

Peter Bescherer, Josephine Garitz, Raoul Nozon,
Judith Weger

Solidarität im Konflikt – Wie Organizing mit Spaltung umgeht

Seit einigen Jahren gilt Organizing im deutschsprachigen Raum als neue Antwort auf die Krise der gewerkschaftlichen Interessenvertretung sowie auf die Selbstgenügsamkeit des linken Aktivismus. Die mit dem Konzept verbundene Aussicht auf belastbare Gegenmacht «von unten» gibt nicht nur Arbeitskämpfen eine neue Dynamik, sondern findet auch ausserhalb der Betriebe, insbesondere in der wohnungspolitischen Bewegung, Verbreitung. Organizing als basisorientierte und konfliktive Strategie des Machtaufbaus und der Interessenvertretung hat seine Ursprünge in der US-amerikanischen Arbeiter:innenbewegung und Nachbarschaftsarbeit. Über die Stärkung der Organisationsmacht hinaus, so unsere These,¹ stellt Organizing einen Rahmen für kollektive soziale Praxis und Konfliktführung bereit, die Differenzen unter den Beteiligten überbrücken, ja sogar Abwertung und Diskriminierung abbauen kann.

Um dieser These nachzugehen, umreissen wir zunächst zentrale Entwicklungen des Organizings im deutschsprachigen Raum. Zweitens gehen wir näher auf Betrieb und Nachbarschaft als soziale Strukturen ein, in denen Organizing vornehmlich stattfindet. In einem weiteren Schritt zeichnen wir gesellschaftliche Spaltungslinien nach, die in den Kämpfen der «alten» Organisationen nur unzureichend Berücksichtigung finden. Viertens stellen wir Überlegungen zur Generierung von Solidarität und zur Überwindung dieser Spaltungslinien im und durch Organizing an. Wenn wir hier von gesellschaftlichen Spaltungslinien sprechen, so meinen wir damit kein ver-

meintliches «Auseinanderdriften» der Gesellschaft, sondern Spaltungen, die durch rassistische und patriarchale Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Klassengesellschaft produziert werden.

Zentrale Entwicklungen

Bei genauerer Betrachtung lässt sich feststellen, dass unter dem Begriff Organizing verschiedene Ansätze, Konzepte und Methoden verhandelt werden. Bereits in den theoretisch-methodischen Debatten, die in den US-amerikanischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen in den 1920er- und 30er-Jahren geführt wurden, zeichneten sich zwei Strömungen ab, die bis heute noch bestehen: ein liberal-affirmativer sowie ein konfliktorientierter Ansatz, der mehr als nur die unmittelbare Verbesserung konkreter Probleme anstrebt (Maruschke 2014, 8).

Das transformative Organizing adressiert neben der mittelbaren Problembearbeitung auch die Entstehungsbedingungen von sozialer Ungleichheit, mangelnder sozialer Teilhabe und gesellschaftlicher Krisen. Transformativ ist es auch, weil es ein anspruchsvolles Verständnis von Solidarität (Lessenich 2019) mit sich führt, das die Schwierigkeiten der «alten» Organisationen im Umgang mit Diversität und kollektiver Subjektivität überwindet. Diesem Verständnis nach geht es bei Solidarität nicht zuerst um die Mobilisierung sozialer Gleichheit für die Abwehr sozialer Notlagen. Die Verbundenheit mit anderen entsteht vielmehr im Vollzug selbst, sodass Solidarität als «gemeinsames Eintreten für beidseitig geteilte Belange, auch über ansonsten bestehende Differenzen hinweg» (ebd., 116) verstanden werden kann.

