein. Langwierige Diskussionen über Planung und Aufrechterhaltung von Strukturen, die wir rein hypothetisch irgendwann einmal brauchen könnten, hätten unsere Fähigkeit, ins Handeln zu kommen und reale Stärke aufzubauen, ernsthaft ausgebremst. Stattdessen entwickelten wir Teile der Strukturen (wie z. B. Organizing-Teams, Sekretär_innendienst oder die Definition von Mitgliedschaft), wenn der Bedarf dazu bestand. Wir richteten Strukturen dann ein, wenn wachsende Größe und Komplexität der Gruppe sie notwendig machten und die Gruppe gleichzeitig in der Lage war sie auch aufrechtzuerhalten.

Im ganzen ersten Jahr delegierten wir beispielsweise informell alle administrativen Aufgaben an eine engagierte und zuverlässige Person mit einer Menge Freizeit. Sie beantwortete Anrufe, E-Mails und plante die Ersttreffen für anstehende Kämpfe. Diese Position wurde weder gewählt noch auch nur formal definiert. Die Aufgaben mussten erledigt werden. Und falls nur eine Person von uns in der Lage und bereit dazu war, sie dauerhaft zu übernehmen, dann lag die Verantwortlichkeit eben bei dieser Person. Erst als mehrere verlässliche und verbindliche Leute in der Lage waren, diese Aufgaben zu schultern, definierten wir den meist wöchentlich rotierenden „Sekretär_innendienst“.

Während der Entwicklung von SeaSol haben wir immer mit den dramatisch ungleichen Beteiligungsgraden verschiedener Menschen in der Gruppe gerungen. Vom Prinzip her wäre es uns lieber, wenn alle sich im gleichen Maß beteiligen würden. Allerdings scheint das in einer Freiwilligenorganisation nicht möglich zu sein. Wir werden (wenn wir Glück haben) immer ein paar Leute am Start haben, die dazu bereit sind, die Hälfte ihres Tages mit dem Organisationsaufbau zu verbringen, während andere nur hin und wieder eine Mail erhalten wollen. Der Rest liegt irgendwo dazwischen. SeaSol hat sich dazu entschieden, diese Unterschiede als eine Tatsache des Lebens zu

akzeptieren und Strukturen zu entwickeln, in denen Raum für unterschiedliche Beteiligungsgrade ist. Den Wechsel von einem zum nächsten Level versuchen wir den Leuten so einfach wie möglich zu machen.

Als „Unterstützer_in“ begreifen wir alle Leute, die sich online in unsere für die Mobilisierung vorgesehenen E-Mail- oder Telefonlisten eintragen und bisher nicht an einer unserer Aktionen oder einem Treffen teilgenommen haben. Auf dieser Ebene bekommen die Leute höchstens einmal im Monat einen Telefonanruf, um sie zu einer unserer Aktionen einzuladen. Sobald jemand zu einer Aktion kommt, wird er eingeladen, „Mitglied“ zu werden. Mitglieder sind nicht dazu verpflichtet Beiträge zu zahlen. Es bedeutet, sich als Teil von SeaSol zu begreifen, sich zur Teilnahme an Aktionen zu verpflichten, wenn man die Möglichkeit dazu hat, und öfter und regelmäßiger E-Mails und Telefonanrufe zu erhalten. Alle, die sich aufgrund ihrer eigenen Job- oder Wohnraumkonflikte an SeaSol beteiligen, sind dazu verpflichtet Mitglied zu werden, wenn sie es nicht schon waren.

Der höchste Beteiligungsgrad ist der des „Organizers“, z. B. als ein Mitglied im Organisationskomitee (oder auch „-team“). Obwohl es eigentlich formal gewählt wird, ermutigen wir alle Leute, die dazu bereit sind, ihm beizutreten. Organizer verpflichten sich dazu, an den wöchentlichen Treffen teilzunehmen und „Äste“ des Telefonbaums zu übernehmen. Mitglieder des Organisationskomitees beantworten auch die Telefonanrufe und übernehmen die Führung bei den Erstgesprächen über potenzielle neue Kämpfe. Das Organisationskomitee hat weder spezielle Befugnisse, noch trifft es sich separat. Es ist eine Position von Verantwortung, nicht von Autorität.

Diese engagierte Kerngruppe ist absolut essenziell für SeaSols Fähigkeit, Dinge dauerhaft am Laufen zu halten. Ohne eine Gruppe von Leuten, die sich dazu bereit erklärt haben, einen bestimmten Arbeitsaufwand zu leisten, tendieren Projekte dazu, von ein oder zwei armen, total überarbeiteten Seelen getragen zu werden. Während sie alle Aufgaben übernehmen und den Laden zusammenhalten, sagen die anderen: „Wow, es funktioniert! Und es ist so einfach und organisch!“

Alle Energie, die uns neben dem grundlegenden Organizing zur Verfügung steht, stecken wir in die Entwicklung der Fähigkeiten neuer Leute. Wir veranstalten in halbwegs regelmäßigen Abständen Trainings, in denen wir die Basisfähigkeiten zur Durchführung einer Kampagne der direkten Aktion vermitteln. In den häufig darauf folgenden Einzelgesprächen teilen wir unsere Stärken, Herausforderungen und Ziele als Organizer mit.

Häufig ist es schwierig, die Balance zu halten zwischen dem Aufbau

neuer Leute und dem Sicherstellen, dass Dinge laufen. Auf der einen Seite schätzen Leute es, nicht zu sehr angeleitet zu werden, andererseits kann es noch demoralisierender und entmächtigender sein, Mist zu bauen und zu scheitern. Wir haben einige neue Strategien entwickelt, um uns auf diesem schmalen Grad zu bewegen. Erstens versuchen wir eine Gruppenkultur zu etablieren, die Unzuverlässigkeit missbilligt und Zuverlässigkeit schätzt. Wenn du eine Aufgabe übernommen hast, dann erwarten alle, dass du sie auch tatsächlich erledigst und zwar in dem Zeitraum, den du zugesagt hast. Danach berichtest du von deinem Vorankommen. Wenn du das tust, hast du dir ein wenig Respekt innerhalb der Gruppe erarbeitet. Tust du es nicht, hast du ein wenig Respekt verloren. So entsteht ein greifbarer sozialer Druck, der dich dazu bringt, Sachen, die du zugesagt hast, wirklich durchzuziehen. Zweitens versuchen wir Leute dazu zu bringen, ihre Ängste zu überwinden und neue Aufgaben zu übernehmen. Das kann so etwas Einfaches sein wie zusammen Aufgaben übernehmen, die für eine Person neu sind. Beim nächsten Mal fragt man dann: „Warum übernimmst du nicht diesmal die Führung?“ Die Maxime lautet „Beobachte jemanden, mach es selbst, bring es jemandem bei“, auch wenn es wohl besser „Beobachte viele, mach vieles, bring es jemandem bei“ heißen sollte. Drittens evaluieren wir gemeinsam, um uns gegenseitig zu unterstützen und die Hürden zu überwinden, die Leute davon abhalten, Sachen erledigt zu bekommen. Wenn jemand sich zum ersten Mal bereit erklärt, einen Fall im Plenum vorzustellen, steht oft eine erfahrene Person als Back-up zur Seite, um mit Problemen zu helfen und im Zweifelsfall zu übernehmen, wenn der Faden verloren wurde.

Abschließend sei bemerkt, dass für die meisten Menschen das größte Hindernis bei der Entwicklung ihrer Organisationsfähigkeiten ihre eigene Desorganisiertheit ist, z. B. keinen Kalender zu führen. Allein durch das Führen eines Kalenders konnten wir beobachten, wie aus hoffnungslos unzuverlässigen Menschen super Organizer wurden.

10. ORGANISIERUNG VON INNEN

In diesem Abschnitt beschreiben wir unsere aktuellen Bestrebungen, SeaSols Betätigungsfeld um den Aufbau von Arbeiter_innen- und Mieter_innenräten zu erweitern.

Bei arbeitsplatzbezogenen Kämpfen unterstützte SeaSol bisher Leute, die entweder bereits gekündigt hatten oder gefeuert worden waren. In allen Fällen

wurden sie entweder um den Lohn geprellt, ungerechtfertigt gefeuert oder der Arbeitgeber rächte sich immer noch irgendwie an ihnen (es wird mit Klagen gedroht, Leute werden davon abgehalten Arbeitslosengeld oder Leistungen bei Arbeitsunfällen zu beantragen usw.). Ähnlich war es bei den Kämpfen gegen Vermieter_innen. Wir unterstützten Menschen, die bereits ausgezogen waren und denen entweder ihre Kautions gestohlen oder unangemessene Kosten in Rechnung gestellt wurden. In solchen Situationen hatten die Ex-Arbeiter_innen und Ex-Mieter_innen im Kampf nicht mehr viel zu verlieren, schließlich war der anvisierte Gegner nicht mehr in der Lage, jemanden zu feuern oder zwangszuräumen. Das macht es möglich, fast sofort in die Öffentlichkeit zu gehen, um der individuellen Ungerechtigkeit zu begegnen.

Unsere Strategie muss allerdings eine andere sein, wenn wir jemanden bei einem Kampf gegen den aktuellen Chef oder Vermieter unterstützen. Wenn eine einzelne Person einen Kampf mit SeaSol führen möchte, am Arbeitsplatz oder im Wohnhaus jedoch isoliert ist, können wir mit ziemlicher Sicherheit mit extremen Vergeltungsmaßnahmen rechnen, wenn nicht gar mit der sofortigen Kündigung. In dieser Situation muss deswegen zunächst ein starkes Bündnis am Arbeitsplatz oder im Wohnhaus aufgebaut werden, statt sofort mit einer Öffentlichkeitskampagne zu starten. Das Ganze sollte möglichst „unter dem Radar“ und durch Vieraugengespräche organisiert werden. Nur mit einer vereinten Gruppe am Arbeitsplatz oder im Haus macht es für sie (oder für SeaSol) Sinn, den Konflikt mit Chef oder Vermieter_in öffentlich auszufechten.

SeaSol fängt erst jetzt ernsthaft mit der Arbeit am Aufbau von Kapazitäten an, die für solche Formen von „Organisierung von innen“ nötig sind, während wir weiter die beschriebenen Kämpfe außerhalb der Arbeitsplätze und Wohnhäuser führen. Wir unternehmen diesen Versuch gemeinsam mit dem IWW und machen dabei sehr viel Gebrauch von ihrem Leitfaden zur Organisierung am Arbeitsplatz. Das sind die nächsten Herausforderungen.

2. WARUM DU EIN SOLIDARITÄTSNETZWERK AUFBAUEN SOLLTEST

Man wirft Anarchist*innen oft vor, gegen jede Form der Organisation zu sein. Einige von uns weisen jedoch schnell darauf hin, dass wir nicht gegen alle Organisationsformen sind – nur gegen die scheinbar effektivsten.

Als ich mich zum ersten Mal für anarchistische Politik interessierte, gab es nicht viele Gruppen, in die ich mich einbringen konnte. Alle Kollektive, denen ich beigetreten bin, schienen sich zu bilden, auseinanderzufallen und sich zu reformieren – immer dieselben Leute, die sich in neue Gruppen zusammenschlossen. Sie lösten sich auf und fingen wieder von vorne an. Wenn sie überhaupt an einer erkennbaren Aktion teilnahmen, dann normalerweise, weil eine andere Gruppe sie organisiert hatte.

