

TRANSFORMATION

WORKING PAPER SERIES

**Organisationsformen in der
Klimagerechtigkeitsbewegung – Eine Analyse der
Strukturen und Prozesse unterschiedlicher
Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in
Deutschland und deren Potentiale und Hemmnisse**

Jonas Monninger



Europa-Universität
Flensburg

| Norbert Elias Center (NEC)

2025

Working Paper #4

Zitiervorschlag

Monninger, Jonas (2025). Organisationsformen in der Klimagerechtigkeitsbewegung - Eine Analyse der Strukturen und Prozesse unterschiedlicher Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland und deren Potentiale und Hemmnisse. *Transformation Working Paper Series*, No. 04. Norbert Elias Center for Transformation Design & Research, Europa-Universität Flensburg, <https://doi.org/10.18716/ojs/twps/2025.11939>

Impressum

Copyright für diesen Text: Jonas Monninger

Redaktion: Matthias Schmelzer und Maike Böcker

Satz: Max Wagner

Alle Working Paper sind frei erhältlich unter

www.uni-flensburg.de/nec/working-papers

Norbert Elias Center for Transformation Design & Research (NEC)

Europa-Universität Flensburg

Auf dem Campus 1

24943 Flensburg

Germany

Tel.: +49 461 805 2871

www.uni-flensburg.de/nec

ISSN 3052-2234 (online)

Organisationsformen in der Klimagerechtigkeitsbewegung – Eine Analyse der Strukturen und Prozesse unterschiedlicher Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland und deren Potentiale und Hemmnisse

Alle Gruppen sozialer Bewegungen stehen vor der Frage, wie sie sich intern organisieren sollen, um ihre Ziele zu erreichen. Dies trifft auch auf die verschiedenen Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland zu. In dieser Arbeit geht es darum, zu verstehen, welche Unterschiede im Hinblick auf die Organisationsformen bestehen und was deren Potentiale und Hemmnisse sind.

Ziel der Arbeit ist die Beantwortung der Frage, wie sich vier Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland (Ende Gelände, Extinction Rebellion, Fridays for Future, Letzte Generation) organisieren und mit welchen Potentialen und Hemmnissen deren Organisationsformen einhergehen. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wird eine qualitative Studie mithilfe von leitfadengestützten Einzelinterviews mit vier Aktivist:innen aus den vier untersuchten Gruppen durchgeführt. Die Interviewdaten und weitere relevante Online-Quellen werden mithilfe des Verfahrens der Grounded Theory Methodologie ausgewertet, um theoretische Erkenntnisse zur Forschungsfrage zu generieren.

Die qualitative Auswertung zeigt, dass die vier untersuchten Gruppen unterschiedliche Organisationsformen aufweisen. Dabei bestehen die größten Unterschiede zwischen den Gruppen „Ende Gelände“ und „Letzte Generation“. Ausschlaggebend ist hierfür vor allem der unterschiedliche Grad der hierarchischen Strukturierung. Das aus den Daten abgeleitete Modell und die aufgestellten Hypothesen zeigen, dass vor allem der Grad der hierarchischen Strukturierung einer Gruppe eine entscheidende Rolle dabei spielt, welche Potentiale und Hemmnisse die Gruppe erfährt. Die unterschiedlichen, strukturellen Ausprägungen wirken sich jeweils ermöglicht oder hemmend auf die Prozesse innerhalb der Gruppen aus. Dabei geht es um Langsamkeit versus Schnelligkeit, Instrumentalität versus Präfiguration, Effektivität versus Partizipation/Legitimität, Einheit/Uniformität versus Diversität sowie Resilienz versus Vulnerabilität.

Ausgehend von den Ergebnissen scheint eine weiterführende quantitative Untersuchung der innerhalb dieser Arbeit aufgestellten Hypothesen, sowie das Einbeziehen weiterer gegebenenfalls noch formalerer Gruppen sinnvoll.

Author: Jonas Monninger

Keywords: Soziale Bewegungsforschung, Klimagerechtigkeitsbewegung, Organisationsformen, Hierarchische Strukturierung, Extinction Rebellion, Ende Gelände, Fridays for Future, Letzte Generation, Leitfadengestützte Interviews

Organisational forms in the climate justice movement – An analysis of the structures and processes of different groups within the climate justice movement in Germany and their potential and obstacles

All social movement groups face the question of how to organise themselves internally in order to achieve their goals. This also applies to the various groups within the climate justice movement in Germany. This working paper aims to understand the differences between the various forms of organisation and to identify their potential and obstacles.

The aim of the working paper is to answer the question of how four groups within the climate justice movement in Germany (Ende Gelände, Extinction Rebellion, Fridays for Future, Letzte Generation) organise themselves and what potential and obstacles are associated with their forms of organisation. To answer the research question, a qualitative study is conducted using guided individual interviews with four activists from the four groups under investigation. The interview data and other relevant online sources are evaluated using the grounded theory methodology to generate theoretical insights into the research question.

The qualitative evaluation shows that the four groups examined have different forms of organisation. The greatest differences exist between the groups ‘Ende Gelände’ and ‘Letzte Generation’. The decisive factor here is primarily the different degrees of hierarchical structuring. The model derived from the data and the hypotheses established show that the degree of hierarchical structuring of a group plays a decisive role in determining the potential and obstacles experienced by the group. The different structural characteristics have either a facilitating or inhibiting effect on the processes within the groups. This involves slowness versus speed, instrumentality versus prefiguration, effectiveness versus participation/legitimacy, unity/uniformity versus diversity, and resilience versus vulnerability.

