



Buch von Peter Birke: Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt

(Assoziation A Berlin/Hamburg 2010, 192 Seiten, 12.80 € / 24.00 CHF, ISBN 978-3-935936-86-6). Siehe zum Buch auch:

Informationen zum Buch und Bestellmöglichkeit beim Assoziation A Verlag, dort auch Rezensionen

http://www.assoziatio-n-a.de/neu/Die_grosse_Wut.htm

12. Konflikte und Netzwerke

In der kurzen Darstellung des HWS-Projekts in Hamburg und Haldensleben habe ich angedeutet, dass es ein systematisches Interesse der OrganizerInnen gibt, Konflikte zuzuspitzen. Und in der Tat ist die Frage nach Bedürfnissen, Wünschen und Konflikten auch eine der Ausgangsfragen aller modellhaften Zusammenfassungen des Organizing. Ohne eine Artikulation von Konflikten entsteht keine Handlungsfähigkeit, ohne die Sichtbarmachung von Wünschen keine Selbstorganisation. Aber was bedeutet das? Alleine die Beschwörung des Wortes »Selbstorganisation« hilft uns noch nicht weiter, in einer Zeit, in der seit langem auch das Management kapitalistischer Firmen »Selbstorganisation« als Mittel zur Mobilisierung der notorisch trägen Ware Arbeitskraft sieht. Viele leitende Gewerkschaftsfunktionäre sehen die Organisationsreform im Grunde in einem ähnlichen Licht: Die Gewerkschaft bekommt mehr »Schwung«, die Mitglieder »mischen mit«. Ob sie am Ende auch etwas in entscheidenden politischen Fragen zu sagen haben, steht auf einem anderen Blatt. Dennoch kann zunächst festgehalten werden, dass ein Kennzeichen der neuen Situation ist, dass es innerhalb einiger bundesdeutscher Gewerkschaften mittlerweile eine gewisse Übereinstimmung zwischen den Interessen der Bürokratie und dem Interesse an Selbstorganisation gibt.

Wie das US-Beispiel zeigt, kann aus dieser Überschneidung für eine Zeit eine Dynamik entstehen, die es unmittelbar zumindest als nicht ganz falsch erscheinen lässt, innerhalb der Gewerkschaften und ihrer Apparate aktiv und tätig zu werden. Nicht nur in den postmodernen Managementpraxen, sondern auch im Management der Gewerkschaften geht es heute darum, einerseits eine innere Organisationsreform durchzusetzen, andererseits angesichts der drastischen Verluste an Mitgliedern und politischem Einfluss (zwei Verluste,

die nicht immer kongruent sein müssen) Räume zu schaffen, in denen sich die Kolleginnen und Kollegen der Basis auf unterschiedliche Weise artikulieren können. Und mit diesen Räumen verbindet sich das von einigen Gewerkschaftsfunktionären sehr ernst, von anderen sehr instrumentell verstandene Ziel, herauszufinden, »wo der Schuh drückt«, und die Möglichkeit zu schaffen, »Dampf abzulassen«, und zwar durchaus auch gegenüber dem Gewerkschaftsapparat selbst. Dass Friedrich Ebert ein Schuhmacher war und dass er von Rosa Luxemburg unterrichtet wurde, ist eine Metapher dafür, dass die aktuell mindestens zwei unterschiedlichen sozialdemokratischen Richtungen innerhalb der Gewerkschaften die Sorge teilen, dass es *anders nicht mehr geht*: Nicht nur die hier beschriebenen Projekte, auch andere mehr oder weniger neue Instrumente (Mitgliederbefragungen, Urabstimmungen ohne satzungsgemäße Notwendigkeit, bei der GEW sogar bundesweite Treffen von Streikkomitees) zeugen von dieser Tendenz, und alle diese Methoden müssen in ihren ambivalenten, damit jedoch auch zumindest potenziell emanzipatorischen Wirkungen genau diskutiert werden.