Als Organizing in den 1960er-Jahren in Deutschland aufgegriffen wurde, geschah das zunächst in Form des Community Organizings, der Gemeinwesenarbeit. Im Rahmen institutionalisierter Angebote setzten sich vor allem integrative Ansätze durch. Zu Beginn der Nullerjahre wurden vermehrt Organizing-Ansätze in den deutschen Gewerkschaften aufgenommen. Ein Paradigmenwechsel gewerkschaftlicher Praxis blieb jedoch aus, da die neuen Methoden im Rahmen befristeter Projekte angewandt und häufig auf Mittel zur Mitgliedergewinnung reduziert wurden. Parallel hielt die Organizing-Praxis im mietpolitischen Bereich Einzug und wurde verstärkt von Stadtteilinitiativen angewendet. Sie bemühten sich, die Grenzen des eigenen Milieus zu überschreiten und übernahmen Methoden der aktivierenden Ansprache und des Aufbaus von Nachbarschaftsnetzwerken. Gewerkschaftliches Organizing erfuhr unterdessen durch die Rezeption der Arbeiten von Jane McAlevey (2019), einer US-Wissenschaftlerin und Aktivistin, einen neuerli-

chen Schub. Das gemeinsam mit McAlevey organisierte «Organizing for Power»-Bildungsprogramm der Rosa-Luxemburg-Stiftung wie auch die stetig wachsenden «Streikkonferenzen» (zuletzt im Mai 2023 in Bochum mit mehr als 1500 Teilnehmer:innen) sprechen für eine regelrechte Organizing-Konjunktur. Zuletzt mehrten sich die Versuche, mithilfe von Organizing die gewerkschaftliche Praxis mit jener der sozialen Bewegungen zu verbinden: So wird etwa der Arbeitskampf im öffentlichen Nahverkehr von der Klimabewegung unterstützt und mit der sozial-ökologischen Wende ein gemeinsames Interesse herausgearbeitet.

Wichtige Anstöße für die Organizing-Debatte sozialer Bewegungen in Deutschland gehen auf Robert Maruschke (2014) zurück, der Erfahrungen aus den USA zum «transformativen» oder «revolutionären» Community Organizing verdichtete. Sein Fokus liegt, anders als der von McAlevey, auf dem ausserbetrieblichen Community Organizing. Dabei übt er grundsätzliche Kritik an liberalen Ausformungen des Community Organizing, die eher herrschaftssichernd wirken als die Bedingungen sozialer Ungleichheit wirklich anzutasten.

Organizing in Betrieb und Nachbarschaft

Im Zentrum linker Gesellschaftskritik standen lange Zeit Arbeit und Arbeitskämpfe. Denn hier, so das Argument, findet tatsächlich Ausbeutung statt, während das Mietverhältnis lediglich einen Warentausch darstellt. Zudem könne der Betrieb als Kooperationszusammenhang und Ort der Klassen erfahrung gelten, die Nachbarschaft hingegen sei eine Bühne der Individualisierung. Mit Organizing steht jedoch ein Ansatz zur Diskussion, der in der betrieblichen und ausserbetrieblichen Konfliktarena gleichermassen zur Anwendung kommt. Nicht zuletzt in Hinblick auf die Herstellung von Solidarität und den Abbau von Diskriminierung sehen wir darin eine grosse Chance.

Denn erstens sind Arbeit und Wohnen Teilsysteme, die zentralen Stellenwert für den gesellschaftlichen Alltag und seine Konflikte besitzen. Auseinandersetzungen um Ungleichheit, Teilhabe, Demokratie und Zusammenhalt müssen hier geführt werden.

Zweitens handelt es sich bei Arbeit und Wohnen um strukturierte soziale Kontexte. Ihnen ist ein Interessenkonflikt eingeschrieben, der dazu führt, dass Beschäftigte und Mieter:innen unabhängig von vorhandenen politischen Überzeugungen und Gruppenzugehörigkeiten ein Interesse an der Verbesserung ihrer Situation haben. Organizing kann an diesem Interesse

ansetzen. Es ist nicht zu verleugnen, dass Unterschiede im Akteurs-, Institutions-, Aushandlungsgefüge in der betrieblichen und wohnungspolitischen Konfliktarena bestehen. Trotz dieser Herausforderungen ist Organizing in beiden Bereichen eine erfolgversprechende Strategie und besitzt damit weitreichendes Potenzial für gesellschaftliche Veränderung.