Überall in den USA konnte man die anarchistischen Organisationen, mit denen ich zusammengearbeitet hatte, in einem Wort zusammenfassen – sie waren ziellos. Sie hatten vage Beweggründe. Sie hatten keine erkennbaren, unmittelbaren Ziele. Für die meisten gilt: wenn man sie fragen würde, was sie taten, bin ich mir nicht sicher, ob man eine klare Antwort bekommen hätte. Das sind chronische Probleme in einem Großteil der heutigen anarchistischen Bewegung. Und wenn meine Erfahrung ein Indikator dafür ist, seid ihr? wahrscheinlich auf ähnliche Probleme gestoßen.

Obwohl ein Solidaritätsnetzwerk keineswegs die einzige Lösung für diese gemeinsamen Probleme bietet, so bietet es doch einige praktische Einsichten und Beispiele dafür, wie wir:

1. die Kämpfe gegen unsere Chef- und Vermieter*innen gewinnen können;
2. neue Arbeiter*innen für unsere Organisationen gewinnen können, von denen viele noch nie zuvor etwas vom Anarchismus gehört haben;
3. uns und unsere Arbeitskolleg*innen stärken und;
4. eine stabile und positive Präsenz in unserer Gemeinschaft aufbauen, aus der heraus wir in neue Richtungen weiter wachsen können.

VORAB

Das Seattle Solidarity Network, kurz SeaSol, begann in 2008 mit nur einer Handvoll Aktivist*innen mit unterschiedlichem Hintergrund. Einige hatten Erfahrung in der Organisierung von Gewerkschaften, andere in der Anti-Gipfel-Arbeit gegen die G8 und wieder andere in verschiedenen Anti-Kriegs-Kampagnen.

Zum Teil war es die Absicht der ersten Organisator*innen, auf der großen Arbeit von Menschen vor ihnen aufzubauen. Die Vision von SeaSol lässt sich am besten als eine Mischung aus der „Direct Action Case-Work“ der Ontario Coalition Against Poverty 1 und dem „Solidaritäts-Unionismus“ der Industrial Workers of the World beschreiben.

Seit seiner Gründung ist SeaSol auf eine Mitgliederzahl von über 100 Personen und ein Organisationskomitee von 15 Personen angewachsen. Diese fünfzehn Organisator*innen können zudem auf eine Mobilisierungsliste von 400 Unterstützer*innen zurückgreifen. Bei Bedarf wird damit zu Aktionen aufrufen, wo wir dann zuverlässig mit ca. 20-30 Personen rechnen können.

Das Wachstum von SeaSol lässt sich größtenteils auf seine Erfolgsquote zurückführen. Von 25 Kämpfen, die SeaSol übernommen hat, haben wir 22 gewonnen, und die Erfolgsquote von SeaSol ist auf sein Organisationsmodell zurückzuführen. Das bringt uns zum ersten Grund, ein Solidaritätsnetzwerk in eurer Stadt zu gründen.

1. KÄMPFE GEGEN CHEF- UND VERMIETER*INNEN GEWINNEN

„Gewinnen“, sagte ein SeaSol-Organisator einmal, „ist wie eine Droge“. Eine sehr stärkende und süchtig machende Droge.

Diejenigen, die wie wir viel Herz in „symbolische“ anarchistische Projekte gesteckt haben - viel Arbeit gegen Polizeübergriffe, Anti-Kriegs- Organisationen, Anti-G8-Kampagnen usw. -, diejenigen haben sich bestimmt, wie wir oft extrem demoralisiert gefühlt. Wir haben uns so gefühlt, weil wir trotz aller Opfer nie etwas gewonnen haben. Die Kampagnen schienen nie zu Ende zu gehen, weil der Feind uns etwas eingestanden hat, sondern immer nur, wenn die Aktivist*innen ausgebrannt aufgeben mussten.

Aus diesem Grund betont das SeaSol-Modell, dass Organisator*innen sowohl ein gutes Verständnis dafür haben sollten, wie man sich mit Bossen und

1. Ontario Coalition Against Poverty. Ihr ‚direct action casework‘ bedeutet Unterstützung beim Amt. Hier ist es ausführlich nachzulesen (<https://ocap.ca/our-work-2>) eng.

Vermieter*innen anlegen kann (welche Taktik funktioniert, welche nicht), als auch dafür, wie realistisch es sein könnte, eine potentielle neue Kampagne zu gewinnen. Das bedeutet, dass je größer unsere Forderungen an einen Chef sind, desto mehr Hebel müssen wir finden, um ihn zu verletzen. Je kleiner also die Forderung, desto weniger Einfluss brauchen wir. Je größer die Forderung... ihr versteht schon.

Ein Teil dessen, was SeaSol so effektiv macht, ist, dass wir unsere Aktionen auf unsere tatsächliche Stärke gründen. Wenn wir z.B. „5 Einheiten“ Druck benötigen würden, um eine Forderung an eine Vermieterin zu gewinnen, aber nur „3 Einheiten“ verlässlich durchhalten könnten, würden wir diesen Kampf ablehnen. Natürlich lässt sich das alles nicht quantifizieren, aber ihr versteht das Konzept.

Die Idee ist, kurz gesagt, sicherzustellen, dass wir niemals Zeit auf Kämpfe verwenden, die wir mit unserer aktuellen Stärke noch nicht gewinnen können. Wenn wir die Kämpfe sorgfältig auswählen, können wir unsere Energie dort konzentrieren, wo wir eine größere Wirkung erzielen können. Schließlich sind es Ergebnisse, die die Menschen am meisten sehen wollen.

Wenn der Kampf erst einmal begonnen hat, verwendet SeaSol zwei Grundprinzipien für die Planung der Kampagne: Eskalation und Ausdauer. Zunächst machen wir ein Brainstorming, welche Taktiken in der Kampagne wirksam sein könnten. Wir bewerten sie dann von den am wenigsten bis zum meist einflussreichsten. Wir tun dies, weil wir im Laufe des Kampfes eskalieren wollen. „Nicht die Erinnerung an das, was wir ihnen gestern angetan haben, wird die Bosse einlenken lassen“, erklärt ein Sea-Sol-Organisator, „sondern die Angst davor, was wir ihnen morgen antun werden“.

Der Prozess, einen Kampf auf diese Weise zu entwerfen, ist einerseits hilfreich, weil wir so sehen können, wie viel Unterstützung wir mobilisieren müssen – andererseits aber auch, weil wir einschätzen können, ob unsere ursprünglichen Pläne nachhaltig auszuhalten sind.

2. NEUE ARBEITER*INNEN MOBILISIEREN

Es gibt zweifellos viele Gründe, warum Menschen sich für den Beitritt zu einer Organisation entscheiden können. Wie freundlich die Leute sind, wie inklusiv die Gruppe ist, ob sie mit den Prinzipien der Gruppe einverstanden sind oder nicht - all das sind wichtige Erwägungen für die Leute.

Leider sind das oft die einzigen Erwägungen, die viele anarchistische Organisator*innen haben, wenn sie neue Gruppen gründen. Aber es gibt noch eine andere Überlegung, die wir in Betracht ziehen sollten – die Leute wollen vielleicht auch wissen, was eure Organisation tut.

Tatsächlich ist es schwierig, Leute allein mit großartigen Ideen und Inklusivität für eure Organisation zu gewinnen. Menschen wollen sehen, dass es vorangeht.

Man bindet auch keine Menschen, wenn man nicht das Gefühl hat, dass Fortschritte gemacht werden – wenn nicht eine gewisse Dynamik vorhanden ist. In Gruppen, in denen nicht viel getan wird, neigen Menschen dazu, ziemlich schnell auszubrengen. Und wer kann es ihnen übel nehmen?

SeaSol hatte in den letzten zwei Jahren ein nachhaltigeres Wachstum als jede andere anarchistische Organisation im ‚nordwest‘. Einer der Gründe dafür ist, dass sie den Menschen etwas Praktisches und Konkretes bietet: gegenseitige Unterstützung, Gemeinschaft und eine wirkliche, praktische Verteidigung gegen ihren Chef oder ihre Vermieterin.

Auch die Bindung neuer Mitglieder wurde durch unseren Aufschwung erleichtert: es gibt immer genug Arbeit für alle.

Egal, wie sehr sich jemand anfangs engagieren will, wir finden immer Raum, um ihn mit anpacken zu lassen. Wenn wir durch unsere anhaltenden Kämpfe und neuen Kampagnen neue Leute anziehen, erhöhen wir unsere Stärke, was wiederum bedeutet, dass wir mehr Kämpfe aufnehmen und so noch mehr Leute anziehen können.

3. UNS SELBST UND ANDERE STÄRKEN

„Empowerment“ ist ein Begriff, der in radikalen Kreisen sehr verbreitet ist. „Wir müssen jene ermächtigen und jene stärken ...“ Er kann mitunter so oft verwendet werden, dass er bedeutungslos wird. Er wird auch recht häufig in Situationen verwendet, in denen, offen gesagt, nichts dergleichen geschieht.

In SeaSol hingegen sehen wir jeden Tag, wie es konkret funktionieren kann. Der Prozess, mit dem wir die Ziele unserer Organisation erreichen – den Kampf gegen Bosse und Vermieter*innen gewinnen – bedarf viel formales Training. Menschen müssen lernen, wie man Mobiaufrufe schreibt. Sie müssen lernen, wie man ein Treffen für einen potentiellen neuen Kampf durchführt, und sie müssen lernen, wie man eine Kundgebung abhält. Zu diesem Zweck haben wir viele Einzelgespräche und viele Gruppentrainings.

Aber Menschen lernen ja nicht dadurch, was organizing ist, indem sie einen Beitrag dazu hören oder an einem Training teilnehmen. Der wichtigste Lernmoment im Seattle Solidarity Network ist, dass Menschen einen Raum erhalten, in dem sie ihre Ideen in die Tat umsetzen können. Jede Arbeiterin, die ein paar freie Stunden pro Woche hat, kann hier die Kunst und Wissenschaft einer Bewegung lernen.

Es gehört jedoch mehr zum Empowerment als nur das Erlernen neuer Fähigkeiten. Selbst wenn Menschen noch nicht bereit sind, sich bei SeaSol voll

und ganz zu engagieren, kann die Erfahrung, eine Chefin anzugehen und zu gewinnen, eine sehr radikalisierte Erfahrung sein. Es vergrößert nicht nur unsere Stärke, sondern auch unser Selbstvertrauen.

Die Kampagnen, die wir durchführen, zeigen uns konkret die wirklichen Klassenunterschiede, die in unserer Gesellschaft herrschen. Mit den Arbeiter*innen auf der einen und den Bossen, Grundbesitzer*innen, Bullen und Gerichten auf der anderen Seite. Die Kämpfe, die wir führen, dürften viele Menschen auf eine Weise erreichen, wie es unsere umfangreichen Bibliotheken nicht können.

4. EINE STABILE UND POSITIVE PRÄSENZ IN UNSERER GEMEINSCHAFT AUFBAUEN, AUS DER HERAUS WIR IN NEUE RICHTUNGEN WACHSEN KÖNNEN.

Es ist schwierig, eine neue politische Gruppe zu gründen. Es ist schwierig, eine Gruppe von Menschen zusammenzubringen. Man muss neue Wege finden, neue Grenzen setzen, einen Raum für Begegnungen finden und einfach ein Gefühl dafür bekommen, wie man miteinander arbeiten wird. Das erfordert eine Menge Arbeit.

Dann ist es wohl ein Problem, wenn Gruppen ständig auseinander fallen. Wenn ihr daran interessiert seid, viel überflüssige und ehrlich gesagt unnötige Arbeit zu vermeiden, indem ihr ständig neue Gruppen bildet, hat das Modell des Solidaritätsnetzes einige Vorteile:

Erstens gibt es nie einen Mangel an Arbeiter*innen, die von ihren Chef- oder Vermieter*innen beschissen werden. Solange du Mitstreiter*innen hast, bist du nie arbeitslos!