Based on the results, it seems sensible to conduct a further quantitative investigation of the hypotheses established in this study and to include other, possibly even more formal groups.

Author: Jonas Monninger

Keywords: Social movement research, climate justice movement, organisational forms, hierarchical structuring, Extinction Rebellion, Ende Gelände, Fridays for Future, Letzte Generation, guided interviews

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis.....	7
1. Einleitung	8
2. Theorie & Forschungsstand	10
2.1 Theoretischer Hintergrund: Soziale Bewegungen und Organisationen	10
2.1.1 Sind soziale Bewegungen Organisationen?.....	10
2.1.2 Arten von Organisationen in sozialen Bewegungen.....	12
2.2 Organisationsformen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland	14
2.2.1 Die Entstehungsgeschichte der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland	14
2.2.2 Die Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland als soziale Bewegung	16
2.2.3 Ende Gelände.....	17
2.2.4 Extinction Rebellion.....	19
2.2.5 Fridays for Future	20
2.2.6 Letzte Generation	21
2.3 Potentiale und Hemmnisse der Strukturen und Prozesse.....	21
2.3.1 Erfolg & Zielerreichung	22
2.3.2 Formalisierung, Professionalisierung & Oligarchisierung	22
2.3.3 Strukturlosigkeit	24
2.4 Forschungslücke	25
3. Methodik	25
3.1 Qualitative Sozialforschung.....	26
3.2 Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage.....	26
3.3 Zugang zum Feld	27
3.4 Leitfadengestützte Interviews	28
3.5 Grounded Theory Methodologie.....	29
4. Einzelfallanalysen	31
4.1 Ende Gelände	31

4.1.1	Wie organisiert sich Ende Gelände?.....	32
4.1.2	Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?	37
4.2	Extinction Rebellion	41
4.2.1	Wie organisiert sich Extinction Rebellion?	42
4.2.2	Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?	46
4.3	Fridays for Future	51
4.3.1	Wie organisiert sich Fridays for Future?	52
4.3.2	Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?	57
4.4	Letzte Generation.....	61
4.4.1	Wie organisiert sich die Letzte Generation?.....	63
4.4.2	Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?	68
5.	Gesamtschau	72
5.1	Wie organisieren sich die Gruppen?	72
5.1.1	Organisationseinheiten, Arbeitsteilung und Rolle der OG	72
5.1.2	Entscheidungsfindungsprozesse	75
5.1.3	Mitgliedschaftsstrukturen	76
5.1.4	Hierarchien	77
5.1.5	Regeln & Werte	77
5.1.6	Monitoring.....	78
5.1.7	Sanktionsstrukturen	78
5.2	Was ermöglicht (und verhindert) das für die Gruppen?.....	79
5.2.1	Schnelligkeit vs. Langsamkeit.....	80
5.2.2	Instrumentalität vs. präfigurative Ambition	81
5.2.3	Effektivität vs. Partizipation und Legitimität	82
5.2.4	Einheit vs. Diversität	83
5.2.5	Vulnerabilität vs. Resilienz.....	84
5.3	Modell und Hypothesen.....	85
6.	Fazit.....	87
	Literaturverzeichnis.....	92

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organigramm Ende Gelände, eigene Darstellung.....	35
Abbildung 2: Kodierparadigma Ende Gelände, eigene Darstellung	39
Abbildung 3: Organigramm Extinction Rebellion, eigene Darstellung	44
Abbildung 4: Kodierparadigma Extinction Rebellion, eigene Darstellung.....	49
Abbildung 5: Organigramm Fridays for Future, eigene Darstellung	55
Abbildung 6: Kodierparadigma Fridays for Future, eigene Darstellung.....	60
Abbildung 7: Organigramm Letzte Generation, Darstellung der Gruppe (Letzte Generation, 2024a) .	64
Abbildung 8: Kodierparadigma Letzte Generation, eigene Darstellung	70
Abbildung 9: Netzwerkdiagramm 5 Aspekte einer Organisation, eigene Darstellung	76
Abbildung 10: Spannungsfelder und Positionierung der untersuchten Gruppen, eigene Darstellung ..	80
Abbildung 11: Modell mit Hypothesen, eigene Darstellung.....	86

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die Organisationsaspekte der untersuchten Gruppe.....	73
---	----

1. Einleitung

It is definitely important to be aware of the heterogeneity of organizational forms adopted by social movement activists. (Della Porta & Diani, 2009, S. 140)

Die Klimagerechtigkeitsbewegung (KG-Bewegung) wird in der Literatur als „umfassendste transnationale Bewegung der Geschichte“ bezeichnet (Almeida, 2019, S. 5). Die Bewegung zeichnet sich, ihrem namensgebenden Konzept der Klimagerechtigkeit zufolge, durch die Anerkennung der ungerecht verteilten Auswirkungen der Klimakrise, die vor allem marginalisierte Gruppen im Globalen Süden beeinträchtigen, aus. Sie erkennt außerdem an, dass die Verantwortung für die Klimakrise ebenso ungleich verteilt ist und vor allem die privilegierten Menschen im Globalen Norden für diese verantwortlich sind. Darüber hinaus zielt die KG-Bewegung auf einen transformativen Wandel ab, der die grundlegenden Probleme, wie ein auf unendliches Wachstum ausgerichtetes Wirtschaftssystem, angeht (Meikle et al., 2016, S. 497; Tahseen, 2020, S. 3).