Kampagnen und Organizing-Projekte enthalten andererseits aus Sicht der Apparate das Problem, dass der Dampf unter Umständen außer Kontrolle geraten kann. Wenn man fragt, wo der Schuh drückt, muss man mit überraschenden Antworten rechnen. Dabei ist das Problem der *Kontrolle*, das sich aus dieser Sicht stellt, kaum zu überschätzen. Denn es sind nicht nur politische Interessen wie die Aufrechterhaltung der Dominanz, sondern auch profane Neigungen wie Eitelkeit, Ansehen, persönliche oder über Peergroups organisierte Macht oder schlicht die Sorge um den festen Arbeitsplatz bis zum Rentenalter, die durch das Gefühl des Kontrollverlusts auf den Tisch gebracht werden. Das Problem betrifft, weil es strukturell angelegt ist, große und kleine Funktionäre, Betriebsräte und Vertrauensleute, Hauptamtliche und Ehrenamtliche, informelle und auch formelle Gewerkschaftschefs. Die Organizer stechen, wo sie nicht von vornherein vertrauensvoll integriert werden, in ein Wespennest, und das Schlimmste ist: Sie werden auch als die potenziellen Kader von morgen gesehen – auch wenn die wenigsten es wirklich werden. Das bedeutet: Organizer sitzen innerhalb der Gewerkschaften irgendwie immer rittlings auf der Barrikade. Ein Plädoyer für Organizing, dem ich mich gerne anschließen, muss deshalb eine genauere Positionierung beinhalten, die sich nicht aus sich selbst ergibt, sondern wesentlich aus dem Verhältnis, das die Organizing-Projekte zu den sozialen und gesellschaftlichen Konflikten entwickeln, denen sie im betrieblichen Alltag konkret begegnen.

Drei Konflikttypen

Deshalb ist es notwendig, den Charakter der Konflikte zu analysieren, in die die Projekte

eingreifen und die durch sie verstärkt und artikuliert werden sollen. Ich möchte hier eine Art Typologie vorschlagen, wohl wissend, dass solche Aufteilungen leicht darüber täuschen, dass die Übergänge zwischen den so definierten Typen in Wirklichkeit fließend sind. Tatsächlich machen die Projekte *verschiedene* Konflikttypen sichtbar. In der dichten Beschreibung der Verlaufsformen der Projekte kommt es also immer darauf an, den genauen Ort und die genaue Zusammensetzung der Konfliktlinien zu bestimmen. Kurz gesagt: Kampagnen und Organizing-Projekte können *innerbetriebliche* Konflikte und/oder *Arbeitskämpfe* und/oder *Imagekämpfe* sichtbar machen, akzentuieren und sogar bis zu einem gewissen Grad hervorbringen. Hier gibt es natürlich ein Problem der Empirie: Es kann sein, dass die unterschiedlichen Konflikttypen in allen Projekten mehr oder weniger aufgehoben und nur auf unterschiedliche Weise sichtbar gemacht werden. Aber es ist auch ein Problem der Machtverhältnisse: Projekte würden vielleicht gerne Arbeitskämpfe entwickeln, die notwendige Dynamik kommt aber aus unterschiedlichen Gründen nicht zustande. Und endlich ist auch zu berücksichtigen, dass die Konflikte und ihre »Typen« oft bis zur Unkenntlichkeit durch Positionskämpfe innerhalb der Betriebsvertretungen und der Gewerkschaften überlagert werden.

Innerbetriebliche Konflikte sind der Ausgangspunkt aller Kampagnen und Projekte, von der Schlecker-Aktion, die mit der Beschwerde zweier Kolleginnen über nicht tarifgerecht gezahlte Löhne begann und dann beeindruckende Ausmaße annahm, bis hin zu den vielen in diesem Buch beschriebenen eher diskreten, alltäglichen Konflikten. Es ist übrigens anzunehmen, dass es sich bei den innerbetrieblichen Konflikten um ein weit unterschätztes Phänomen handelt: Der Anteil der Auseinandersetzungen in diesem Feld, die jemals die Schwelle der Diskretion überschreiten, ist wohl wesentlich geringer als der Stimmenanteil der DKP bei einer durchschnittlichen Bundestagswahl in den 1980er Jahren. Dies auch, weil lokale und individuelle Resistenz aus guten Gründen häufig versteckt wird. Die Arbeitssoziologie und die Streikforschung haben sich bis heute sehr schwer damit getan, irgendwelche schlüssigen Aussagen über die Verbindungslinien zwischen innerbetrieblichen Konflikten und kollektiver Organisation zu treffen (in den meisten Fällen zeigen sie sich ohnehin der Sache gegenüber völlig uninteressiert). Eine begriffliche Annäherung bietet hier immerhin der von Beverly Silver und der World Labor Research Group ins Spiel gebrachte Begriff des *labor unrest*, der anzeigt, dass es eine Kontinuität von »Krankfeiern«, »Dienst nach Vorschrift« und offenem Widerstand geben muss. Der Begriff führt auf vergleichsweise geradem Weg dazu, sich eine Vorstellung von der großen Bedeutung jener *nicht normierten Konflikte* zu machen, von denen Piven und Cloward in ihrer großartigen Analyse der *poor people's movements* berichten.¹