Zweitens: Je länger man dabei ist, desto einfacher ist es, eine größere und integrative Gemeinschaft aufzubauen. Das ergibt einfach Sinn. Wenn ihr schon seit Jahren dabei seid und eine Arbeit macht, die für eure Nachbarschaft wichtig ist, wissen die Leute über euch Bescheid. Wenn ihr zwei Monate lang dabei seid, wird niemand die Gelegenheit haben, mit euch in Kontakt zu treten.

Letztendlich ist das Solidaritätsnetzwerk nur der Anfang von etwas, von dem wir alle hoffen, dass es etwas viel breiteres und umfassenderes sein wird. Mit einem wachsenden Netzwerk – und einer kämpferischen Gemeinschaft, die damit aufgebaut wird – eröffnen sich uns neue Möglichkeiten. Es gibt Ideen, wie das Solidaritätsnetzwerk von Seattle Kämpfe gegen Polizeibergriffe, gegen Gewalt gegen LGBTQ oder sogar gegen einen Fall von sexueller Gewalt an einer

örtlichen Highschool aufnehmen könnte.

Das sind alles legitime Kämpfe, mit denen wir durchaus in der Lage sein könnten, umzugehen. Der Punkt ist, dass dieses Modell die Chance bietet, zu wachsen, sodass wir in Zukunft mehr umsetzen können. SeaSol bringt die Menschen zusammen, die wir brauchen, um eine Bewegung aufzubauen, und wenn das Netzwerk wächst, werden sich uns neue Möglichkeiten eröffnen.

3. SOLIDARISCHE NETZWERKE: INNOVATIONEN, NEUZUSAMMENSETZUNG UND FRAGEN

Das Auftauchen von *solidarischen Netzwerken* (engl.: *solidarity networks*) hat nicht nur in den USA, sondern auch international zu Experimenten und Debatten geführt. Soweit wir wissen, ist ihre Entstehung auf das Seattle Solidarity Network zurückzuführen. Einfach gesagt ist ein Solidarisches Netzwerk eine Gruppierung, die direkte Aktionen durchführt, um Kämpfe von Einzelnen oder Gruppen, typischerweise Arbeiter_innen oder Mieter_innen, zu unterstützen. Im Unterschied zum traditionellen gewerkschaftlichen Organizing begann das Seattle Solidarity Network (kurz: Seasol) ein Milieu zu mobilisieren, das bereit war Probleme zu bearbeiten, die Menschen aus der Arbeiter_innenklasse haben, egal wo sie leben oder arbeiten. Das bedeutet auch zu kämpfen, wo es bereits eine Gewerkschaft gibt, wo jemand auf sich allein gestellt ist oder wo sich viele Mieter_innen und Beschäftigte engagieren. Eine ausführliche Beschäftigung mit diesen Erfahrungen wäre bestimmt umfangreich. Wir stellen hier einige der Hauptargumente aus den Diskussionen und Artikeln vor, die sich mit solidarischen Netzwerken beschäftigt haben, um sie bekannt zu machen und aus ihnen zu lernen.

Dieser Ansatz hat viele Stärken, die etwas über Organisierung in der Gegenwart aussagen. Solidarische Netzwerke ermöglichen es Revolutionär_innen als kleine Gruppe zu beginnen, öffentliche Kämpfe zu führen und sich durch Konflikte zu vergrößern und zu entwickeln. Die meisten Solidarischen Netzwerke nehmen sich Problemen wie unausgezahlten Löhnen oder zurückgehaltenen Mietkautionen an, weil sie Menschen betreffen, die den Ort der Auseinandersetzung bereits verlassen haben. Dadurch werden negative Auswirkungen und Probleme verringert, die normalerweise bei der Organisierung im eigenen Haus (aus dem du rausgeschmissen werden kannst) oder bei der eigenen Arbeit (die du verlieren kannst) entstehen. So können Menschen, die normalerweise nicht in einer guten Lage sind, um sich zu organisieren, Kämpfe führen und aus ihnen lernen. Die Stadt ist der Aktionsbereich und die Gesamtheit des Lebens der Arbeiter_innenklasse

ist das Ziel. In einer Zeit zunehmend unsicherer Erwerbstätigkeit, sinkender Lebensstandards und einer generellen Entfremdung und Entpolitisierung vieler Lohnabhängiger bieten Solidarische Netzwerke mögliche Ansatzpunkte, wie revolutionäre Politik geeignete Lösungen hervorbringen kann.

Diese Strömung entstand Ende der 2000er Jahre. Einige radikale Gewerkschafter_innen der IWW begannen mit Organisationsmodellen zu experimentieren, die sie aus Kämpfen in den USA und Kanada kannten, und daraus entwickelte sich Seasol. Der stärkste Aspekt dieses Experiments war die Fähigkeit, die Methoden der IWW und anderer auf eine veränderte taktische Orientierung anzuwenden. Gemäß ihrer Analyse nahmen sie den proletarischen Alltag ins Visier und bestimmten die kämpfenden Menschen als neue Protagonist_innen. Sie begannen damit, bewusst oder unbewusst, nachdem andere Experimente der IWW in Portland, Philadelphia, Chicago und der San Francisco Bay Area zur erfolgreichen Organisation von schnellen, mobilen Aktionen durch Restaurant-, Baustellen-, Kurierdienst- und Einzelhandelsbeschäftigte geführt hatten. Seasols Arbeit unterschied sich zu der Zeit nicht besonders von der Arbeit anderer, ihr Plan und ihr Konzept jedoch sehr. Das führte vermutlich zu der Begeisterung und der rasanten Ausbreitung ihres Modells in den folgenden Jahren.

Durch Poster, Leitfäden und regelmäßige Veröffentlichungen über ihre Kämpfe wurden die Bedingungen, unter denen die kleinen, zersprengten, radikalen Gruppen arbeiteten, verbessert und der Zugang zu ihnen erleichtert. Ihre Publikationen sind oft ansprechend gestaltet und zeugen von der Bereitschaft, unterschiedliche Formate, wie z.B. kurze, innovative Videos, auszuprobieren. Solnets, wie die Solidarischen Netzwerke auch genannt werden, breiteten sich in den USA, Großbritannien, Kanada und Australien aus. Solnets sind für Revolutionär_innen eine adäquate Organisierungstaktik gegen die schärfsten Verfehlungen im Bereich Löhne und Wohnraum und sie zeigen, dass sie imstande sind, insbesondere vorenthaltene Löhne und Mietkautionen zu erstreiten. Tatsächlich wird in den Veröffentlichungen der Solnets das Erringen nachweisbarer Siege als zentraler Teil ihres Konzepts betont.

DIE ERSTEN SIEGE STÄRKTEN DIE FÄHIGKEITEN UND KENNNTNISSE DER ENGAGIERTEN

Radikalen in den solidarischen Netzwerken, aber sie führten auch zu anspruchsvolleren Auseinandersetzungen und verlangsamten das Wachstum außerhalb von Seattle. Viele Solnets hatten Schwierigkeiten außerhalb von Seattle, wo auf eine starke Gewerkschaftslinken gezählt werden konnte. In Gegenden mit

einer anderen politischen Landschaft konnten nicht so einfach Siege erzielt werden und teilweise war es eine Herausforderung, die Solidarischen Netzwerke am Leben zu halten. Seasol selbst sah sich dem Zorn der institutionellen Linken und Rechten ausgesetzt, als es sich mit stärkeren Gegner_innen anlegte, die von SEIU (nordamerikanische Dienstleistungs- gewerkschaft, Anm. d. Ü.), Nichtregierungsorganisationen oder Lokalpolitiker_innen unterstützt wurden. Die Organizer von Seasol führten ihre zentralen Kämpfe trotz Verleumdungen in den Medien, Einschüchterungen und Gewalt zu Ende. Der Beginn der Wirtschaftskrise veränderte das politische Terrain und erwischte viele Solnets unvorbereitet.

Die Debatten um das Solnet-Modell haben sich in verschiedene Richtungen entwickelt, aber scheinen sich auf die Frage zu konzentrieren, wie aus der radikalen Politik der Solidarischen Netzwerke eine beständige Aktivität im Alltag der Arbeiter_innenklasse erwachsen kann. Die Grundidee wird in Seasols Leitfaden für den Aufbau eines Solidarischen Netzwerks dargelegt. Als er dieses Modell anwandte, bemerkte Ryan Spourgitis, ein Organizer aus Iowa City, das Spannungsverhältnis zwischen der Rolle als sozialer Dienstleister und der angestrebten Strategie der Organisierung. Ähnliche Fragen stellten Organizer von Unity & Struggle, die das Southwest Defense Network mitaufbauten. In beiden Szenarien unterschied sich das Umfeld stark von Seattle. Ebenso brachten die positiven wie negativen Herausforderungen durch Occupy und die Haltungen zur Krise die Schritt-für-Schritt-Taktik der frühen Solnets durcheinander. David, einer der zentralen Organizer von Seattle Solidarity, schlug während einer Präsentation im Januar 2013 vor, sich den zwei Herausforderungen, die die oben genannten Autor_innen beschrieben hatten, zu stellen. Erstens erkannte er, dass es schwierig ist, die kurzen, meist individuellen Kämpfe zu nutzen, um weitere Organizer zu gewinnen (statt bei der Unterstützung der Arbeiter_innen auf Aktivist_innen zu setzen). Es stellte sich als schwierig heraus, die Politik von Seasol den kämpfenden Menschen näherzubringen, obwohl das Seasol bewusst war und sie es zu ändern versuchten. Zweitens war Occupy eine Gegenthese zum geradlinigen Aufbau von Bewegungen und er hätte sich gewünscht, besser auf die Veränderungen reagieren zu können, und betonte deshalb den Bedarf für neue Experimente, um sich auf Kämpfe dynamischer einlassen zu können. Miami Autonomy & Solidarity hat die Gedanken eines Zuhörers auf ihrer Internetseite veröffentlicht.

Die Kehrseite der Medaille war, dass die positiven Erfahrungen mit Solnets und ihre vermeintliche Überlegenheit gegenüber dem Rest der oftmals entfremdeten und stagnierenden Linken einige Mitglieder dazu verleitete, sie als Herausforderung für die Linke zu sehen. Walter Winslow schrieb einen langen Artikel über die Erfahrungen mit Seattle Solidarity, in dem er die

Arbeiter_innenbewegung kritisierte und die IWW ablehnte. Er verortet Season in der anarchosyndikalistischen Tradition und führt Taktik und Konzept auf die Fähigkeit des Anarchosyndikalismus zurück, revolutionäre Aktionen an die sich ständig verändernden und sich verallgemeinernden Kämpfe und Lebensbedingungen der arbeitenden Klasse anzupassen. So könne die Arbeiter_innenklasse gegen die Macht der herrschenden Klasse und ihre Gesellschaft im Ganzen in Stellung gebracht werden.