Drittens sind die Auseinandersetzungen um Arbeit und Wohnen nicht unabhängig voneinander zu betrachten. Insbesondere in der Folge der Alternativbewegung der 1970er-Jahre liess sich eine Verschiebung des sozialen Konflikts beobachten, in deren Folge Fragen der sozialen Reproduktion und der lokalen Gelegenheitsstrukturen stärker in den Fokus rückten. Das kann als notwendige Ergänzung arbeitsplatzbezogener Kämpfe gedeutet werden. Wohnraum spielt, etwa als Mittel zur Behebung von Überakkumulationskrisen durch Ausweichen in den «sekundären Kapitalkreislauf», eine zentrale Rolle für die Ökonomie. Ausbeutung findet darüber hinaus nicht nur am Arbeitsplatz statt, sondern auch am Wohnungsmarkt greift das Kapital auf «räuberische Methoden» zurück (Harvey 2013, 106), wenn es Profit aus gesellschaftlichen Hierarchien entlang von Status-, Geschlechts- oder Herkunftsdifferenzen schlägt. Schliesslich sind arbeitsplatzbezogene Kämpfe in einem grundsätzlichen Sinne begrenzt, weil der Kampf um Lohn und Einsatzbedingungen der Arbeitskraft die gesellschaftlichen Bedingungen der Ausbeutung nicht angreifen kann. Daher müsse, so Bhattacharya (2017, 74) die Arbeiter:innenklasse in ihrer «complex totality» verstanden und die Macht, den kapitalistischen Prozess zu stören, auch im Bereich der sozialen Reproduktion organisiert werden. Praktisch heisst das, erfolgreiche Arbeitskämpfe setzen die Unterstützung der Community voraus, die – etwa als Patient:innen oder Eltern – ein Interesse an guten Arbeitsbedingungen hat. Der solidarisierende Effekt von Organizing kann im Falle solcher Bündnisse und Verknüpfungen als noch grösser eingeschätzt werden.

Organizing-Strategien, die sinnvollerweise in den Feldern Arbeit und Wohnen gleichermaßen verfolgt werden, bekommen es in beiden Bereichen mit ähnlichen Mustern der Spaltung zu tun. Organizing steht mit anderen Worten vor der Herausforderung, einen Umgang mit Diskriminierung, Abwertung, Rassismus und Rechtspopulismus zu finden.

Gesellschaftliche Spaltungen

Um Solidarität unter Beschäftigten und Mieter:innen zu stärken und effektiv Organisationsmacht aufzubauen, muss Organizing bestehende gesellschaftliche Spaltungen reflektieren und überwinden. Das Bedürfnis nach

guter Arbeit und gutem Wohnen mag für alle Menschen wichtig sein, aber es artikuliert sich keineswegs universalistisch, sondern entlang von Mustern negativer Zuschreibung, Abwertung und Ausgrenzung. Einerseits treffen Prekarisierung der Arbeit und Finanzialisierung des Wohnens nicht alle im gleichen Masse. Andererseits werden Gerechtigkeitsansprüche mit Rassismus und Diskriminierung verknüpft. Dies hat enorme Folgen für die Partizipation marginalisierter Gruppen und das Potenzial von gewerkschaftlichen und wohnungspolitischen Organierungen.

In der Arbeitswelt wird Rassifizierung durch die Prekarisierung der Arbeit sowie die Fragmentierung von Aufenthaltstiteln strukturiert. Gerade Migrant:innen und Geflüchtete arbeiten in Bereichen mit niedrigen Löhnen, starker Arbeitsbelastung und geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad (Dribbusch/Birke 2019). Ihre Arbeitsmarktsituation führt dazu, dass «die Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen mit der individuellen Bleibeperspektive» (ebd., 17) verknüpft ist. In Debatten um sogenannte Niedriglöhner:innen aus anderen EU-Staaten zeigt sich, dass prekäre Verhältnisse mit den Menschen, die sie erleben müssen, in eins gesetzt (Bouali 2023) werden: Sie würden die schlechten Arbeitsbedingungen und Löhne selbst erst nach Deutschland mitbringen und sie dort verbreiten. Damit werden sie als illegitime Konkurrent:innen um Arbeitsplätze betrachtet. Arbeitsmarktsegmentation macht dergestalt Migrant:innen zu «Aggressionsobjekten» von Beschäftigten.