¹ Frances Fox Piven / Richard A. Cloward: Aufstand der Armen, Frankfurt am Main 1986.

Allerdings ist auch zu erwähnen, dass wilde Streiks und alle möglichen anderen Formen der Meuterei eben nur die Spitze des Eisbergs sind: Dass aus derartigen Emeuten nachhaltige Netzwerke entstehen, ist nur in seltenen, glücklichen, ja historischen Momenten der Fall. Trotzdem ist der *labor unrest* Voraussetzung für alles, denn nichts anderes begründet eben jene Handlungsfähigkeit im Alltag, der sich die meisten Organizing-Projekte verschrieben haben. »Unruhe« hat in diesem Sinne auch ein konstruktives Element, wie in vorliegendem Buch zum Beispiel die Darstellung der Konflikte auf der Station Y an der Medizinischen Hochschule Hannover gezeigt hat: Die Kolleginnen lernen, miteinander zu sprechen, die Räume, in denen sie einen wichtigen Teil ihres Lebens verbringen, anders zu organisieren, die Verantwortlichkeiten und Inhalte, die von der Leitung vorgegeben und propagiert werden, offen zu hinterfragen. Eine alltägliche Arbeit an *innerbetrieblichen Konflikten* und ihrer kollektiven Artikulation kann als der vielleicht größte Verdienst der Organizing-Projekte gesehen werden. Im Zentrum der Artikulation stehen hier die Arbeitenden selbst. Das Gewerkschaftsverständnis, das auf dieser Grundlage ins Spiel kommt, unterscheidet sich in diesem Sinne grundlegend von allen traditionellen Ansätzen, einschließlich der meisten marxistischen Varianten. Dass innerbetriebliche Konflikte oft subjektiv nicht verallgemeinerbar sind, liegt nicht an den Projekten selbst, sondern hat grundlegend mit ihrer beschriebenen Sperrigkeit zu tun. Natürlich könnte man es sich anders *wünschen*, aber der Appell, doch bitte nach dem *Politischen* in Alltagskonflikten zu suchen, ist meist nicht viel mehr als ein abstrakter Appell an engagierte Genossinnen und Genossen, sich doch gefälligst noch mehr Mühe zu geben als ohnehin schon. Oft kann ja das Allgemeine und Abstrakte formuliert werden, es ist sogar manchmal zum Greifen nah, aber es bleibt doch – zumindest vorläufig – unerreichbar. Auch aus diesem Grunde ist das, was an innerbetrieblichen und Alltagskonflikten in den Organizing-Projekten nicht nur aufgehoben, sondern auch folgenreich ist, schwer zu fassen. Viele derartige Konflikte scheinen eher auf, als dass sie wirklich leuchten. Ich habe dies etwa am Beispiel der Medizinischen Hochschule Hannover betont, der Bericht von Franziska Bruder über das Projekt im Wach- und Sicherheitsgewerbe skizziert es, grundsätzlich gilt: Sie sind überall, aber fast nirgends in hinreichender Kohärenz artikuliert. Deshalb ist der zweite Konflikttyp, die *Arbeitskämpfe*, ebenfalls von großer Bedeutung.