Diese Diskussionen und Erfahrungen werfen für alle, die sich in Arbeiter_innenvierteln und an Arbeitsplätzen organisieren, unabhängig von der eigenen Position eine Reihe wichtiger Fragen auf. Ein guter Teil des rasanten Erfolgs der Solnets beruht auf der Präsentation ihres Modells, das neu war und die Leute begeisterte. Obwohl das eigentlich eine Stärke ist, kann es zu enttäuschten Hoffnungen und dem Rückgang von Solnets beigetragen haben, die ohnehin schon mit einer ungünstigen politischen Landschaft zu kämpfen haben. Aufbauend auf einem Kern engagierter Organizer mit revolutionären Ideen und Überzeugungen – ein Kennzeichen anarchosyndikalistischer Praxis – zeigen Solnets, dass das Leben der Arbeiter_innenklasse wieder in das Zentrum der Politik gerückt werden muss. Die Rolle der Radikalen, ihre Beziehung zu denen, die sie organisieren, und welche Rolle Politik in dem Ganzen spielt, muss kontrovers diskutiert werden. Einerseits sind Solnets Netzwerke für Militante in der Nachbarschaft und am Arbeitsplatz, aber mit einer klaren Funktion und Organisation. Solche Ideen ähneln dem, was ich unbeholfen Zwischenebenen der Kämpfe genannt habe und entfernt auch anarchistischen und kommunistischen Projekten, in denen revolutionäre Arbeiter_innen in breiteren Zusammenschlüssen wie Versammlungen, Räten und Syndikaten zusammenarbeiten. Andererseits scheinen Solnets manchmal allgemeine Gremien ohne politischen Anspruch zu sein, ein Ansatz zur kämpferischen, sozialen Organisation, der von Anarchist_innen begründet wird, die dann aber das Politische meiden.

Im Allgemeinen bewegen sie sich zwischen diesen Polen. Trotzdem haben sie Mühe Arbeiter_innen zu rekrutieren und zu radikalieren, obwohl sie sich als Netzwerk nicht offen auf ihre revolutionäre Politik beziehen. Solche Spannungen treten nicht nur in Solnets auf, sondern gehören für alle, die Ähnliches versuchen, zu den verbreitetsten Problemen infolge fragmentierter Sozialräume, einer fehlenden sozialen Kraft, die in Kämpfe interveniert, und politischer Isolation. Heutzutage ist das nicht überraschend und spiegelt ähnliche Dynamiken anderer Gruppen wider, auch wenn diese andere Ausgangspunkte haben. Solche Debatten innerhalb der IWW haben einige von uns dazu gebracht, unsere Politik in das Zentrum der Organisierung zu stellen, statt sie als äußeren oder impliziten Aspekt der Organisierung zu begreifen. In den Veröffentlichungen betonen Autoren

des Recomposition-Blogs wie Juan Conatz, Nate Hawthorne oder ich selbst das politische Wesen aller Kämpfe und dass sie explizite und konkrete Inhalte benötigen. In jüngerer Zeit hat die Wobblyism-Gruppe daran gearbeitet, eine Methode zu finden, und sich theoretisch mit ihrem Ansatz des langfristigen, revolutionären Organizing am Arbeitsplatz auseinandergesetzt.

Zu guter Letzt wuchsen Solnets, nachdem sie ihr gewohntes Terrain (z.B. bestimmte Firmen oder Wohnhäuser) verließen, aber dadurch gab es Schwierigkeiten, ihre Tätigkeiten aufrechtzuerhalten und Militante zu binden. Nach anfänglichen Erfolgen wurden Solnets, die versuchten sich weiter zu entwickeln, indem sie sich auf das langfristige Organizing und Kämpfen konzentrierten, vor die gleichen Schwierigkeiten gestellt.

Es gibt kaum Gründe anzunehmen, dass es anders sein sollte. Viele suchen organisatorische, theoretische oder taktische Lösungen für die grundlegenden Probleme, nämlich Inaktivität und Niederlagen der Klasse. Dieser Fehler ist in der Linken heutzutage verbreitet. In Wirklichkeit steckt hinter der Bereitschaft zu kämpfen und Macht neu aufzubauen mehr als nur unsere eigenen Aktionen. Ich möchte die Inkompetenz der Linken, die den Alltag der Arbeiter_innenklasse als wichtigstes Politikfeld aufgegeben hat, nicht entschuldigen. Aber wir sollten nicht in das andere Extrem verfallen und annehmen, dass unabhängig von den richtigen gesellschaftlichen Bedingungen eine technische Herangehensweise an das Organizing die realen Hindernisse für eine revolutionäre Bewegung überwinden kann. Ich glaube allerdings nicht, dass die Menschen in den solidarischen Netzwerken diesen Fehler notwendigerweise begehen. Das ist etwas, das die IWW und Anarchosyndikalist_innen in der Geschichte, aber auch in den vergangenen 20 Jahren des Experimentierens in den USA und Kanada wiederholt lernen mussten. Wir haben in den langwierigen Organisationsprozessen der IWW die transformative Kraft der Kämpfe, die aus Teilnehmer_innen Revolutionäre macht, ebenso gesehen wie die lähmende Wirkung, die die Gesellschaft in normalen Zeiten auf revolutionäre Initiative ausübt. Heute kann sich das zu unserem Vorteil verändern, weil Menschen beginnen sich zu wehren, ihre Ansichten ändern und sich für Alternativen öffnen. Trotzdem sollten wir unsere Hauptaufgabe nicht aus den Augen verlieren und nicht nur Kämpfe unterstützen, sondern in ihnen auch revolutionäre Politik zum Leben erwecken. Die Erfahrungen mit solidarischen Netzwerken bieten dafür einen ebenso hervorragenden Ausgangspunkt wie für die stärkere Verankerung von revolutionärem Anarchismus in solchen Kämpfen.

Scott Nappalos lebt in den USA, ist Mitglied der Industrial Workers of the World (IWW) und schreibt regelmäßig für den Blog „Recomposition – Stories About Work and Resistance“.

LITERATUR

- Conatz, Juan: Developing the IWW's Direct Unionism Politics (libcom.org/blog/developing-iww's-direct-unionism-politics-07032013)
- Erre, Jota: Reflections on the 1/17/13 Seattle Solidarity Workshop (miamiautonomyandsolidarity.wordpress.com/2013/07/10/reflections-on-the-11713-seattle-solidarity-workshop)
- Hawthorne, Nate: Mottos and Watchwords: A Discussion of Politics and Mass Organizations (libcom.org/library/mottoes-watchwords-discussion-politics-mass-organizations)
- Nappalos, Scott: Not One Nor Two: Political Organization, Syndicalism, and Thought (libcom.org/blog/not-one-nor-two-political-organization-syndicalism-thought-10092013)
- Spourgitis, Ryan: Solidarity Network or Solidarity Service? On the Challenges of Building a Solidarity Network (libcom.org/library/solidarity-network-or-solidarity-service-challenges-building-solidarity-network)
- Winslow, Walter: The Seattle Solidarity Network: A New Kind of Working Class Social Movement (libcom.org/library/seattle-solidarity-network-new-kind-working-class-social-movement)
- Wobblyist Writing Group: Wobblyism: Revolutionary Unionism for Today (libcom.org/library/wobblyism-revolutionary-unionism-today)

INTERNETSEITEN

- Recomposition – Stories About Work and Resistance (demnächst auch mit Texten auf Deutsch und Türkisch)
recomposition.info
- Seattle Solidarity Network
seasol.net

3. EIN INTERVIEW MIT SEASOL

LIBCOM.ORG INTERVIEWT EIN MITGLIED DES SEATTLE SOLIDARITY NETWORK, 2010

Wer bist Du?

Ich bin Matt, derzeit arbeitslos und lebe in Seattle, nachdem ich vor sechs Jahren aus England hierher gezogen bin. Ich bin von Anfang an Mitglied des Seattle Solidarity Network. Davor war ich bei den IWW in Seattle und verschiedenen anarchistischen Gruppen, wie z.B. der Anarchist Federation in Großbritannien.

Kannst du die Gruppe kurz beschreiben?

Das Seattle Solidarity Network (SeaSol) ist eine kleine Gruppe von Arbeiter- und Mieter*innen. Sie konzentriert sich darauf, durch kollektive Aktionen in Form von Kundgebungen und Demonstrationen, kleine Kämpfe gegen Bosse und Vermieter*innen zu gewinnen. Da geht es meistens um Fragen wie unbezahlte Löhne und gestohlene Kauttionen.

Wie groß seid ihr und seit wann seid ihr aktiv?

Wenn wir es nach der offiziellen Mitgliedschaft, die erst vor kurzem eingeführt wurde, beziffern, sind wir etwa sechzig. Zehn bis vierzig Personen kommen zu einer durchschnittlichen Aktion, und wir haben eine Kontaktliste von etwa vierhundert Personen. Ich schätze, dass mindestens die Hälfte an einer oder mehreren Aktionen oder Veranstaltungen teilgenommen hat. Das „Organisationsteam“ besteht aus etwa einem Dutzend Mitgliedern. Das sind die Personen, die sich zu einem etwas höheren Engagement bereit erklärt haben und die den größten Teil der täglichen Arbeit übernehmen, wie die Besetzung der Telefonkette, die Beantwortung von Anrufen und das Treffen mit neuen Leuten.

*SeaSol wurde Ende 2007 gegründet und ist noch immer sehr aktiv.
Wie hat es angefangen?*

Es begann, weil eine kleine Gruppe von uns, vor allem IWW-Mitglieder und Anarchist*innen in Seattle, über unseren derzeitigen Mangel an Aktivitäten frustriert war. Der allgemeine IWW-Mitgliedsverband in Seattle war zu klein und verfügte nicht über die erforderlichen Ressourcen, um Arbeitsplätze zu organisieren. Das meiste, was wir hätten tun können, wäre, Arbeitnehmer*innen, die an uns herantreten, weil sie an einer gewerkschaftlichen Organisation ihres Arbeitsplatzes interessiert sind, Schulungen und Unterstützung anzubieten. Das kommt aber nur gelegentlich vor und es ist bislang nicht zu einer Organisationsinitiative geworden. Meine eigene Perspektive entstand aus der Frustration über symbolische und unwirksame Anti-Kriegs- und Anti-Globalisierungs-Proteste und anarchistische Propagandagruppen, die für das Leben der meisten Menschen, einschließlich meines eigenen, nur eine begrenzte Bedeutung hatten.

SeaSol ging von einer Mischung aus Ideen aus. Wie z.B. von dem Versuch, einen fliegenden Kundgebungsbande oder eine „Direct Action Casework Group“ in der Art der OCAP zu schaffen. Einige Mitglieder hatten minimale Erfahrung mit der Lohnforderung in einem Einzelfall. Eine Freundin war für einen Tag in einem Restaurant eingestellt worden und wurde dann erzählt, sie werde nicht mehr gebraucht und würde nicht bezahlt, da es sich um einen „Trainingstag“ handele. Indem sie als große Gruppe im Restaurant auftauchten, zwangen sie den Besitzer, sie zu bezahlen. Ein anderes Mitglied hatte bereits eine Website und eine E-Mail-Liste für Nachrichten zur Streikunterstützung in Seattle. Wir führten ihr einer neuen Verwendung zu und übernahmen auch ihren Namen.

Am Anfang hatten wir keine klare Vorstellung davon, was wir genau tun würden, aber wir beschlossen, uns darauf zu konzentrieren, Arbeiter- und Pächter*innen in Kämpfen zu unterstützen. Und zwar so, dass wir sofortige Gewinne erzielen konnten, anstatt uns in ewigen Kampagnen zu verzetteln. Und das auf eine Art und Weise, die auch uns selbst zugutekommen würde, wenn wir jemals in einen Konflikt mit unseren eigenen Chefs- oder Vermieter*innen geraten sollten. Zu diesem Zweck entwarfen wir zwei Plakate: „Probleme mit Ihrem Chef?“ und „Probleme mit Ihrem Vermieter? Kontaktieren Sie uns“. Wir hängten diese Plakate in der Gegend von Seattle auf, bekamen ein paar Telefonanrufe, und so fing es an!

Warum waren andere, eher traditionelle Organisationen (z.B. Gewerkschaften) nicht geeignet?