In Deutschland hat die KG-Bewegung in den letzten Jahren einen Mobilisierungszyklus durchlaufen und sich in diesem Prozess in verschiedene Gruppen ausdifferenziert. Es existiert nun eine diverse Landschaft an Gruppen, die teilweise seit 2015 aktiv sind (Sander, 2016). So zählt die Gruppe „Ende Gelände“ (EG) zu einer der älteren Gruppen der KG-Bewegung, die seit 2015 regelmäßig Aktionen in Kohleabbaugebieten organisiert. Einen großen Schub bekam die KG-Bewegung mit der Entstehung von „Fridays for Future“ (FFF), gegründet im Jahr 2018 mit Greta Thunbergs erstem öffentlichen „Schulstreik fürs Klima“ (Haunss & Sommer, 2020). Im gleichen Jahr entstand in Großbritannien die Gruppe „Extinction Rebellion“ (XR), welche Anfang 2019 nach Deutschland kam und auch hier eine erste größere Mobilisierung im Oktober 2019 in Berlin durchführte (Stöber, 2019). Aufgrund der Corona-Krise kamen die Mobilisierungen der KG-Bewegung in Deutschland 2020 zu einem abrupten Stopp. Seit Ende der pandemiebedingten Einschränkungen sind neue Gruppen der Bewegung entstanden. Darunter die Gruppe „Letzte Generation“ (LG), welche es seit Ende 2021 schafft, Menschen zu mobilisieren und durch (Protest-)Aktionen große Aufmerksamkeit generiert (Rucht, 2023).

Die herausgearbeitete Diversität der Gruppen der KG-Bewegung spiegelt sich nicht nur in unterschiedlichen Aktionsformen beziehungsweise Taktiken der einzelnen Gruppen, sondern auch in ihren Organisationsformen wider. Diverse Online-Dokumente geben einen ersten Eindruck von den komplexen internen Organisationsstrukturen u. a. von Extinction Rebellion (2019), Fridays for Future (2023) und der Letzen Generation (2024a). Da diese Online-Dokumente jedoch nicht vollständig und sehr unterschiedlich in ihrem Umfang sind, reichen diese nicht aus, um einen umfassenden und gut vergleichbaren Einblick in die Organisationsformen der Gruppen zu erlangen.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit soll deshalb diese KG-Bewegung mit Fokus auf ihre Organisationsformen untersucht werden. Ein erstes Erkenntnisinteresse besteht darin herauszufinden, wie sich

einzelne Gruppen organisieren und welche Unterschiede es bei den Organisationsformen gibt. Ein zweites Erkenntnisinteresse besteht darin Potentiale und Hemmnisse der verschiedenen Organisationsformen zu identifizieren und zu vergleichen. Konkret lautet die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit wie folgt:

Wie organisieren sich Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland und was ermöglichen und verhindern die unterschiedlichen Strukturen und Prozesse aus ihrer Sicht?

Diese Fragestellung ist insofern relevant, da jede Gruppe einer sozialen Bewegung kontinuierlichen internen Organisationsprozessen unterliegt, um Aktionen durchzuführen, sich an staatliche Reaktionen (wie z.B. Hausdurchsuchungen, Festnahmen etc.) anzupassen oder auf Medienberichte zu reagieren. Im Rahmen dieser Herausforderungen sind die Organisationsformen von zentraler Bedeutung. Jede Gruppe einer sozialen Bewegung steht also vor der Frage, welche die für sie geeigneten Organisationsformen sind. Die Gruppen sollten ausreichend informiert sein über die Aspekte, die bestimmte Strukturen ermöglichen (Potentiale) oder verhindern (Hemmnisse). Die vorliegende Arbeit trägt insofern zu dieser Problemstellung bei, als dass zum einen Schritt die Unterschiede in den Organisationsformen von Gruppen der KG-Bewegung herausgearbeitet werden. Zum anderen wird analysiert, was diese unterschiedlichen Organisationsformen jeweils für die entsprechende Gruppe ermöglichen bzw. erleichtern und was sie verhindern bzw. erschweren. Mit den dadurch produzierten Ergebnissen können Gruppen sozialer Bewegungen eine informierte Entscheidung über ihre Organisationsformen treffen.

Ausgehend vom ersten Erkenntnisinteresse, präsentiert diese Arbeit einen Überblick über die Organisationsformen der untersuchten Gruppen und vergleicht die konkreten Organisationsformen von vier Gruppen der KG-Bewegung in Deutschland. Ausgehend vom zweiten Erkenntnisinteresses wird analysiert, was die zuvor herausgearbeiteten Unterschiede im Hinblick auf die Organisationsformen aus Sicht der Gruppen ermöglichen und verhindern. Als konkretes Ziel der Untersuchung wird am Ende der Analysen ein Modell mit konkreten Hypothesen aufgestellt, welches Einblicke in theoretische Zusammenhänge zwischen den Organisationsformen und den dadurch ermöglichten und verhinderten Aspekten (den Potentialen und Hemmnissen) gibt. Vor dem Hintergrund der Erkenntnisinteressen und dem Ziel der Theoriegewinnung, werden Daten über vier Gruppen der KG-Bewegung durch qualitative, leitfadengestützte Interviews erhoben. Anschließend werden die Interviews mithilfe des qualitativen Verfahrens der Grounded Theory Methodologie (GTM) untersucht, um daraus theoretische Erkenntnisse zu gewinnen.