Auch diese Kämpfe beginnen selbstverständlich mit kleinen Schritten: Die Weigerung, die durch den Schichtplan vermittelten Repressalien auf der Station Y der MHH zu akzeptieren, wurde im darstellenden Teil etwa völlig zu Recht bereits als Arbeitskampf bezeichnet. Doch die »Zurückhaltung« der Arbeitskraft kann unterschiedliche Formen annehmen, und es ist sinnvoll, zwischen individuellen und kollektiven sowie zwischen unsichtbaren, diskreten

einerseits und öffentlich artikulierten Formen andererseits zu unterscheiden. Dies nicht zuletzt deshalb, weil die Artikulation selbst die Dynamik der Kämpfe verändern und eine Kommunikation über die Grenzen des Arbeitsplatzes hinaus ermöglichen kann. Insofern sind Arbeitskämpfe mehr als nur »Alltagskonflikte«, sie produzieren in vielerlei Hinsicht sogar einen Überschuss über den Alltag hinaus, und sie wirken anders als bloße Alltagserfahrungen. Auf der anderen Seite sind auch Imagekampagnen anders verortet als Arbeitskämpfe: Sie wirken zwar unter Umständen, wie wir anhand der Lidl-Kampagne gesehen haben, auf die Arbeitsbedingungen, sind aber nicht zwingend mit Streikaktionen oder überhaupt einer Verankerung der Anliegen der Gewerkschaften am Arbeitsplatz verbunden. Arbeitskämpfe sind und bleiben dagegen immer ein zentrales Mittel jeder Gewerkschaftspolitik (und damit auch einer jeden emanzipatorischen Variante). Nicht zuletzt generieren Streiks kollektive Handlungsfähigkeit, indem sie im günstigsten Fall die Abhängigkeit der Unternehmer von der Ware Arbeitskraft aufzeigen, also die Artikulation mit der Machtfrage verbinden: Arbeitskämpfe machen die Lage der Unternehmer (manchmal) prekär.

Streiks werden in der Regel mit Forderungen verknüpft, aber das muss nicht immer der Fall sein. In der Tat hatten viele Arbeitskämpfe in der Geschichte keine Forderungen oder eine Liste von Forderungen, die strukturell unerfüllbar war, oder sie machten sich Forderungen zu eigen, die das Problem, um das es eigentlich ging, in eine Verpackung hüllte. Oft fragte man sich, in der Presse, bei der Regierung, in den Direktionen, warum eine kleine Sache so eine große Wut auslösen könne, aber die Forderungen waren vielleicht nur die Verpackung für eine Vielzahl von Beschwerden und Wünschen oder für so etwas Unfassbares wie die *Würde*. Arbeitskämpfe sind, als Bruch mit dem Prinzip, alles aushalten zu müssen, was der »Arbeitgeber« anordnet, oft zudem sehr wichtige biografische Erfahrungen. Ihr materielles Resultat ist zwar sehr wichtig, aber sie lassen sich nicht darauf reduzieren. Sie entwickeln eine oft nur schwer rekonstruierbare, untergründige Kontinuität. Auch in dieser Hinsicht ist es wiederum schwierig, nach den wirklichen und langfristigen Resultaten mancher Organizing-Projekte sinnvoll zu fragen.

In dem vorliegenden Buch haben Arbeitskämpfe auf recht unterschiedlichen Niveaus eine Rolle gespielt, so im geschilderten Kampf um den Haustarifvertrag bei HWS oder in den Tarifkämpfen im Einzelhandel und in der Gebäudereinigung. Was die Dynamik dieser Konflikte ausmacht, wird dabei nicht in erster Linie durch ihre Form – zum Beispiel durch die Unterscheidung in »wilder Streik«, »Warnstreik«, »Tarifstreik« – bestimmt. So war zwar der geschilderte Kampf in der Gebäudereinigung auf einem formal ähnlichen Level verortet wie die zahllosen ritualisierten Tarifrunden in anderen Sektoren. Dennoch spielte es eine

entscheidende Rolle, dass die mehrheitlich weiblichen Putzkräfte *zum ersten Mal* Streikerfahrung sammelten, ein Umstand, der den Konflikt stärker in Richtung jener nicht normierten Auseinandersetzungen rückt, von denen Cloward und Piven sprechen. Natürlich liegt es auf der Hand, dass sich in *solchen* Konflikten die Frage der Kontrolle derselben stärker stellt als in mehr oder weniger eingeübten und ritualisierten Aktionen.