Wir wollten es selbst machen, nicht über eine andere Organisation. Eine andere Gruppe davon zu überzeugen, diesen relativ unbekanntem Ansatz zu übernehmen, wäre Zeitverschwendung gewesen. Es war aus verschiedenen

Gründen sinnvoll, SeaSol als eine von den IWW getrennte Organisation zu gründen. Wir würden nicht den sekundären Kundgebungsgesetzen² unterliegen, nicht alle anfänglich beteiligten Personen waren IWW-Mitglieder, und es würde uns erlauben, flexibler zu sein. Die verschiedenen bürokratischen NGOs und Gewerkschaften waren zu langsam, als dass sie Initiative ergreifen oder überhaupt nur an kleinen Arbeits- und Mietskämpfen teilnehmen könnten.

Auf welche Probleme seid ihr anfangs gestoßen? Wie habt ihr sie gelöst?

Wie ich bereits erwähnt habe, hatten wir anfangs keine sehr klare Vorstellung von dem, was wir tun wollten - das wurde im Laufe der Zeit immer klarer. Zuerst war ich skeptisch gegenüber der Idee, dass Plakate tatsächlich valide Kampagnen, wo wir uns einbringen könnten, hervorbringen würden - aber es hat funktioniert. Einer der ersten Anrufe, die wir erhielten, kam von einem Werftarbeiter, der über die schlechten Bedingungen und die Selbstgefälligkeit seiner Gewerkschaft an seinem Arbeitsplatz verärgert war. Also setzten wir uns mit ihm zusammen und machten einige Flugblätter, die er an seinem Arbeitsplatz verteilen würde. Leider funktionierte dieser Ansatz nicht, seine Kolleg*innen zeigten wenig Interesse, und alles, was wir erhielten, war ein böser Anruf von einem der Gewerkschaftsfunktionäre für diesen Arbeitsplatz. Wir hatten keinen wirklich schlüssigen Plan, wie wir an diese Kampagne herangehen sollten. Im Laufe der Zeit würden wir eine Reihe von Taktiken und Vorgehensweisen entwickeln. Nach und nach gewannen wir eine Reihe von Kämpfen, gewannen Verbündete und Anerkennung von anderen Gruppen, etwas, das uns am Anfang fehlte.

Und was blieben die ganze Zeit über Probleme?

Die Beteiligung von den Menschen, die uns um Hilfe baten, beizubehalten, war die ganze Zeit über ein Problem. Wir sagen immer, dass das Seattle Solidarity Network keine Wohltätigkeits- oder Sozialarbeit, sondern ein Netzwerk der gegenseitigen Unterstützung ist. Das bedeutet, dass wir erwarten, dass du, wenn wir dir in deinem Kampf helfen, auch anderen in anderen Kämpfen helfen wirst. Oftmals bleiben Menschen involviert und beteiligen sich ein oder zwei Monate lang an einigen wenigen Aktionen für andere. Aber dann hört man von denen aber nicht mehr. Einige Menschen, die sich anfangs an uns gewandt haben, um uns in ihrem Kampf zu unterstützen, haben jedoch eine aktivere Rolle übernommen und sind dem Organisationsteam beigetreten. Und viele, die

2. Sekundäre Kundgebung: Eine Kundgebung, die außerhalb des eigenen Arbeitsplatzes abgehalten wird.

den Schritt nicht gehen, nehmen noch Monate, nachdem ihr Kampf gewonnen wurde, am Netzwerk teil. Mit der Einführung der Mitgliedschaft und einer größeren Klarheit darüber, was es bedeutet, ein Teil von SeaSol zu sein, sieht es so aus, als würden wir anfangen, die Menschen stärker einzubinden.

Ein weiteres Problem, auf das ein ehemaliger Organisator hingewiesen hat, ist, dass es eine „demografische Kluft“ zwischen dem Organisationsteam und den Menschen gibt, die uns oft um Hilfe bei ihren Kämpfen bitten. Das heißt, die Hauptaktivist*innen sind meist Weiße, und die Leute, die mit den Problemen zu tun haben, gehören häufiger ethnischen Minderheiten an. Das kann für manche Menschen ein Hindernis sein, sich stärker in der Gruppe zu engagieren. Es gibt nicht viel, was wir tun können, außer weiter zu kämpfen. Wenn wir wachsen, wird unsere Organisation Menschen mit mehr unterschiedlichen (ethnischen) Hintergründen anziehen. Das scheint zu klappen, wo wir allmählich Leute, mit denen wir gekämpft haben, mit einbeziehen.

Ein Problem, das uns bei arbeitsplatzbezogenen Kämpfen aufgefallen ist, besteht darin, dass einige Angestellte sich auf die Seite des Managements stellen und sich über unsere Anwesenheit ärgern. Zum Beispiel, wenn sie vor dem Restaurant, in dem sie arbeiten, mit einer Kundgebung konfrontiert werden, die zu einem reduzierten Geschäft führt und ihnen deshalb Trinkgelder kostet. Dem konnten wir erfolgreich entgegenzuwirken, indem wir unter den Demonstrant*innen eine Spendensammlung veranstaltet haben, womit wir die verlorenen Trinkgelder wettmachen können. Und indem wir den Arbeitnehmern klar und deutlich erklären, dass wir nicht gegen sie, sondern gegen ihre Chefin sind. Damit müssen wir weitermachen und wir müssen anfangen mehr mit den Arbeitnehmer*innen zu kommunizieren, bevor wir eine Kampagne starten.

Wann haben die Dinge begonnen, richtig gut loszugehen?

Es hat über vier Monate gedauert, seit wir zum ersten Mal Plakate aufgehängt haben. Unser erster richtiger Kampf war, als wir von einigen Leuten aus dem Greenlake Motel kontaktiert wurden. Dieses „Motel“ war in Wirklichkeit eine wochenweise bezahlte Langzeitresidenz für Leute, die den notwendigen Überprüfungen nicht standhalten konnten, um eine bessere Qualität und preiswertere Wohnungen zu bekommen. Die Überprüfung, weil sie vorbestraft oder kredit- oder wohnungsunwürdig waren oder sich die üblichen ersten und letzten Monatsmieten sowie eine Kautions für Mietwohnungen nicht leisten konnten. Sie hatten unseren Poster gesehen und sich über schreckliche Wohnbedingungen beschwert - Schimmel, undichte Stellen, kaputte Heizung usw. Nachdem wir uns vor Ort ein Bild von der Situation gemacht hatten, haben einige Mitglieder von SeaSol zusammen mit ein paar Mieter*innen

ein Schreiben aufgestellt, wo die notwendigen Reparaturen aufgelistet waren. Wir versammelten ein paar Dutzend Leute und gingen mit einem der Mieter (leider hatten die anderen Mieter*innen zu viel Angst vor einer Räumung) in das respektablere Hotel der Vermieter, wo wir das Forderungsschreiben der verwirrten Rezeptionistin übergaben.

Ein paar Tage später gingen die Vermieter in jeder Wohnung herum und führten die notwendigen Reparaturen durch, während sie die Mieter davor warnten, nicht mit „diesen Kommiss“ zu sprechen. Dies war unser erster bedeutender Erfolg. Doch damit war die Geschichte des Greenlake Motels noch nicht zu Ende. Einige Monate später wurden wir erneut kontaktiert: Das Motel war vom Gesundheitsministerium gerügt worden. Da es sich bei den Pächter*innen technisch gesehen um kurzzeitige Motelbewohner*innen handelte, hatten sie nicht den gleichen Rechtsschutz wie normale Pächter*innen und drohte ihnen die sofortige Räumung. Sie waren diesmal eher bereit, als Gruppe zu kämpfen, und gewannen Umzugshilfe (jeweils drei Monatsmieten), um an bessere Orte zu ziehen.

An welchen Kämpfen warst du beteiligt?

Seit Anfang 2008 haben wir mindestens 21 Kämpfe angefangen und 17 davon gewonnen. Die bekämpften Themen reichen von unbezahlten Löhnen bis hin zu ungerechtfertigten Räumungen. Auf unserer Website findet ihr eine umfassende Liste mit fast allen Kämpfen, an denen wir beteiligt waren - abgesehen von einer Handvoll, die nie begonnen haben oder gelöst wurden, bevor wir handeln mussten.

Welche Arten von Aktionen hast du gemacht?

Wir tauchen als große Gruppe bei der Chefin, im Büro oder im Geschäft des Vermieters auf. Die benachteiligte Person übergibt der Chefin einen Forderungsbrief, in dem angegeben ist, was bis zu einer bestimmten Frist von ein oder zwei Wochen zu tun ist. Dies ist im Grunde genommen ein Zeichen der Stärke: die Arbeiter- oder Pächterin wird von einer großen Gruppe von Leuten unterstützt. Und sie sind eine Warnung: die Chefin oder der Vermieter kann jetzt nachgeben, oder es wird später Ärger geben.

Wenn wir Glück haben, wird die Chefin oder der Vermieter vor Ablauf der Frist nachgeben. Wenn nicht, starten wir eine Eskalationskampagne. Wir fangen ziemlich klein an und erhöhen dann den Druck, indem wir weitere Arten von Aktionen hinzufügen, und das öfter und in immer größerer Zahl. Unsere Hauptstütze ist eine Kundgebung von etwa einem Dutzend Personen vor dem

Geschäftssitz des Feindes. Wenn es sich um ein Restaurant oder ein Geschäft handelt, erweist sich dies oft als wirtschaftlich verheerend, da die Verkäufe während der Zeit, in der wir dort sind, um die Hälfte oder mehr reduziert werden. Andere Techniken, die wir einsetzen, sind Plakatkampagnen, um potenzielle Mieter*innen abzuweisen, öffentliches Shaming durch Flugblätter in der Kirche oder in der Nachbarschaft des Chefs, Einmischung von Lieferant*innen oder Geschäftspartner*innen, Telefon- und Internetaktionen und alles andere, was uns einfällt. Wir versuchen, ziemlich einfallsreich zu sein.

*Welche Verbindungen habt ihr zu anderen Arbeitnehmer*innen-gruppen? (Andere Sektoren, andere Länder, politische Gruppen etc.)*

Wir arbeiten gelegentlich mit dem Comite de Defensa Trabajadora von Casa Latina zusammen, der mehr auf direkte Aktion gepolte Abteilung einer lokalen NGO. Wir unterstützen gegenseitig unsere Kampagnen und führen manchmal gemeinsame Aktionen durch. Wir haben auch Streiks unterstützt, indem wir z.B. bei den Kundgebungen beim erneuten Coca-Cola-Streik aufgetaucht sind. Wir hatten geplant, eine Kampagne zur Senkung der Hypothekenzinsen von der militante (dt. ‚aktiven‘ Anm. d. Übs.) Sektion der Klempner*innengewerkschaft zu unterstützen, aber das ist nie losgegangen. Wir arbeiten eng mit den IWW zusammen, wo dies angebracht war, zuletzt durch eine Solidaritätsaktion für die neu gegründete Jimmy Johns Workers Union.

Das jüngste gemeinsame Projekt ist mit der IWSJ, einer Studenten- und Arbeiter*innengruppe an der Universität von Washington, die sich um eine Basisgruppe von Hausmeister*innen kümmert. Sie sind daran interessiert, SeaSol-artige Aktionen innerhalb der schlecht bezahlten Einwanderergemeinschaften durchzuführen, zu denen sie gute Beziehungen haben. Und wir sind daran interessiert, von ihnen etwas über Arbeitsplatzgruppen zu lernen.

Wir versuchen, die Bildung von Solidaritätsnetzwerken auf der ganzen Welt zu unterstützen und zu fördern, wie z.B. die Solidaritätsnetzwerke von Olympia, Tacoma und Glasgow. Wir bieten neuen Gruppen Unterstützung und Workshops an, wann immer wir können. Wir stehen auch in Kontakt mit Arbeiter*innenzentren, die gewisse Ähnlichkeiten mit SeaSol haben, wie z.B. das Lansing Workers Center. Und wir sind daran interessiert, mehr über die Vorteile und Unterschiede dieser Art der Organisation zu erfahren.