Wenn für die Deutung der prekären Beschäftigungssituation keine überzeugenden Erklärungen und Narrative mit Bezug auf soziale Ungleichheit bereitstehen, wird die Konfliktachse schnell auf ein konstruiertes Innen/Aussen verlegt. Praktische Konsequenz ist eine exklusive Solidarität (Dörre 2013). Oft folgen gerade relativ abgesicherte Stammebelegschaften diesem Muster. Werden in gewerkschaftlichen Kämpfen vor allem deren Belange vertreten – zum Beispiel mit Verweis auf ihren höheren Organisationsgrad und bessere Erfolgchancen – intensiviert sich diese Dynamik. Eine Verbesserung der Lage anderer Gruppen ist dann keine notwendige Konsequenz.

Wo keine direkte Konkurrenz mit entrechteten migrantischen Arbeitskräften besteht, dienen diese dennoch als Vergleichsfolie. Der Statusunterschied zu den prekären Kolleg:innen muss erklärt und die eigene Privilegierung ideologisch abgesichert werden. Wird die gleiche Tätigkeit ungleich bezahlt, verliert Leistung als Massstab ihre Glaubwürdigkeit. An diese sind aber Selbstbild und Statuslegitimierung geknüpft. Um die Dissonanzen aufzulösen, wird durch rassistische Zuschreibungen die Leistungsbereitschaft rassifizierter Kolleg:innen in Frage gestellt (Menz/Nies 2019).

Wenn der Erfolg von Arbeitskämpfen nur als Kompromiss mit der Unternehmensführung verstanden werden kann, lässt sich diese Ideologie nicht brechen. Wenn allein die Bedürfnisse der Stammbesetzungsgruppe zur Verhandlungsgrundlage werden und nicht die Interessen der besonders Prekarierten berücksichtigt werden, lässt sich nachhaltig nichts gewinnen (Schmalz/Dörre 2013).

Die angespannte Lage auf den Wohnungsmärkten und die konkrete Verdrängungsgefahr belasten Mieter:innen oft mit ähnlichen Bewältigungsstrategien wie Beschäftigte. Der Prekariisierung von Arbeit entsprechen Gentrifizierung und Finanzialisierung; genau wie jene sind sie Treiber von Ohnmacht und Unsicherheitsgefühlen. Verdrängung, Wohnentfremdung und Kostensteigerung betreffen viele, besonders Menschen, die von rassistischen Diskriminierungen betroffen sind. Ausschliesslich letztere werden jedoch durch rassistische Alltagsdeutungen zum Sündenbock in der Bewältigungsstrategie vieler Nachbar:innen (Reichle/Bescherer 2021). Nachbar:innen mit Migrations- oder Fluchtbiografie sind leichter zu adressieren als der Wohnungskonzern oder die Politik. So ist zum Beispiel die Glorifizierung früherer Zustände eines Viertels auf Figuren des Sittenverfalls angewiesen: Während sich früher noch alle gekannt und ein Interesse am Gemeinwohl geteilt hätten, würden heute alle nur noch an sich denken und Lärm und Müll produzieren (Künstler/Schipper 2021). Kulturalistische Zuschreibungen, die eine Notwendigkeit dieser Entwicklung nahelegen, treffen jene, die man selbst nicht kennt. Es fehlen soziale Strukturen, die Austausch ermöglichen, und der Raum, den Blick auf die eigentlichen Verantwortlichen und Verhältnisse zu lenken und diese in der kollektiv geführten Auseinandersetzung zu konfrontieren (ebd.). Die prekäre Situation von Menschen dient vielen, auch organisierten Mieter:innen, zur Unterstellung von grundlegenden Differenzen. Die rassifizierten Nachbar:innen hätten demnach gar kein Interesse an einer Verbesserung ihrer Wohnsituation, wird ihre Miete doch ohnehin «vom Amt» gezahlt (Vogliamo Tutto 2022). Reale Interessensunterschiede zeigen sich hingegen oft in Hinblick auf Modernisierungsvorhaben. Während Mieter:innen aus der Mittelschicht diese begrüßen, werden weniger finanzstarke aus den Quartieren verdrängt. Da gerade erstere häufig die Basis von Mieteninitiativen bilden, besteht die Gefahr, dass Analysen und Ziele exklusiv und herrschaftsimmanent bleiben.