In der Auflistung der in diesem Buch knapp geschilderten Arbeitskämpfe fällt darüber hinaus auf, dass sich das Problem der Kontrolle durch Arbeitgeber, Betriebsräte und Gewerkschaften in den unterschiedlichen Streiks in unterschiedlichem Ausmaß stellt. In Haustarifverhandlungen (wie bei HWS) kann eine betriebliche Tarifkommission tendenziell größeren Einfluss nehmen als in einer Tarifrunde (wie zumindest *noch* im Einzelhandel), in der die Zusammensetzung jener Kommission weitaus zentraler definiert ist und es zum anderen tatsächlich auch darauf ankommt, ob andere strategisch wichtige Betriebe *streikfähig* sind, was in der Krise sowohl subjektiv als auch objektiv eben nicht immer der Fall ist.

In der ebenfalls sehr kurzen Übersicht über Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik habe ich gezeigt, dass das quantitative Niveau der Streiks in den letzten Jahren stabil geblieben ist, gleichzeitig aber eine Neuzusammensetzung der bestreikten Betriebe und Branchen sowie der vielköpfigen Community der Streikenden stattfindet. Diese Feststellung ist nicht nur für die ArbeiterInnenbewegung insgesamt wichtig, sondern auch für die Organizing-Projekte: Es ist vielleicht eines der größten Potenziale, das sie haben. Denn in den Feldern, in denen sie tätig sind – so unterschiedlich diese auch, von der weißen Fabrik bis zu den regenerativen Energien, sozial und geschlechtsspezifisch strukturiert sind –, kann ein möglicher Beitrag zu dem geleistet werden, was die Operaisten früher als Umschlag von der technischen in eine politische Neuzusammensetzung der Klasse bezeichnet haben.

Dies alles sind keine Neuigkeiten. Denn was die Ausstrahlung der Kampagne beim Discounter Schlecker in den 1990er Jahren ja vor allem ausmachte, war, dass sie, am Ende sehr bewusst, in die Zukunft sprach. Seitdem hat die Debatte über die Entgrenzung und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse auch die Bundesrepublik erreicht, und hier nicht nur die relativ marginalisierte radikale Linke. Die, wie sie sich selbst mitunter bezeichnen, »paar Hansels« in Mannheim und Heidelberg, setzten die doppelt aktuelle Frage auf die Tagesordnung: Wie sind Kämpfe in netzwerkartig organisierten Betrieben möglich? Wie können Menschen, die verstreut in vielen Filialen und unter nicht gerade ermutigenden Bedingungen arbeiten, sich gemeinsam und zielgerichtet für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebenssituation einsetzen? Die Antwort war wie so oft, einen *Umweg* und eine *Rückkehr*

vorzuschlagen. Einen Umweg, weil die bewährten Kampfmethoden der immer kleiner werdenden, meist männlichen Kernbelegschaften und Normalverdiener mit dem Bedeutungsverlust ihrer gesellschaftlichen Rolle immer wirkungsloser wurden. Eine Rückkehr, weil es auf dieser Grundlage gerade darum ging, der gesellschaftlichen, politischen und moralischen Macht der historischen Arbeiterinnenbewegung und ihrer selbstorganisierten Dynamik wieder eingedenk zu werden.

Der Vorschlag lenkt den Blick auf den dritten Konflikttyp: den Kampf um das Image, verstanden nicht als Design und Werbestrategie (davon träumen eher Technokraten), sondern als ein Kampf um die Phantasie, um die verletzte Würde und die eigene Handlungs- und Artikulationsfähigkeit.

Wallraffisierung

Die Opposition scheint ziemlich klar zu sein: Schlecker malte von sich selbst das Bild, ein patriarchaler, strenger Unternehmer klassischer Manier zu sein. Die gewerkschaftliche Kampagne setzte letztlich die Idee einer egalitären, demokratischen und gerechten Gesellschaft dagegen, die den Respekt vor der Würde aller bewahrt. Der Form nach wurden Arbeitskämpfe (im oben skizzierten engeren Sinne) durch Imagekämpfe ergänzt. Die Arbeit mit den Medien (und sogar mit der Staatsanwaltschaft) hatte diese wichtige Funktion. Früher machte dieser subversive Umgang, die Fähigkeit, die Dinge bei ihrem in vielen Alltags zu entschlüsselnden Namen zu nennen, die Attraktivität der Texte von Günter Wallraff aus. Allerdings birgt die fraglose Inspiration, die die Schlecker-Kampagne mit sich brachte, auch die Gefahr einer Entkopplung der Imagekämpfe in sich. Diese Entkopplung hat ihre Grundlage zum einen in der Überschätzung der Rolle des Virtuellen in den sozialen Kämpfen, die heute weit verbreitet ist. Nicht zuletzt der spröde Satz, dass schlechte Werbung besser sei als überhaupt keine Werbung, deutet hier mögliche Fallstricke an. Zum anderen hatte schon Wallraff das Problem, dass er eine lange Kette von Betrogenen malte – in einem anderen Jargon »die Verdammten dieser Erde« – und dabei nicht selten übersah, dass die Leute, von denen er sprach, sich gar nicht so fühlten, als seien sie bereits in der Hölle angelangt – wo man ja, wie anfangs erwähnt, *jedes Hoffen lassen soll*.