Ich persönlich habe versucht, anarchistische Gruppen und Einzelpersonen von der Nützlichkeit der Bildung von Solidaritätsnetzwerken zu überzeugen....

Wie würdest du auf die Kritik reagieren, dass diese kleinen Siege zwar schön und gut sind, aber kein Modell für die Schaffung eines sozialen

Wandels darstellen, weil wir mit einem Angriff auf Arbeitsplätze, Wohnungen, öffentliche Dienste usw. auf der ganzen Welt konfrontiert sind?

Wie du schon sagtest, sind die Kämpfe eher klein und betreffen ein Thema, das nur eine einzelne Person, eine Familie oder eine kleine Gruppe von Arbeiter- oder Mieter*innen betrifft, die oft ihren alten Arbeitsplatz oder ihre Mietsituation schon verlassen haben. Dies ist die Haupteinschränkung unserer derzeitigen Organisierungsmethode. Dennoch sehen wir dies nicht als ein großes Hindernis, denn wir haben nicht die Absicht, uns für immer auf diese kleinen Kämpfe zu beschränken. Stattdessen betrachten wir sie als erste Schritte zu ambitionierteren Projekten. Mit wachsender Erfahrung, Vertrauen, Mitgliedschaft, Unterstützungsbasis, Kontakten, Reputation usw. beabsichtigen wir, auch andere Organisationsformen auszubauen, z.B. Hilfe beim Aufbau und bei der Unterstützung von Mieter*innen- und Arbeitsplatzgruppen. Die ersten Schritte dazu sind bereits im Gange. Wir setzen uns für einen flexiblen, experimentierfreudigen Ansatz ein. Ich betrachte diese kleinen Kämpfe als ein Übungsfeld für die klassenkämpferische Organisierung, von dem aus wir zu größeren, kollektiveren, längerfristigen Projekten übergehen können. Sie sind kein Modell für sozialen Wandel an sich, aber sie enthalten eine Schlüsselkomponente, die für einen sozialen Wandel im großen Maßstab erforderlich ist: direkte Aktionen von Menschen, die selbst mit einem Problem konfrontiert sind.

SeaSol ist in gewisser Weise eine Anpassung an moderne Beschäftigungsbedingungen mit hoher Fluktuation und kleinen Arbeitsplätzen. Ein Mitglied sagte, „organisieren wir die Arbeitnehmer*innen, nicht den Arbeitsplatz“. Jede Arbeitnehmerin, die, nachdem sie ein Problem an ihrem alten Arbeitsplatz hatte, zu SeaSol gekommen ist, ist viel besser darauf vorbereitet, sich zu wehren, wenn Probleme an dem neuen Arbeitsplatz auftauchen. Es handelt sich um eine Organisation von Militanten, die über verschiedene Arbeits- und Wohnsituationen verteilt sind. Natürlich ist es nach wie vor wichtig, bestimmte feste Arbeitsplätze und Stadtviertel zu organisieren.

Ihr werdet auch festgestellt haben, dass es bei den meisten Kämpfen nur darum ging, einen Gesetzesverstoß durch einen Vermieter oder eine Chefin zu korrigieren. Das liegt daran, dass dies ein einfacher Ausgangspunkt ist, und oft will die benachteiligte Person nur, dass dieser Verstoß gelöst wird. Wir haben jedoch bereits mehrere Kämpfe gewonnen, bei denen es nicht nur um die Durchsetzung des Gesetzes ging, sondern um das, was die Mieterin/Arbeiterin und die Gruppe als Ganzes für eine sinnvolle und erreichbare Lösung des

Problems hielten. Wir sollten und werden weiter in diese Richtung gehen, d.h. den Chef- und Vermieter*innen unseren Forderungen aufzudrücken, bis das, was als ‚angemessen‘ gilt, sich komplett verwandelt hat. Dann wird eine andere Gesellschaft vorstellbar, selbstverständlich sogar.

Meinst du, es besteht die Gefahr, dass die Gruppe als eine Art radikale Wohltätigkeitsorganisation angesehen wird, die auf freiwillige Helfer*innen (wie du selbst), die im Grunde anderen Menschen helfen, angewiesen ist?

Wie ich bereits sagte, versuchen wir deutlich zu machen, dass SeaSol keine Wohltätigkeits- oder Sozialeinrichtung ist. Wir bieten Solidarität an, keine Wohltätigkeit. Die Personen, die zu uns kommen, müssen bereit sein, eine führende Rolle im Kampf zu übernehmen. Sie sind diejenigen, die die Forderung an den Boss weitergeben, sie werden sich an allen Aktionen der Kampagne beteiligen und bei der Planung helfen, und sie haben sich bereit erklärt, auch die Kämpfe anderer Menschen zu unterstützen. Wenn sie von uns erwarten, dass wir die ganze Arbeit für sie erledigen und sie (ohne Grund) nicht mehr zu Treffen oder Aktionen erscheinen, werden wir den Kampf schließlich einstellen. Dies steht im Gegensatz zu einer Wohltätigkeitsorganisation oder einem sozialen Dienst, der lediglich Dinge im Namen des passiven Empfängers tut.

Wie offen ist SeaSol mit ihrer Politik? Bist du offen anarchistisch?

Als Einzelmitglied innerhalb SeaSol bin ich offen anarchistisch, wie viele andere auch. SeaSol ist keine anarchistische Organisation, aber sie basiert auf den Prinzipien der gegenseitigen Hilfe, der direkten Aktion und der direkten Demokratie. Während alle Gründungsmitglieder anarchistisch waren oder ihr nahe standen, ist die Mehrheit der Mitglieder nicht unbedingt anarchistisch. SeaSol ist jedoch ein Umfeld, in dem fast alle offen für anarchistische Ideen sind, weil sie eine logische Erweiterung dessen sind, was wir tun: gemeinsam gegen Bosse und Grundbesitzer*innen kämpfen, Dinge kollektiv planen, unsere Ressourcen bündeln, uns bewusst werden, dass wir gemeinsam Stärke haben.

Hast du eine Lieblingsanekdote oder -erinnerung aus der Organisation?

Es war amüsant zu sehen, wie sich die Chefs ärgern, wenn die Dinge nicht so laufen, wie sie sollen. Sie sind oft ziemlich enttäuscht, wenn ein kurzer Anruf bei der Polizei nicht zu unserem Verschwinden führt, da wir nichts Illegales

tun. Ich sehe gerne den Ausdruck von Verwirrung und Panik, wenn eine große Gruppe von Menschen plötzlich in ihre Privatsphäre eindringt. Eine besonders lustige Erinnerung ist die Bedrohung mit einem Baseballschläger durch den Lakaian eines Hotelbesitzers, der dann beschloss, die Polizei auf uns zu hetzen. Am Ende hat er der Polizei gegenüber die Absicht einer Körperverletzung mit einer tödlichen Waffe eingestanden.

Was hast du aus deinen Erfahrungen in der Gruppe gelernt?

Viele Dinge. Ich weiß, dass ich mich in jedem zukünftigen Job viel sicherer gegen das Management zur Wehr setzen würde. Ich fühle mich besser in der Lage, mich auf der Arbeit zu organisieren, während ich vorher nicht wirklich gewusst hätte, wo ich anfangen sollte. Es war sehr befriedigend, anarchistische Ideen von direkter Aktion und Solidität anzuwenden und zu sehen, wie sie effektiv funktionieren. Ich habe gelernt, die Dinge taktisch und strategisch zu sehen. Ich habe gelernt, wie man über Zielobjekte recherchiert, wie man besser kommuniziert und Verbindungen zu Menschen aufbaut. Ich habe kollektive Stärke gekostet. Ich denke, es war für viele von uns in SeaSol eine ziemlich ermächtigende Erfahrung, und ich hoffe, dass es so weitergeht...

*Was glaubst du, welche Lehren andere Arbeitnehmer*innen aus eurer Gruppe ziehen können...*

Dass es selbst in diesen Zeiten der Niederlage und wirtschaftlichen Depression immer noch gut möglich ist, zurückzuschlagen und zu gewinnen. Dass anarchistische Ideen im wirklichen Leben funktionieren. Dass kollektive direkte Aktionen zu kleinen Themen ein effektiver Ausgangspunkt für weitere Kämpfe sind...

4. ZWEITES INTERVIEW MIT SEASOL

A-TOPIC INTERVIEWT SEASOL, 2020

Im September 2020 haben wir SeaSol erneut interviewt. Wir fanden es spannend zu wissen, wie sich die Organisation in den letzten 10 Jahren entwickelt hat. Haben sich ihre Strategien bewährt? Wie haben sie Vertrauen aufbauen können und wie hat sich ihr Blick auf ‚Gerechtigkeit‘ entwickelt? Wie sich zeigt, nach 13 Jahren gibt es SeaSol noch immer! Auf ihrer Webseite (<https://seasol.net>) könnt ihr euch aktuelle Kämpfe anschauen.

Es ist gegen 17 Uhr in Berlin, gegen 8 Uhr morgens in Seattle, als wir telefonierten. Unser Interview ging fast eine Stunde. Was du jetzt liest, ist eine sinngemäße Transkription von dem Gespräch. Dem Menschen, mit dem wir redeten, benutzt das Pronomen they. Daher haben wir ein * bei Referenzen an unserem Interviewpartner* hinzugefügt.

*Könntest du zuerst kurz erzählen, wie du in SeaSol organisiert bist?
Wie lang warst du da und was ist deine Rolle?*

Ja. Also ich bin seit ca. 4,5 Jahren Teil von SeaSol, also seit 2015 etwa. Ich habe mit der Gruppe besprochen, dass ich dieses Interview mache. Natürlich ist es immer aus einem persönlichen Standpunkt, aber der Standpunkt eines Organizers*. SeaSol hat eine flache Organisationsstruktur. Wir haben keine gewählten Posten. Üblicherweise gibt es 1 bis 2 Personen, deren Rolle es ist, die Sache ein bisschen zu verwalten, aber das rotiert immer mal wieder. Ansonsten ist eigentlich jede Person, die zu den SeaSol-Treffen kommt, an Aktionen teilgenommen hat und den freiwilligen Job übernimmt, eine Kontaktliste zu führen, ein*e Organizer*in. Mehr ist auch nicht dran. Jede*r, der sich selbst als Mitglied eintragen möchte und bei einem Treffen oder einer Aktion war, kann sich SeaSol-Mitglied nennen. Alle, die auf unserer Kontaktliste sind, aber aus dem einen oder anderen Grund noch keine Mitglieder geworden sind, sind Unterstützer*innen.

Ich selbst bin eher ein Organizer* bei SeaSol. Ich habe eine Kontaktliste.

Immer, wenn wir zu einer Aktion oder einem Treffen mobilisieren, kontaktiere ich die Leute auf meiner Liste.

*Gut, also ihr habt diese Struktur von Organizer-Mitglied-Unterstützer*in beibehalten. Sie wurde ja auch schon in der Broschüre beschrieben, die mittlerweile ja auch schon 10 Jahre alt ist. Weshalb ich frage, damals war es ja Teil eurer Strategie mit ‚kleinen, großen Erfolgen‘ und dieser Organisationsstruktur, ein stetiges Wachstum der Organisation zu bewirken. Meinst du, dass das über die Jahre funktioniert hat?*

Ja, ich würde sagen, dass es funktioniert hat, aber mit einigen Unterbrechungen. Es hat nach dem Erscheinen der Broschüre auf jeden Fall noch ein paar Jahre gut funktioniert. Dann gab es einen Einbruch, der sich mit den Entwicklungen der ganzen radikalen Szene deckte. Es war etwa ein Jahr nach der Occupy-Bewegung, als dagegen die Repression kam. Das, kombiniert mit so zwischenmenschlichen Konflikten und Konflikten zwischen Gruppen. SeaSol war eine der vielen Gruppen, die rund 2013, 2014, 2015 einen starken Schwund an Aktivität feststellen mussten. Als ich dann 2015 dazu kam, war SeaSol viel kleiner, als es mal war. Durchschnittlich nahmen so 5 bis 6 Menschen an den Treffen teil. Die Ortsgruppe der IWW war komplett weg, sowie auch viele weitere Organisationen, die es vorher gegeben hat.