Die hier dargestellten Befunde zeigen, dass einerseits reale und imaginierte Differenzen hinsichtlich der Interessenlagen, andererseits Bewältigungsstrategien durch rassistische Abgrenzungen die Beschäftigten und Mieter:innen spalten. Organizing muss also die fehlenden sozialen Verbindungen

dungen herstellen und Räume für die – auch, aber nicht nur kognitive – Vermittlung von komplexen gesellschaftlichen Verhältnisse schaffen. Nicht zuletzt sind viele Hemmnisse für die politische Partizipation rassifizierter Menschen in der Art und Weise zu suchen, wie die «alten Organisationen» Beteiligung gestalten beziehungsweise nicht gestalten. Abschliessend wollen wir die These vertreten, dass Organizing auch in dieser Hinsicht neue Wege geht.

Generierung von Solidarität und Überwindung von Spaltungslinien

In organisierten Kämpfen gegen den Vermieter oder den Arbeitgeber ist Spaltung also eine zentrale Gefahr für die Durchsetzungsmacht von Mieter:innen und Beschäftigten. Diese Formen der diskriminierenden Zuschreibungen und strukturellen Abwertungen sind schädlich für den Aufbau einer den möglichst grossen Teil des Quartiers oder des Betriebs umfassenden Organisation. Gleichzeitig zeigt sich, dass sie in Prozessen der Gruppenkonstitution im Organizing allgegenwärtig sind. In Anspracheaktionen und Eins-zu-eins-Gesprächen sind Sprachbarrieren und kulturelle Codes ein Thema, und bei Versammlungen kann es schnell zur Äusserung von Schuldzuweisungen und damit zur Abwertung diskriminierter Gruppen kommen. Ganz abgesehen davon ist die Selbstbeschreibung als aktive Engagierte oftmals aufgeladen mit Gegenbildern von anderen Mieter:innen oder Beschäftigten, die diesem Bild eben nicht entsprechen.

Eine Organisation, welche ihre eigenen Exklusionsmechanismen nicht reflektiert und sie in der Organizing-Praxis nicht aktiv thematisiert und bearbeitet, läuft Gefahr, langfristig Klientelpolitik zu betreiben und gesellschaftlich verankerte Muster und Abwertungsschemata zu reproduzieren. Im Sinne des Organizing-Ansatzes ist dies aber keine erfolgreiche durchsetzungsmächtige Organisation, da sie sich Wachstumspotenziale selbst verstellt und eben gerade nicht alle einbezieht, die ein potenzielles Interesse an der Veränderung der betrieblichen oder nachbarschaftlichen Situation hätten.

Im Zentrum unserer Überlegungen steht somit die Frage, mit welchen Strategien im Organizing rassistischen Spaltungen oder anderen Diskriminierungsmustern aktiv begegnet und Solidarität jenseits der eigenen Gruppe aufgebaut werden kann. Als Reibungspunkt in der deutschen Debatte um dieses Thema dient oftmals der erwähnte Organizing-Ansatz von McAlevey. Sie plädiert dafür, «Organic Leaders» zu identifizieren und diese

Personen «mit grossem Einfluss auf ihr direktes Umfeld» zu nutzen, um mehrheitsbasierte Organisationen aufzubauen (McAlevy 2019, 38). Der Ansatzpunkt für das Entstehen solidarischer Strukturen ist hierbei die gemeinsame Erfahrung kollektiver Macht. Im Prozess der gemeinsamen Organisation wachsen Vertrauen und gegenseitiges Verständnis und durch den Fokus auf ein geteiltes Ziel und einen gemeinsamen Feind werden Spaltungslinien überwunden. Dabei wird auf bereits bestehende Netzwerke und Dynamiken zurückgegriffen, was potenziell auf die Bestätigung von strukturellen Hierarchien hinausläuft. Cubela (2021, 114) hat zurecht kritisiert, dass hier oftmals die Fiktion einer «strategischen Allmacht» mitschwingt, welche nicht differenziert Hindernisse, strukturelle Barrieren und den Kontext einer Organisation einbezieht. Aus McAleveys Ansatz lässt sich trotzdem lernen, dass Organizing das Potenzial birgt, durch kollektive Machterfahrung zum Wendepunkt im Entlernen von diskriminierenden Einstellungen zu werden. Der Fokus bei McAleveys Ausführungen liegt dabei nicht so sehr auf der Gestaltung eines möglichst inklusiven Prozesses, sondern vor allem darauf, dass Kämpfe gewonnen werden müssen, um Selbstwirksamkeit zu erfahren und langfristige gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken.