Die vorliegende Arbeit ist in sechs Kapitel aufgegliedert. Kapitel 2 beinhaltet die Theorie und den Forschungsstand, welcher in die theoretischen Grundlagen sozialer Bewegungen und Organisationen einführt, den bestehenden Forschungsstand zu den Organisationsformen der KG-Bewegung in Deutschland und deren Potentiale und Hemmnisse vorstellt, sowie auf Basis dieser existierenden Literatur die

Forschungslücke identifiziert. Darauf folgt in Kapitel 3 die Erläuterung der verwendeten Methodik, in dessen Rahmen u. a. die leitfadengestützten Interviews und die GTM vorgestellt werden. Kapitel 4 stellt die vier untersuchten Einzelfälle (Ende Gelände, Extinction Rebellion, Fridays for Future und Letzte Generation) dar und analysiert jeweils, wie sich die entsprechende Gruppe organisiert sowie was deren Organisationsform ermöglicht und verhindert. In der darauffolgenden Gesamtschau (Kapitel 5) werden die zuvor separat betrachteten Gruppen zusammen analysiert und miteinander verglichen, um theoretische Erkenntnisse zu gewinnen. Der erste Teil der Gesamtschau (5.1) widmet sich dem ersten Erkenntnisinteresse, der zweite Teil dem zweiten Erkenntnisinteresse (5.2). Im dritten Teil der Gesamtschau werden die Erkenntnisse aus den beiden vorangegangenen Teilen in einem Modell mit konkreten theoretischen Hypothesen zusammengefasst (5.3). Die Arbeit schließt mit einem Fazit (Kapitel 6), welches die Ergebnisse zusammenfasst und einordnet.

2. Theorie & Forschungsstand

Im Kapitel 2 wird der bestehende Forschungsstand zur zuvor eingeführten Fragestellung dargelegt. Unterkapitel 2.1 befasst sich mit der Literatur zum theoretischen Hintergrund von sozialen Bewegungen und Organisationen. In Unterkapitel 2.2 wird die bestehende Literatur zu den Organisationsformen in der KG-Bewegung in Deutschland dargestellt. Unterkapitel 2.3. legt dar, welche Potentiale und Hemmnisse unterschiedliche Strukturen und Prozesse von Gruppen sozialer Bewegungen der bestehenden Literatur zufolge mit sich bringen. In Unterkapitel 2.4 wird schließlich die Forschungslücke, zu der die vorliegende Arbeit beiträgt, umrissen.

2.1 Theoretischer Hintergrund: Soziale Bewegungen und Organisationen

Im folgenden Abschnitt wird zunächst der Frage nachgegangen, ob soziale Bewegungen Organisationen sind (2.1.1), bevor in einem zweiten Unterkapitel die Literatur zu verschiedenen Arten von Organisationen in sozialen Bewegungen vorgestellt wird (2.1.2).

2.1.1 Sind soziale Bewegungen Organisationen?

Um theoretisch zu prüfen, ob soziale Bewegungen als Organisationen charakterisiert werden können, müssen zunächst die Begriffe „Soziale Bewegung“ und „Organisation“ definiert werden, um anschließend in der Lage zu sein, beide Phänomene miteinander zu vergleichen.

Die Literatur kennt viele Definitionen für das Phänomen der sozialen Bewegung. Zentrale Elemente sind demnach a) (unkonventionelle) Aktionen kollektiven Handelns (wie z.B. Petitionen, Demonstrationen, Blockaden etc.) durchgeführt von b) Akteuren außerhalb des institutionellen Rahmens mit c) gemeinsamen Zielen und Forderungen, die auf sozialen Wandel abzielen (Almeida, 2019; Della Porta &

Diani, 2009; Opp, 2009). Dabei besteht d) eine gewisse Form der Organisation und e) eine gewisse zeitliche Kontinuität (Jenkins & Form, 2005; Tarrow, 2011).

In der Organisationsforschungsliteratur finden sich ebenso zahlreiche Definitionen für das Phänomen der Organisation. Die Begriffe „organisieren“ oder „Organisation“ werden laut Kühl (2020) im Alltag oft verwendet, um „[...] eine auf einen Zweck ausgerichtete planmäßige Regelung von Vorgängen zu beschreiben“ (S. 5). So kann unter diesem weiten Organisationsbegriff dem Autoren zufolge vieles subsumiert werden: Gesellschaften, die ihr Gemeinwesen organisieren, das Zusammenleben in Familien, Proteste in Protestbewegungen und viele mehr (Kühl, 2020, S. 5). Nach Kühl (2020) ist dieser weite Organisationsbegriff nicht geeignet für eine vertiefende Analyse, weshalb er ein engeres Verständnis von „Organisationen“ vorschlägt (S. 5). Für dieses engere Verständnis zieht Kühl (2020) drei Merkmale des Soziologen Niklas Luhmann heran, mit welchen er die Besonderheit von Organisationen in modernen Gesellschaften verdeutlicht: Mitgliedschaft, Zwecke, Hierarchien (S. 8). Diesem engeren Verständnis zufolge sind Organisationen soziale Systeme, die über eine feste, selbstgewählte Mitgliedschaftsstruktur inklusive Regeln für Ein- und Austritte verfügen, einen selbstgewählten Zweck verfolgen und selbstgewählte Hierarchien aufweisen (ebd., S. 8–13). Nach Abraham und Büschges (2009) ist eine Organisation ein

[...] von bestimmten Personen gegründetes, zur Verwirklichung spezifischer Zwecke planmäßig geschaffenes, hierarchisches verfasstes, mit Ressourcen ausgestattetes, relativ dauerhaftes und strukturiertes Aggregat (kollektiv) arbeitsteilig interagierender Personen, das über wenigstens ein Entscheidungs- und Kontrollzentrum verfügt, welches die zur Erreichung des Organisationszweckes notwendige Kooperation zwischen den Akteuren steuert, und dem als Aggregat Aktivitäten oder wenigstens deren Resultate zugerechnet werden können. (S. 58)