Dann, etwa zeitgleich mit meinem Start bei SeaSol, und in Folge der Wahl von Trump, kam dann wieder mehr Bewegung rein, in vielen anarchistischen Kreisen. Also seitdem sehen wir wieder ein neues Wachsen der Gruppe. Und in der Zeit, in der ich dabei war und das beurteilen kann, habe ich auf jeden Fall gesehen, wie wir mehr Aktionen, ambitioniertere Kämpfe und längerfristige Kämpfe aufgenommen haben. Zum Beispiel, als ich gerade neu dazu kam, konnten wir nur eine Kampagne gleichzeitig führen, mittlerweile machen wir mehrere gleichzeitig und dazu noch kleinere Sachen nebenher. Also ja, es gab ein Wachsen der Organisation, aber nicht kontinuierlich seitdem die Broschüre geschrieben wurde.

Ja, das ist cool zu hören, dass es nach so einem Zusammenbruch auch wieder aufwärts gehen kann bei Gruppen. Denn es ist ja schon üblich, dass Gruppen nach ein paar Jahren Aktivität abflauen. Also gut zu wissen, dass Ausharren sich lohnen kann! Magst du etwas zu aktuellen Entwicklungen sagen? Was ist eine aktuelle Kampagne von euch?

Also, wir haben gerade mehrere Kampagnen am Laufen. Eine wird seit dem

letzten Jahr geführt. Sie richtet sich gegen ein Einzelhandelsgeschäft, das alle Beschäftigten gefeuert hat, als diese sich gewerkschaftlich organisieren wollten und unbezahlte Löhne einforderten. Eine andere Kampagne wird von einem langjährigen SeaSol Mitglied geführt, der seine Nachbar*innen organisiert. Das Ziel ist, bauliche Verbesserungen durchzusetzen, welche die Sicherheit im Gebäude und die Müllabfuhr betreffen. Wieder eine andere ist, eine* einzelne* Mieter*in zu helfen, die mehrere Tausend Dollar an unrechtmäßigen Gebühren zahlen musste, als sie* aus der Wohnung ausgezogen ist.

Ich meinte ja auch schon, dass wir neben den größeren Kampagnen auch noch kleinere Sachen nebenher machen. Wenn wir meinen, dass ein Fall keine komplette Kampagne braucht oder wir dafür gerade keine Kapazitäten haben, ist einer Person/Gruppe oft auch mit anderem Support geholfen. Wir laden sie dann zu unseren wöchentlichen Treffen ein und widmen 10 bis 20 Minuten für Beratung und die Planung von kleinen Eskalationen, die die Leute auch selbst durchführen können. Oder wir machen eine kleine ‚Plenumsmobi‘. Das hat schon einige kleinere Missstände rundum geklaute Löhne, unfaire Vorgesetzte und andere Probleme gelöst. Manchmal hat es dann doch eine größere Kampagne ausgelöst.

Was meinst du mit ‚Plenumsmobi‘ (meeting mobilization).

Wir mobilisieren nicht für jede Aktion gleich, sondern entscheiden, wie viele Kapazitäten nötig sind, um eine Aktion gut durchzuführen. Oft unterscheiden wir dabei zwischen einer ‚kompletten Mobi‘, wo alle auf unseren Kontaktlisten eingeladen werden, einer ‚Mitgliedsmobi‘, wo nur jene, die generell mehr mit dem Geschehen bei SeaSol auf dem Laufenden bleiben, eingeladen werden und eben eine ‚Plenumsmobi‘, wenn wir meinen, dass es nur ein paar Leute braucht oder wenn Sachen schnell gehen müssen. Dann schauen wir, wer bei dem Treffen Lust hat und schicken vielleicht noch eine Mail rum.

Achso, und wir machen ja jetzt ein Organizer*innen-Training, aber ich weiß nicht, ob das nicht auch schon in der Broschüre beschrieben wurde.

*Ich glaube nicht, was macht ihr bei dem Organizer*innen-Training?*

So semi-regelmäßig machen wir ein Training für Leute, die schon engagiert sind, aber ihre Fähigkeiten ein bisschen schärfen wollen. Das haben wir zum Beispiel mit den Basismitgliedern einer Gewerkschaft gemacht. Das geht dann so einen Vor- und Nachmittag. Seit Covid haben wir eine kompakte Version gemacht, um in kleineren Gruppen arbeiten zu können.

Okay, organizing. Wie geht ihr denn damit um, dass manche Leute mehr, andere eher nur am Rande in der Organisation mitarbeiten?

Also da haben wir über die Jahre viel probiert. Eine unserer zentralen Fragen war: wie können wir auf jeden Fall manche unserer Kampagnen längerfristig verankern? Bei der Arbeit, die wir machen, macht das nicht immer Sinn. Wenn z.B. eine Arbeiterin zu uns kommt, einfach, um ihren rückständigen Lohn zurückzufordern. Sie ist zufrieden, wenn die Forderung erfüllt ist. In anderen Fällen aber, z.B. bei größeren Mieter*innenorganisationen, oder auch Organisation am Arbeitsplatz, wenn die Leute dort auch weiterhin beschäftigt sind, ist das Potential zur langfristigen Organisation voll gegeben. In solchen Fällen haben wir schon viel überlegt, wie wir das auf längere Sicht unterstützen können, obwohl unsere Struktur nicht unbedingt darauf ausgelegt ist, da wir doch eher von Kampagne zu Kampagne hoppfen.

Eine Idee war da, sich längerfristig mit Organisationen zu vernetzen und zusammenzuarbeiten. Zum Beispiel, mit der Ortsgruppe der IWW. Ein anderes Beispiel dafür ist die Mieter*innengewerkschaft, die sich am Anfang der Coronakrise gegründet hat. Sie ist auch horizontal organisiert, bilden Mieter*innenräte in Häusern. Mit ihnen haben wir uns direkt zusammen getan und arbeiten seitdem zusammen. Wir konnten sie beim Aufbau unterstützen. Das Ideal wäre natürlich, wenn Mieter*innen, mit denen wir bei SeaSol nur wegen einer Forderung arbeiten, sich anschließend dort länger organisieren würden.

Was auch schon funktioniert hat, ist, dass Leute, nachdem sie mit uns eine Kampagne gemacht haben, sich danach weiter als Mieter*innengruppe organisiert haben. Nach ein paar Jahren kamen sie dann zu uns zurück und meinten, „hey wir haben mal wieder ein Problem, könnt ihr uns da helfen?“ Das haben wir dann natürlich gemacht.

Und ja, ich glaube, dass das Modell SeaSol schon Sinn macht, vor allem in den USA. Viele von den Protesten und direkten Aktionen und Basisorganisationen wurde hier mit starker Repression unterdrückt. Ja und sogar Gewerkschaften hatten es hier immer schwierig. Da kann SeaSol eine Art Einstieg in die Organisation sein und eine Ablehnung des legalistischen Denkens mehr in die Köpfe verankern. Das ist auch viel Wert.

*Ich verstehe SeaSol als eine sehr offene Organisation. Also offen in dem Sinne, dass nicht nur Leute aus der Szene, sondern jede Art von Mieter*in oder Arbeiter*in sich dort organisieren kann. Da geht's ja auch um Unterschiede im politischen Hintergrund und Sprache. Siehst du das*

auch so, und was sind die Eckpunkte, um diese Offenheit zu erhalten?

Okay. Also ich würde mich selbst eher als einer* der Leute bezeichnen, die halt linke Gesinnung haben und sich SeaSol als Organisation gesucht haben, um etwas Sinnvolles zu machen. Das gilt wahrscheinlich für die meisten Leute, die immer zu den wöchentlichen Treffen kommen. Die Leute, die für Unterstützung auf uns zukommen, sind dagegen eher frisch was politische Organisation angeht. Sie haben dann von uns gehört, über ein Plakat oder von uns erzählt bekommen oder haben ein Problem gehabt, keine Hilfe gefunden und sind dann auf unsere Webseite gestoßen. Also die Hauptsache bei der Offenheit ist, neue Leute ranzukriegen.

Weiter ist SeaSol ja für viele das Eingangstor in die Organisation. Also da versuchen wir schon offen zu sein, die Fachsprache so gering wie möglich zu halten. Grundsätzlich verstehen wir uns ja als anarchosyndikalistische Organisation, und in unserer Arbeit sieht man ja auch die ganze Zeit anarchistische Prinzipien. Das heißt aber nicht, dass wir jeden Tag eine Diskussion über diese oder jene Theorie anstoßen wollen. In dem Sinne versuchen wir, unsere Treffen zugänglich zu halten. Leute kommen zu uns, haben ein Problem auf der Arbeit und suchen Unterstützung. Sie rufen uns an, wir quatschen ein bisschen am Telefon und laden sie zum Treffen ein.

Sprache ist ja auch ein Thema. Wir haben ein paar spanischsprachige Leute, die bei uns organisiert sind. Wir haben in der Vergangenheit auch ein paar Kämpfe mit fremdsprachigen Leuten geführt, da waren z.B. Migrant*innen aus Äthiopien. Die Lösung da war ja meistens einfach eine Übersetzung während den Treffen zu haben.

Ja, und dann ist da noch dieser andere Aspekt an Sprache. Also nicht die verschiedenen Nationalitäten, sondern die Art und Weise, Sachen auszudrücken. Verschiedene sprachliche Hintergründe und vielleicht ja auch sexistische oder rassistische Ausdrucksweisen, die sich ja dann ‚in der Sprache‘ oder im Denken befinden, das ist natürlich immer die Frage. (Und das ist jetzt vielleicht etwas provokativ, aber wenn ich an Berlin denke, und es gibt so einen sexistischen Ausdruck, dann blocken die links organisierten Leute schon sehr schnell ab. Sie haben halt einen komplett anderen Sprachgebrauch). Wie geht ihr da in SeaSol mit um?

Also eine Praxis bei uns ist, dass wir mit einer Pronomenrunde anfangen. Wahrscheinlich verursacht das woanders schon öfters Verwirrung, aber in Seattle hat es sich mittlerweile ziemlich gut durchgesetzt. Und klar gibt es Leute,

die damit Schwierigkeiten haben, aber schon eher selten.

Dann gibt es natürlich Situationen, die es bestimmt auch in Berlin gibt. Z.B. wenn wir eine Kundgebung machen und jemand eine sexistische Beleidigung bringt, oder eine rassistische. In so einem Fall kommt eigentlich immer irgendwer und konfrontiert den Menschen, in einem höflichen Ton. So in der Art: „so ‚ne Sprache wollen wir hier nicht verwenden“, oder, dass wir hier sind wegen dem, was eine Person, z.B. die Chefin, gemacht hat, nicht wer sie ist, abseits davon, dass sie Chefin ist. Und dann ein Gesprächsangebot: „wenn du drüber quatschen willst, dann komm doch kurz beiseite...“. Da fällt mir keine Situation aus der Vergangenheit ein, wo jemand das abgelehnt, oder sich aufgeführt hätte. Aber sollte es dazu kommen, dann wird so etwas definitiv auf dem nächsten Plenum besprochen. Ja, und es kommt auch vor, dass, wenn jemand für Hilfe zu uns kommt und einen rassistischen Eindruck macht, dann entschieden wird, nicht mit jemandem zusammenzuarbeiten. Bleibt natürlich offen, ob der Eindruck korrekt war. Das ist dann eventuell auch, was du in Berlin gewöhnt bist.