Weitere Vertreter:innen der Debatte haben darauf hingewiesen, dass es dafür noch weitaus mehr braucht als nur eine erfolgreiche Organisation und dass die Gestaltung des Organisationsprozesses selbst in den Mittelpunkt gerückt werden sollte. Mit Blick auf aktivistische Erfahrungen in der «Initiative Deutsche Wohnen & Co enteignen» argumentiert Strobel (2021) dafür, von Anfang an Wert darauf zu legen, dass in der Gruppe von Kernaktivisten unterschiedliche Lebensrealitäten präsent sind und verschiedene Gruppen im Quartier repräsentiert werden. Dabei geht es nicht nur um die Ausenwirkung, sondern auch darum, innerhalb der Organisation Bündnisse zu bauen, um Rassismus, Sexismus und anderen Diskriminierungsformen offen widersprechen zu können.

In seiner in Deutschland richtungsweisenden Auseinandersetzung mit Community Organizing vor allem im US-amerikanischen Raum geht Maruschke (2014, 61) noch einen Schritt weiter und argumentiert, dass «transformatives Community Organizing» fokussiert sein sollte auf die «Menschen, die am stärksten unter den Verhältnissen leiden». Eine zentrale Aufgabe von erfolgreichem Organizing ist zu vermitteln, wie alltägliche Konflikte und Erfahrungen mit strukturellen Machtverhältnissen verknüpft sind. Daher sei es für das Ausschöpfen transformativer Potenziale einer Organisation unabdingbar, kontinuierlich politische Bildung zu betreiben und die eigenen Ausschlussmechanismen zu reflektieren wie auch in der Organisation

selbst strukturelle Barrieren abzubauen (zum Beispiel Treffen mehrsprachig zu veranstalten),²

Die Unterschiedlichkeit der Ansätze zeigt sich vor allem in der Gewichtung und Platzierung marginalisierter Perspektiven im Ablauf eines Organisationsprozesses. McAlevey legt den Fokus vor allem auf die erfolgreiche Durchsetzung von Zielen und die Gewinnung von Mehrheiten als zentrale Ressource für die Überwindung gesellschaftlicher Spaltungen. Strobel und Maruschke betonen hingegen die Möglichkeit antirassistischer Lernerfahrungen vor allem im Organisationsprozess selbst und verweisen auf die Gefahr, dass ohne die kontinuierliche Reflexion und gezielte Ansprache von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen die Organisation sozial selektiv bleibt. Zugespielt zeigt sich dieser Konflikt auch an der Frage der Gewinnbarkeit von Kämpfen. Maruschke (2014, 67) argumentiert explizit dafür, dass es Kriterium einer transformativen Organisation ist, Kämpfe für eine «emanzipatorische Vision» zu führen und nicht nur «gewinnbare Kampagnen».

In der bisherigen Debatte werden die Zusammensetzung der Kerngruppe, das Organisieren von mehrheitsbasierten Erfolgen und die Etablierung von politischer Bildung über gesellschaftliche Strukturen als zentrale Faktoren für das Gelingen von solidaritätsstärkendem Organizing aufgezeigt. Weitere Faktoren wie die Auswahl von kollektivierenden Organisationszielen oder die Diversität der Organizer:innen sind denkbar.