Die zuvor eingeführte, generelle Definition von sozialen Bewegungen umfasst organisationale Elemente wie das „Element der gemeinsamen Ziele“, das Element der „gewissen Form der Organisation“ und das der „zeitlichen Kontinuität“ (Dauerhaftigkeit). Allerdings sind zentrale, organisationale Elemente wie Mitgliedschaft, Hierarchien, Regeln, Monitoring und Sanktionen nicht explizit in der generellen Definition einer sozialen Bewegung abgebildet. Soziale Bewegungen sind Della Porta et al. (2015) zufolge außerdem häufig schwer mit traditioneller Organisationsanalyse zu analysieren, da sie eine Mischung aus emergenten und entschiedenen Ordnungen darstellen (Ahrne & Brunsson, 2011). Soziale Bewegungen sind Della Porta und Diani (2009) zufolge keine Organisationen, „nicht einmal die eines bestimmten Typs“ (S. 25). Soziale Bewegungen sind ihnen zufolge Netzwerke, welche formelle Organisationen beinhalten können. Demnach ist keine einzelne Organisation eine soziale Bewegung (Della Porta & Diani, 2009, S. 25). Aus diesem Grund sollten soziale Bewegungsforscher:innen nicht zu schnell Konzepte von Organisationsforscher:innen übernehmen (ebd., S. 25).

Laut Snow et al. (2008) wird seit 1960 in unterschiedlicher Form argumentiert, dass sich kollektives Handeln in Feldern mit einer Vielzahl an Akteuren entwickelt (S. 156). Es wird den Autor:innen zufolge

angeregt, dass sich soziale Bewegungsforschung nicht auf einzelne, spezifische Organisationen, sondern auf organisationale Felder mit vielerlei Akteuren und deren Verbindungen untereinander fokussieren sollte (Snow et al., 2008, S. 156) Ressourcenmobilisierungstheorien haben hierfür Konzepte wie „social movement industries“ (SMI) oder „social movement sectors“ eingeführt (siehe z.B. McCarthy und Zald (1977)) (Snow et al., 2008, S. 156). SMI werden von McCarthy und Zald (1977) parallel zur Definition von „Industrien“ in den Wirtschaftswissenschaften definiert (S. 1219). SMI umfassen also alle „social movement organisations“ (SMO) welche im gleichen Bereich (z.B. im Bereich der Frauenbewegung) aktiv sind (McCarthy & Zald, 1977, S. 1219). Das Konzept der SMI umfasst allerdings nur formale Organisationen (die SMO) und lässt außer Acht, dass in sozialen Bewegungen auch andere Akteure aktiv sein können. Hier schließt das Konzept der „social movement community“ an und erweitert das Konzept der SMI (Staggenborg, 1998, S. 183). Staggenborg (1998) führt das Konzept der „social movement community“ ein und definiert es folgendermaßen:

I use the concept of social movement communities to encompass all actors who share and advance the goals of a social movement: movement organizations; individual movement adherents who do not necessarily belong to SMOs; institutionalized movement supporters; alternative institutions; and cultural groups. (S. 183)

Zusammenfassend lässt sich auf Basis der ausgewerteten Literatur also sagen, dass soziale Bewegungen an sich keine Organisationen sind. Soziale Bewegungen bzw. „social movement communities“ oder „social movement industries“ bestehen aber zum Teil aus formalen und informellen Organisationen, sowie individuellen Akteuren. Insofern spielen unterschiedliche Arten von Organisationen (wie sie in 2.1.2 vorgestellt werden) eine wichtige Rolle in sozialen Bewegungen.

2.1.2 Arten von Organisationen in sozialen Bewegungen

Im folgenden Abschnitt werden unterschiedliche Arten von Organisationen, wie sie in der Organisations- und Bewegungsforschung identifiziert werden, vorgestellt.

Social Movement Organisations: Unter die traditionellen Organisationskonzepte fallen formale Organisationen, die in der Welt der sozialen Bewegungen als sogenannte „social movement organisations“ (SMO) bezeichnet werden (McCarthy & Zald, 1977). McCarthy und Zald (1977) zufolge ist eine SMO “[...] a complex, or formal, organization which identifies its goals with the preferences of a social movement or a countermovement and attempts to implement those goals” (S. 1218). Als ein Beispiel für eine SMO in der Umwelt- und Klimabewegung kann die Nichtregierungsorganisation „Greenpeace“, gesehen werden.

Komplette und partielle Organisationen: Ahrne und Brunsson (2011) unterscheiden zwischen „emergenten“ Ordnungen sozialen Lebens, wozu Netzwerke und Institutionen gehören und „entschiedenen“ Ordnungen - den Organisationen (S. 88-92). Die beiden Autoren definieren Organisationen folgendermaßen: „We define organization as a decided order in which people use elements that are

constitutive of formal organizations“ (Ahrne & Brunsson, 2011, S. 85). Organisationen entstehen demzufolge, wenn Entscheidungen über verschiedene organisationale Elemente (wie z.B. Mitgliedschaftsprinzipien, Regeln, Hierarchien, Belohnung und Bestrafung) bewusst getroffen werden (ebd., S. 90). Wenn die Elemente „Mitgliedschaftsstrukturen“, „Regeln“, „Hierarchien“, „Monitoring und Sanktionierung“ vorhanden sind, sprechen Ahrne und Brunsson (2011) von „formalen, kompletten Organisationen“. Wenn ein oder mehrere Elemente nicht vorhanden sind, sprechen sie von „partiellen Organisationen“ (ebd., S. 86–87). Nach dieser Perspektive besteht eine Organisation aus einer Reihe von Variablen, die zu unterschiedlichen Graden vorhanden sein können. Gruppen sozialer Bewegungen können Della Porta et al. (2015) zufolge aus dieser Analyseperspektive als „partielle Organisationen“ betrachtet werden, da sie in der Regel nicht alle Elemente einer kompletten Organisation umfassen (S. 293).