Selbst pragmatisch gesehen ist es, insofern nämlich Hoffnung auf Veränderung Ausgangspunkt aller Konflikte ist, mehr als unglücklich, eine Organizing-Kampagne in der Hölle anzufangen. Die Beispiele der Lidl-Kampagne und der Tectum-Kampagne haben gezeigt, wie schwer es sein kann, aus dem empörten Aufschrei über die unmöglichen Verhältnisse, in denen wir uns ja doch alle jeden Tag in Wirklichkeit immer wieder arrangieren müssen, alltägliche Handlungsfähigkeit zu entwickeln. Auch die Imagekämpfe

sind keine eindeutig abgegrenzte Form, sondern es kommt darauf an, die Stellen zu finden, an denen sie in die anderen beiden genannten Konfliktformen übergehen und sich auf dieser Grundlage weiterentwickeln können. Campaigning macht aus der Gewerkschaft keine NGO, die nur noch »Symbolpolitik« betreibt, aber es kann zugleich, will man die »Wallraffisierung« der Gewerkschaften vermeiden, auch nicht die einzige Form sein, auf die sich die Erneuerung der Arbeitskämpfe orientiert. Der Erfolg der Schlecker-Kampagne in Deutschland und der Brylane/Gucci-Kampagne in den USA zeigt, dass das Bild vom möglichen Luxus – von der Aneignung all der Reichtümer, die wir herstellen – vielleicht erfolgversprechender ist als die Anrufung von »armen Schweinen«. Hinzu kommen die systematischen Bemühungen in fast allen der hier geschilderten Projekte, die Idee einer sozialen Gewerkschaftsbewegung praktisch zu machen: Eines der wichtigsten Resultate der bisherigen Bemühungen um das Organizing ist die Suche nach gemeinsamen Interessen von Patienten und Beschäftigten, Angehörigen und Betriebsräten, Studierenden und Gebäudereinigern, Kundinnen und Verkäuferinnen. Auch dies ist eine Frage der sozialen Phantasie und des in der Bildungsarbeit der Gewerkschaften manchmal zitierten *exemplarischen Lernens*.

Miteinander sprechen

In dem letzten Gespräch, das in diesem Text noch eine Rolle spielen soll, fahre ich in der S-Bahn nach Hause. Ich erzähle einem Kollegen von meinen Zweifeln an der ganzen Organizing-Sache. Ich meine, dass die Schritte, die unternommen werden, viel zu klein sind angesichts der Aufgaben, die sich uns doch eigentlich stellen: Prekarisierung, Arbeitskämpfe, die Weltgewerkschaftsbewegung und so fort. »Du Quatschkopf«, sagt der Kollege. »Für dich aus deiner Vogelperspektive sind unsere Sachen vielleicht Kleinigkeiten. Kannst du dich etwa nicht an deine ersten kleinen Schritte erinnern? Waren es damals für dich etwa nicht die größten?« Der Mann steigt aus, die Tür klappt zu. Er hat recht, und ich möchte mich korrigieren: Ich habe es anders gemeint. Mein Eindruck aus den vielen Gesprächen der letzten Zeit ist ganz und gar nicht, dass diese kleinen Schritte unwichtig sind. Was mir aufgefallen ist, ist aber, wie wichtig der Blick nach außen ist. Dabei geht es weniger um den individuellen Blick in die trübe Welt als um den gezielten Aufbau der sozialen und politischen Netzwerke, in denen die Organizing-Projekte, die Bildungsarbeit und die ebenso wichtigen Kampagnen erst ihre Wirksamkeit entfalten. Natürlich arbeiten alle daran. Es war ja auch eine der vielen Absichten des Projektes, das Iris Nowak und ich bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung in den letzten drei Jahren über »Prekarität und kollektive Organisierung« durchgeführt haben, wenigstens ein kleines Hinterzimmer oder einen Vorgarten zu öffnen. Es war ein optimistischer Ansatz. Was die Diskussion braucht, ist ein