Anregungen dafür lassen sich einmal mehr in den USA finden, wo unter dem Schlagwort «Pädagogik des Organizings» (Pham/Philip 2020) diskutiert wird, wie «in and for collective action» Lernprozesse solidarischen Handelns in Gang gesetzt werden. Dafür braucht es auch im deutschen Raum mehr Forschung zu der Frage, wie Organisationen in ihren alltäglichen Praxen aufgebaut und aufrechterhalten werden, wie Organizer:innen Emotionen und Haltungen verkörpern und welche Auswirkungen dies langfristig auf den Erfolg, die Repräsentation und die Funktionsweise einer Organisation hat.

Anmerkungen

¹ Unsere Überlegungen gehen auf die Arbeit des im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungsprojekts SoNAr (Solidarität organisieren in der Nachbarschaft und am Arbeitsplatz) zurück, das 2023–2025 am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena durchgeführt wird.

² Vgl. auch die von Maruschke erarbeiteten Handreichungen für die praktische Arbeit, die auf der Homepage der Rosa-Luxemburg-Stiftung zum download verfügbar sind (Maruschke 2019). Ebenfalls der Arbeitskreis Organizing der Rosa Luxemburg-Stiftung (www.rosalux.de/stiftung/gespraechskreise/organizing)

Literatur

- Bhattacharya, Tithi, 2017: How Not to Skip Class. Social Reproduction of Labor and the Global Working Class. In: Bhattacharya, Tithi (Hg.): *Social Reproduction Theory*. London, 68–93
- Bouali, Celia, 2023: Jenseits des Klassenkompromisses. Rassistisch segmentierte Arbeitsmärkte im Kontext EU-interner Migration. In: Roldán Mendivil, Eleonora / Sarbo, Bafta (Hg.): *Die Diversität der Ausbeutung. Zur Kritik des herrschenden Antirassismus*. Berlin, 140–160
- Cubela, Slave, 2021: Anger, Hope – Action? Organizing und soziale Kämpfe im Zeitalter des Zorns. Berlin
- Dörre, Klaus, 2013: Prekarität und exklusive Solidarität. Handlungsfelder von Gewerkschaften und öffentlicher Soziologie. In: *Sozialismus*, 12, 9–18
- Dribbusch, Heiner / Birke, Peter, 2019: *Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs*. Berlin
- Harvey, David, 2013: *Rebellische Städte*. Berlin
- Künstler, Falk / Schipper, Sebastian, 2021: Prekäre Wohnverhältnisse, Verdrängungsdruck und die Entstehung politischer Kollektivität in Frankfurt Westhausen. In: *Soziale Passagen* 13 (2), 273–292
- Lessenich, Stephan, 2019: *Grenzen der Demokratie. Teilhabe als Verteilungsproblem*. Ditzingen
- Maruschke, Robert, 2014: *Community Organizing. Zwischen Revolution und Herrschaftssicherung. Eine kritische Einführung*. Münster
- Maruschke, Robert, 2019: *Linkes Organizing. Interviews und Arbeitsmaterialien*. www.rosalux.de/publikation/id/41297/linkes-organizing (Abfrage 2.6.2023)
- McAlevey, Jane, 2019: *Keine halben Sachen. Machtaufbau durch Organizing*. Hamburg
- Menz, Wolfgang / Nies, Sarah, 2019: Fragile Sicherheiten und Legitimationsprobleme. Rechtspopulismus aus arbeitssoziologischer Perspektive. In: *WSI-Mitteilungen* 72 (3), 177–184
- Pham, Josephine H. / Philip, Thomas M., 2020: Shifting education reform towards anti-racist and intersectional visions of justice. A study of pedagogies of organizing by a teacher of Color. In: *Journal of the Learning Science* 30 (1), 27–51
- Reichle, Leon Rosa / Bescherer, Peter, 2021: Organizing with tenants and fighting rightist resentments. A case study from East Germany. In: *Radical Housing Journal* 3 (1), 11–31
- Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (Hg.), 2013: *Comeback der Gewerkschaften? Frankfurt a. M./New York*
- Strobel, Hannes, 2021: Diverse Kerngruppen statt Organic Leaders als Schlüssel zum Erfolg? In: *Común*, 5, 8–11
- Vogliamo Tutto (Hg.), 2022: *Revolutionäre Stadtteilarbeit. Zwischenbilanz einer strategischen Neuausrichtung linker Praxis*. Münster