Präfigurative Organisationen: Das Konzept der Präfiguration bzw. der präfigurativen Politik “[...] bezieht sich auf den Versuch der Konstruktion alternativer oder utopischer sozialer Beziehungen in der Gegenwart [...]“ (Yates, 2015, S. 1). Dabei wird

[...] die Präfiguration gemeinhin als eine Verschmelzung von Mitteln und Zielen politischen Handelns in der täglichen Organisation sozialer Bewegungen beschrieben, so dass sich die Bewegung auf eine Weise organisiert, die ihre eigenen Ideale verkörpert (oder zu verkörpern versucht). (Maeckelbergh, 2016, S. 122–123)

Unter präfigurativen Organisationen versteht man der Literatur zufolge also Organisationen bzw. Organisationsformen, die sich in einer Weise organisieren, welche die angestrebte Utopie vorwegnehmen und Ideale im Hier-und-Jetzt verkörpern. Das Konzept wird u.a. von Yates (2015) mithilfe der Untersuchung autonomer sozialer Zentren in Barcelona, von Coster und Zanoni (2023) mithilfe der Untersuchung einer belgischen Kooperative, von Simsma und Totter (2017) mithilfe einer Untersuchung der spanischen „15M“ Bewegung und von Reinecke (2018) mithilfe einer Untersuchung von „Occupy London“ aufgenommen und entwickelt. Reinecke (2018) versteht die Rolle von Aktivist:innen darin, zukünftige Gesellschaften, die sie auf gesellschaftlicher Ebene hoffen zu etablieren, auf Mikroebene zu modellieren und vorwegzunehmen um damit radikale, institutionelle Transformation anzustoßen (S. 1300). Der Autorin zufolge ist das „Organisieren“ innerhalb von Bewegungen nicht länger nur instrumentell für die Erreichung von Bewegungszielen, sondern wird „[...] zu einem Ziel an sich“ (ebd., S. 1302).

Selbststeuernde „evolutionäre“ Organisationen: Ein weiteres Organisationskonzept, welches für die Untersuchung sozialer Bewegungen relevant ist, ist das der selbststeuernden bzw. „evolutionären Organisationen“ (Laloux, 2015). Unter evolutionären Organisationen versteht Laloux (2015) Organisationen, die als „lebende Organismen“ oder „lebendige Systeme“ betrachtet werden (S. 54). Dem Autoren zufolge sind evolutionäre Organisationen durch drei wichtige Durchbrüche charakterisiert: „Selbstführung, Ganzheit und evolutionären Sinn“ (ebd., S. 54–55). Unter „Selbstführung“ versteht der Autor, dass evolutionäre Organisationen „[...] vollständig ohne Hierarchie (und auch Konsens)“ funktionieren (ebd., S. 54). „Ganzheit“ bedeutet dem Autor zufolge, dass alle Mitglieder einer Organisation ihr „[...]“

vollständiges Selbst in die Arbeit einbringen [...]“ (ebd., S. 55). Unter „evolutionärem Sinn“ versteht der Autor, dass Organisationen „[...] aus sich selbst heraus lebendig sind und eine Richtung entwickeln [...]“ (ebd., S. 55). Das Konzept der selbststeuernden Organisationen wird von verschiedenen Autor:innen aufgegriffen (Lee & Edmondson, 2017; Martela, 2019). Lee und Edmondson (2017) definieren selbststeuernde Organisationen (SSO) „[...] als solche, die Autorität in einer formalen und systematischen Weise innerhalb der Organisation radikal dezentralisieren“ (S. 39). In SSO haben den Autor:innen zufolge also alle Mitglieder „[...] gut definierte Entscheidungsbefugnisse, welche nicht von jemandem außer Kraft gesetzt werden können, nur weil er der "Chef" ist“ (ebd., S. 39). Weitere Beispiele für Konzepte im Feld der selbststeuernden und evolutionären Organisationen sind die Organisationskonzepte Soziokratie (Strauch, 2020) und Holokratie (Robertson, 2015).

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass es in der theoretischen Literatur zu den im Feld der sozialen Bewegungen vorzufindenden Organisationsarten diverse unterschiedliche Organisationskonzepte gibt.

2.2 Organisationsformen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland

Im folgenden Abschnitt wird nun ein Abriss über die Entstehungsgeschichte der KG-Bewegung in Deutschland gegeben und eine Definition der KG-Bewegung vorgenommen (2.2.1). In einem zweiten Unterkapitel wird erörtert, ob die Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland die Definition einer sozialen Bewegung erfüllt und welche Konzepte aus dem theoretischen Hintergrund angewendet werden können (2.2.2.). Außerdem werden die bestehenden Forschungsergebnisse zu den wichtigsten Akteuren der heutigen Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung vorgestellt. Dieser Überblick beinhaltet die seit 2015 bestehende Gruppe „Ende Gelände“ (2.2.3), die seit 2018 aktive Gruppen „Extinction Rebellion“ (2.2.4) und „Fridays for Future“ (2.2.5) und die seit 2021 bestehende Gruppe „Letzte Generation“ (2.2.6).