*SeaSol muss ja eine Organisation sein, die nicht so einfach durch den Staat illegalisiert werden kann. Wenn doch, dann wäre es ja sehr einfach, die Organisation zu verbieten oder runter zu spielen. Aber, an einem bestimmten Punkt stoßen legale Aktionen, Kundgebungen, Go-Ins, ja auch an bestimmte Grenzen. Und wenn ich an Berlin denke, hier gibt's viele richtig große Hauseigentümer*innen. Sie rufen die Bullen und scheren sich einen Dreck um die Aktion, und um ihr Image, und machen munter ihr Ding weiter. Wie geht ihr mit diesem Punkt um, wo ihr sagen müsst: okay, noch eine Kundgebung, noch ein Go-In oder noch ein Brief an die Nachbar*innen wird an der Situation nichts mehr ändern können?*

Ja, das variiert über die Zeit. Es gab Momente, wo wir gefühlt alles ausgeschöpft hatten, was in unserer Kraft lag. Man überlegt sich, ob es noch andere Wege gibt, kreativere vielleicht, wie man noch Druck ausüben kann. Manchmal kommt dann die Person, die um Hilfe gefragt hat, und sagt: gut, auch wenn sich die Situation noch nicht geändert hat, bin ich voll froh mit dem Support, den ihr gegeben habt, für mich ist das erst mal genug.

Ansonsten sind wir auch schon eine Organisation, die die Grenzen des Gesetzes möglichst weit ausgeweitet hat. Das heißt, einzuschätzen, wie weit wir eine Sache treiben können, einzuschätzen, wo die Grenze ist, und wie nah wir uns ihr nähern können, und das dann zu tun. Und wenn wir während unserer

Treffen darüber reden, lehnen wir auch keine Taktiken, die gegen das Gesetz sind, grundsätzlich ab... Wir können bloß als Organisation nicht diesen Weg gehen. Manchmal wurde von Individuen auch mal ein Schaufenster angegriffen, ohne dass darüber gesprochen wurde. Wenn wir im Nachhinein darüber reden, ist schon klar, dass das nicht der gemeinsame Plan war, aber verurteilt wird es bestimmt nicht. Aber es ist eine Sache, wo man sich gut durchnavigieren muss, es ist nicht einfach, als sichtbare Organisation diesen schmalen Grat zu gehen.

Voll, ich sehe das Dilemma. Wenn ich drüber nachdenke, fällt mir für Berlin ein Beispiel ein, eine praktische Antwort auf diese Frage. Das ist der Kampf um den Google-Campus in Berlin, der durch diese kombinierten Taktiken verhindert wurde. Da gibt's auch diese Broschüre, wo beschrieben wird, dass es Kundgebungen und Demos gab, aber auch Graffitis und sogar Molotovs. Die Idee ist, dass diese Diversität von Taktiken letzten Endes zu einem Einlenken geführt hat. Ich habe mich gefragt, ob da ein strategisches Konzept dahinter stand. Habt ihr über ein solches Vorgehen mal diskutiert und in eure Strategie einbezogen?

Naja, wie ich schon sagte, gab es Momente, wo Individuen für eine solche Diversität gesorgt haben. Und ob das letzten Endes den Kampf für uns entschieden hat, da lässt sich natürlich drüber spekulieren. Aber als Gruppe, nein, da haben wir nie einheitlich eine solche Taktik verfolgt. Ich glaube auch, dass unsere üblichen Taktiken oft genug schon erfolgreich waren. Insbesondere, wenn es da große Verschiedenheit und Durchhaltevermögen gibt. Auch die Überlegung, ob wir einen Kampf gewinnen können, bevor wir ihn starten, ist hier wichtig. Wenn wir feststellen müssen: dieser Typ wird uns ohne komplette Riots gar nichts eingestehen, sind wir vielleicht nicht die Gruppe für diesen Fall. Aber dennoch gab es viel, was wir mit unserer Handlungsweise erreichen konnten.

Ich habe noch eine Frage zur ‚Gerechtigkeit‘ (justice) bei SeaSol. Bei euren Forderungen ist diese Gerechtigkeit wichtig, die Forderung muss gerecht sein, sie muss von Menschen getragen und verstanden werden. Es kann aber schnell passieren, dass diese Gerechtigkeit damit auf eine Art Legalität reduziert wird, also gerecht ist, was das Gesetz vorschreibt. Du schuldest mir Lohn, na dann habe ich rechtlich Anspruch auf diesen Lohn. In der Broschüre in 2010 war diese Frage auch schon Thema, eure Antwort da war, dass ihr für den Moment auf diese legale Auslegung

von Gerechtigkeit fokussiert. Das andere Verständnis von Gerechtigkeit, z.B. dass Lohnarbeit nicht gerecht ist, oder unbezahlte Care-Arbeit, oder Miete überhaupt, habt ihr damals in die Zukunft verschoben. Da fände ich es spannend zu hören, wie sich das in den letzten 10 Jahren entwickelt hat.

Ja, das ist eine der Sachen, wo ich sagen würde, dass unsere Arbeit wirklich gefruchtet hat. Also Menschen an dieser Schranke von Legalität vorbei zu helfen. Wir verwenden zwar das Gesetz als einen möglichen Maßstab dafür, was möglich ist, aber sagen auch, dass, wenn etwas nicht im Gesetz steht, das kein Grund dafür ist, dass es nicht gerecht wäre. Eher ein Maßstab dafür, was ein gerechter Kampf sein kann, ist, wenn Menschen von einem Missstand erfahren, sie das dann als ungerecht wahrnehmen. Oder wenn wir eine Kundgebung machen, können wir jemandem – nicht jedem – auf der Straße erklären, warum dies oder das ungerecht ist?

So fangen wir oft Kämpfe an, wofür es gar keine gesetzliche Grundlage gibt. Zum Beispiel gibt es in den USA keine wirkliche gesetzliche Grundlage dafür, dass ein Restaurantbesitzer seinen Beschäftigten ihr Trinkgeld geben muss. Wenn das nicht passiert, gibt es keine gesetzliche Handhabe. Und selbst in Fällen, wo die Arbeitgeberin im Recht wäre, kann es sein, dass es sich ‚falsch‘ anfühlt. Das ist für uns viel wichtiger: können wir jemandem auf der Straße oder auf unserer Mitgliederliste erklären, warum etwas ungerecht ist. Das reicht uns aus, danach entscheiden wir hauptsächlich, ob wir eine Kampagne starten, oder nicht.

Okay, die nächste Frage schließt da an, geht aber um das Vertrauen, das ihr aufbauen könnt. Dasselbe Szenario: jemand hat Anspruch auf 500 Dollar unbezahlten Lohn, kein Trinkgeld, sondern Lohn. Für diesen Menschen gibt es nun verschiedene Optionen: er kann vors Gericht gehen und es da einklagen, oder in Seattle gibt es bestimmt auch irgendeine staatliche soziale Einrichtung, die solche Fälle schlichtet. Es ist aber auch klar, dass diese Wege für eine Privatperson ohne viel Geld oft zu nichts führen. Das macht für diese Person ja ein Dilemma auf. Was ich euch gerne fragen möchte: wie baut ihr Vertrauen auf, wie baut ihr über Zeit solches Vertrauen auf? So dass Menschen sagen: was ich nicht über staatliche Instanzen oder das Gericht erreichen kann, kann ich durch Organisation bei SeaSol erreichen.

Verstanden. Ein Teil davon kommt bestimmt von Arbeit, die wir in der Vergangenheit gemacht haben. Von den Leuten, die zu uns kommen, kommen manche zu uns, weil sie bereits in der linksradikalen Szene vernetzt sind, oder weil sie von uns gehört haben über jemanden, dem wir in der Vergangenheit geholfen haben. Manche kommen aber auch, weil sie unsere Poster oder Webseite sehen. Da kommt das Vertrauen in uns wahrscheinlich daher, dass die USA dafür berüchtigt sind, unternehmerfreundlich zu sein. Es gibt Menschen, die grundsätzlich der Regierung oder dem System wohl vertraut haben, aber so oft betrogen wurden, dass das Vertrauen mittlerweile nicht mehr vorhanden ist. Oder sie haben bereits versucht, über den gerichtlichen Weg ihr Recht zu bekommen, sind aber gescheitert. Auch in den USA gibt es eine städtische Arbeitsrecht-Behörde, aber sie haben keinen wirklichen Hebel um ihre Forderungen gegenüber Unternehmer*innen durchzusetzen. Auch gibt's ein Bagatellklagen-Gericht. Wenn du da Recht bekommst, gibt's aber auch keine Möglichkeit, es durchzusetzen, außer du gehst zum Amtsgericht, wofür du aber einen teuren Rechtsanwalt brauchst. Nach einem langen Verfahren kriegst du dann vielleicht einen Beschluss, um von der Arbeitgeber*in dein Geld zu holen. Aber klar hat dafür niemand das Geld. Wenn es z.B. um 1000 Euro geht, die dir geschuldet werden, sind das ein paar Stunden Lohn für deine Anwältin.

Daher ist die Tatsache, dass wir Leute zurückrufen, wenn sie uns kontaktieren, dass wir ihnen zuhören, sie zu unserem Treffen einladen, schon Tatsache genug, um initiales Vertrauen aufzubauen. Es gibt also Leute, die das Problem ernst nehmen, die Vorschläge machen, wie es zu lösen ist. Du kommst zu einem Treffen und siehst, da sitzt ein Haufen Leute, die gekommen sind, um dir zu helfen! Ein großer Teil von dem Vertrauensaufbau kommt daher, dass wir für einander da sind, dass wir Bereitschaft zeigen, für dich zu kämpfen. Manchmal sind die Leute auch skeptischer. Dann braucht's bis zur ersten Aktion, wo die Forderung eingereicht wird und klar wird: 40 Leute sind am Dienstagmorgen raus gekommen, nur um deine Forderung einzureichen. Dann wird klar, dass es Ernst ist. Viel Vertrauen kommt daher, und von dem Fakt, dass das Vertrauen in staatlichen oder gerichtlichen Lösungen eher gering ist. Wenn dagegen Leute da sind, die dein Problem anpacken, spricht nichts dagegen, ihnen zu vertrauen.

Okay. Vielen Dank für das Interview und viel Erfolg in den nächsten 10 Jahren!

Das Seattle Solidarity Network (kurz SeaSol) ist eine kleine, aber wachsende Arbeiter*innen- und Mieter*innenorganisation.

Sie nutzt gegenseitige Hilfe und kollektive direkte Aktionen um konkrete Forderungen durchzusetzen. SeaSol wurde Ende 2007 von Mitgliedern der Basisgewerkschaft Industrial Workers of the World (IWW) gegründet, ist basisdemokratisch, besteht ausschließlich aus Freiwilligen, hat keine Anführer*innen und keine regelmäßigen Einkünfte außer kleine Spenden von Privatpersonen. Sie haben erfolgreiche Kämpfe gegen Chef*innen und Vermieter*innen geführt. Dabei ging es unter anderem um Lohnklau, verweigerte Reparaturen, einbehaltene Mietkautionen, unverschämte Gebühren und dreiste Anzeigen.

Diese Broschüre ist für Menschen, die Ressourcen suchen, um sich selbst zu organisieren und die ähnliche solidarische Strukturen gründen wollen. Sie bietet einen Leitfaden, wie SeaSol aufgebaut ist und weshalb es weiterwächst.