großer, offener Raum. Was wir alle nicht haben, ist der Schlüssel für diesen Raum. So bleiben die Projekte hierzulande vorläufig verstreut und manchmal auch recht willkürlich dezentral aufgebaut. Obgleich eine Insel ohne Frage ein hervorragender Ort sein kann, etwas Neues auszuprobieren, stellt sich nicht automatisch eine Verbindung zum Festland her. Die Situation in den USA unterscheidet sich nicht nur wegen ihrer gänzlich anderen institutionellen Voraussetzungen von der in der BRD. Sie ist auch durch eine viel breitere Bewegung hin zu neuen Formen der Gewerkschaftsarbeit bestimmt als die hiesige. Auch deshalb ist der Konflikt zwischen den verschiedenen inhaltlichen Optionen, die die Organizing-Techniken beinhalten, dort viel akzentuierter als hier. Natürlich ist zu wünschen, dass sich die Inseln in nächster Zeit wenigstens zu einem ausgewachsenen Archipel entwickeln. Aber das geschieht selbstverständlich keineswegs automatisch. Anton Kobels wichtiger Tipp in diesem Zusammenhang ist, wie ich oben geschildert habe, sich Freundinnen und Freunde zu suchen, mit denen man vertrauensvoll zusammen arbeiten kann. Mir fällt auf, wie wenig diese naheliegende Vorstellung bis jetzt in die Praxis umgesetzt wurde. Die Projekte grenzen sich – wenn auch manchmal nur aus pragmatischen und zeitökonomischen Gründen – ab, nicht nur nach außen, auch innerhalb der Gewerkschaften selbst. So kann etwa das Bewusstsein, etwas Exemplarisches zu repräsentieren, eine Mentalität erzeugen, die eine Diskussion über Stärken und Schwächen erschwert. Werbung für das eigene Projekt kann der Kommunikation mit anderen Projekten mitunter entgegenstehen. Die Hoffnung, wenigstens die eigenen Ressourcen erhalten zu können, macht, wenn es ganz schlimm kommt, am Ende den Sprung aus dem Käfig unmöglich. Doch damit es nicht so weit kommt, dürfen nicht allein die Organizer für das Organizing und die Campaigner für das Campaigning verantwortlich gemacht werden. Es sollte auch die Sache derer sein, die mit den Projekten grundsätzlich solidarisch sein möchten. Eine Qualität sozialer Bewegungen – und der sozialen Kämpfe, die wir aktuell an den Universitäten und in den urbanen Zentren erleben dürfen – ist ja gerade, so wie es in einer kleinen, bescheidenen Form in dem Gespräch zwischen Studierenden und Gebäudereinigerinnen zum Ausdruck gekommen ist, Räume für Kommunikation zu öffnen. Viele haben selbst erfahren oder zumindest davon gehört, wie es in zugespitzten sozialen Kämpfen zu einem allgemeinen Gespräch kommen kann, wie umwälzend die Erfahrung einer sonst scheinbar unmöglichen Kommunikation sein kann. Aber warum auf den Mai warten, warum nicht schon heute damit beginnen? Vielleicht kann es ja mit einem Flüstern anfangen. Vielleicht ist die Tür zu jenem großen Raum, zu dem niemand einen Schlüssel besitzt, von hinten zu öffnen. Ich schreibe das nicht aus Harmoniesucht: Man muss sich ja nicht gleich umarmen. Auch der Streit ist eine Form des Gesprächs, und selbstverständlich werden auch Missverständnisse kaum zu vermeiden sein.

Machen wir es wie Marx, der seine *Kritik des Gothaer Programms* im Mai 1875 mit einem Zitat beendete, das auch als Vorschlag gelesen werden kann: »Ich habe gesprochen und meine Seele gerettet!«