2.2.1 Die Entstehungsgeschichte der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland

Das Konzept „Klimagerechtigkeit“ ist der Bundeszentrale für politische Bildung (2023) zufolge nur schwer wissenschaftlich allgemeingültig zu definieren. Es gibt jedoch einige Kernelemente, die für einen Definitionsversuch zentral sind: Die Problemdefinition der KG-Bewegung lautet demnach, dass die Klimakrise die Folge eines „[...] ungerechten, globalen Wirtschaftssystems, das auf dauerndes Wachstum ausgerichtet ist“ (Bundeszentrale für politische Bildung, 2023). Ziel der KG-Bewegung ist es demzufolge:

[...] die globalen Beziehungen gerechter zu gestalten und das Wirtschaftssystem neu auszurichten, damit es dem Schutz und der Wiederherstellung der natürlichen Lebensgrundlagen dienen kann und ein gutes Leben für alle Menschen ermöglicht. (ebd.)

Neben dieser Problemdefinition und dem Abzielen auf einen solchen transformativen Wandel umfasst die Definition von Klimagerechtigkeit, wie schon in der Einleitung erwähnt, den Aspekt der Anerkennung der ungerecht verteilten Auswirkungen der Klimakrise (Menschen im Globalen Süden sind ungleich stärker von dieser betroffen als Menschen im Globalen Norden) sowie den Aspekt der Anerkennung der ungleich verteilten Verantwortung für die Klimakrise (Menschen im Globalen Norden tragen ungleich mehr Verantwortung für die Klimakrise als Menschen im Globalen Süden) (Meikle et al., 2016, S. 497; Tahseen, 2020, S. 3).

Die Klimagerechtigkeitsbewegung kann historisch als Abspaltung eines radikaleren Lagers der zuvor bestehenden vereinten Klima- und Umweltbewegung verstanden werden, die im Zuge einer Umorientierung nach dem UN-Klimagipfel 2009 (COP 15) in Kopenhagen entstanden ist (Della Porta & Parks, 2016). Della Porta und Parks (2016) analysieren in ihrem Beitrag die „Framing-Prozesse“ in der Klima- und Umweltbewegung und stellen fest, dass sich nach einem Re-Framing-Prozess in den Jahren nach der COP15 zwei konkurrierende „Frames“, und damit einhergehende „Lager“ der Klima- und Umweltbewegung herausgebildet haben: ein radikalerer „Klimagerechtigkeits-Frame“ und ein moderater „Klimawandel-Frame“ (S. 27). Der moderate „Klimawandel-Frame“ wird den Autorinnen zufolge von etablierten NGOs wie „Friends of the Earth“ oder „Greenpeace“ verwendet, wohingegen radikalere Gruppen wie die britische (und inzwischen internationale) Gruppe „Rising Tide“ oder die UN Klimacamps in Großbritannien den radikaleren „Klimagerechtigkeits-Frame“ verwenden (Della Porta & Parks, 2016, 23). Mit den unterschiedlichen Frames gehen den Autor:innen zufolge vor allem unterschiedliche Verständnisse einher, ob die Klimakrise im bestehenden, kapitalistischen System bearbeitet und gelöst werden kann („Klimawandel-Frame“) oder ob es einen radikalen System-Wandel braucht („Klimagerechtigkeits-Frame“) (ebd., 23–24). Außerdem unterscheiden sich die beiden Lager den Autor:innen zufolge auch in ihren Aktionsrepertoires. Das Klimawandel-Lager bedient sich eher konventioneller Aktionen wie symbolischen Protesten, um Druck auf die Institutionen zu erhöhen. Das Klimagerechtigkeits-Lager vollzieht hingegen radikale, unkonventionelle, direkte Aktionen zivilen Ungehorsams, welche direkt am Problem ansetzen: beispielsweise das Besetzen von Kohlekraftwerken, um diese direkt (vorübergehend) abzuschalten (ebd., S. 25).

Die Anfänge der deutschen Umweltbewegung finden sich laut Sander (2016) in den frühen 1970er Jahren, als sich die damalige Bundesregierung von einer vorherigen ehrgeizigen Umweltpolitik verabschiedete (S. 7). Die dadurch entstehenden Umweltverbände setzten auf einen „kooperativen Politikstil“ und unterschieden sich deshalb maßgeblich von den heutigen, radikaleren Akteuren (Sander, 2016, S. 7). Lediglich die starke Anti-Atom-Bewegung, die im Jahr 1975 ihre erste Aktion gegen den Bau eines Atomkraftwerks durchführte und mit ihren Aktionen immer wieder Erfolg hatte, kann als erster

radikalerer Flügel der Umweltbewegung angesehen werden (ebd., S. 7). Anfang der 1990er Jahre entstand dann die „radikal-ökologische und herrschaftskritische Jugendumweltbewegung“, die aber nur bis in die Frühen 2000er Jahre Bestand hatte (ebd., S. 7). Erst ab dem Jahre 2007 formierte sich dann die aktionsorientierte und gesellschaftskritische KG-Bewegung in Deutschland (ebd., S. 8).

Ausgehend von der Erfahrung einer großen Mobilisierung rund um den G8-Gipfel in Heiligendamm begann sich die KG-Bewegung in Deutschland zu konstituieren (ebd., S. 12). So fand mit dem „Klima- und Antirassismus-Camp“ in Hamburg 2008 das erste „Klima-Camp“ statt und diente dem weiteren Aufbau der Bewegung und der Vernetzung mit anderen Bewegungen (ebd., S. 12–13). Im darauffolgenden Jahr 2009 mobilisiert die entstehende internationale und deutsche KG-Bewegung zum UN-Klimagipfel in Kopenhagen und plante diverse Aktionen (Demos und Aktionen zivilen Ungehorsams). Doch die Ergebnisse des Gipfels und die begleitenden (größtenteils von der Polizei vereiterten) Aktionen waren eine Enttäuschung für die neu entstehende Bewegung (Sander, 2016, S. 13–14). Nach der Enttäuschung von Kopenhagen änderten viele Gruppen ihre Strategie und fokussierten sich auf regionale Arbeit und Aktionen im Gegensatz zur Mobilisierung zu großen Klimagipfeln (ebd., S. 14). Das Thema „Atomkraft“ kam 2010 erneut auf und viele Gruppen der KG-Bewegung beteiligten sich an den Protesten gegen Atommülltransporte (ebd., S. 15).

Zwischen 2010 und 2015 spaltete sich die deutsche KG-Bewegung Sander (2016) zufolge in zwei strategische Bewegungsflügel auf: den sozial-ökologischen Flügel und den global-ökologischen Flügel (S. 15). Es wurden diverse Klimacamps organisiert und verschiedene Vernetzungsgelegenheiten genutzt, um die Bewegung weiter aufzubauen. Es fanden jedoch in diesem Zeitraum keine größeren Massenaktionen der Bewegung statt. Erst 2015 kam Sander (2016) zufolge die ganze Bewegung, sowie beide Flügel wieder zusammen, um die Kampagne bzw. Gruppe „Ende Gelände“ ins Leben zu rufen und die erste große Massenaktion zivilen Ungehorsams im Braunkohlerevier im Rheinland durchzuführen (S. 25–28). Die dadurch entstandene Gruppe „Ende Gelände“ und die darauffolgenden Mobilisierungen und neu entstandenen größeren Gruppen der KG-Bewegung „Extinction Rebellion“, „Fridays for Future“ und „Letzte Generation“ werden in den Unterkapiteln 2.2.3 – 2.2.6 vorgestellt. Zuvor wird im folgenden Unterkapitel erörtert, inwiefern die KG-Bewegung in Deutschland als soziale Bewegung und organisationales Feld mit unterschiedlichen Gruppen theoretisiert werden kann (2.2.2).

2.2.2 Die Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland als soziale Bewegung

Die KG-Bewegung ist in Deutschland - wie im vorangegangenen Kapitel erläutert - aus einer Abspaltung der Klima- und Umweltbewegung nach dem UN-Klimagipfel in Kopenhagen 2009 hervorgegangen. Im Folgenden wird dargestellt, warum die KG-Bewegung in Deutschland als soziale Bewegung theoretisiert und wie sie aus organisationstheoretischer Perspektive beschrieben werden kann.

Die KG-Bewegung in Deutschland erfüllt die zentralen Elemente der Definition einer sozialen Bewegung (siehe 2.1.1), da sie a) mit Aktionen zivilen Ungehorsams, wie Kraftwerksbesetzungen (EG),

Schulstreiks (FFF) oder Straßenblockaden (XR, LG) unkonventionelle Aktionen kollektiven Handelns vollzieht (Haunss & Sommer, 2020; Rucht, 2023; Sander, 2016; Stöber, 2019), die handelnden b) Akteure ohne institutionelle Macht, vorwiegend junge Leute sind (Moor et al., 2020; Wahlström et al., 2019), die auf c) sozialen Wandel in Form von Klimagerechtigkeit und konkreten Forderungen wie z.B. den Kohleausstieg (EG), die Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens (FFF) oder die Einführung von Bürger:innenräten, die Klimaschutzmaßnahmen diskutieren und festlegen sollen (XR, LG), abziehen (Ende Gelände, 2022; Extinction Rebellion, 2024f ; Fridays for Future, 2023; Letzte Generation, 2024a). Darüber hinaus besteht, wie die vorliegende Arbeit zeigt, d) eine gewisse Form der Organisation und auch eine e) gewisse zeitliche Kontinuität.

Wie schon unter 2.1.1 festgestellt, sind soziale Bewegungen an sich keine Organisationen, sondern können vielmehr als „social movement communities“ betrachtet werden, die ihrerseits aber durchaus zum Teil aus formalen und informellen Organisationen bestehen. Wie in 2.1.2 vorgestellt gibt es diverse unterschiedliche Arten von Organisationen, die in solchen „social movement communities“ vorkommen (SMO, komplette und partielle Organisationen, präfigurativen Organisationen, selbststeuernden Organisationen). Die in dieser Arbeit betrachteten Akteure der KG-Bewegung werden - aus Mangel an alternativen und einheitlichen Begrifflichkeiten - als „Gruppen“ bezeichnet. Dies ist zum einen der Tatsache geschuldet, dass auch in der bestehenden Literatur zu den einzelnen Gruppen kein einheitlicher Begriff verwendet wird, sondern eine Vielzahl an unterschiedlichen Begriffen vorkommt (siehe die Ausführungen in den folgenden Unterkapiteln). Zum anderen bietet sich das Konzept der Gruppe im Vergleich zu dem der Organisation an, da es deutlich macht, dass es sich bei den untersuchten Akteuren nicht zwangsläufig um (formale) Organisationen im Sinne der Definition handelt.

2.2.3 Ende Gelände

Der Name „Ende Gelände“ (EG) geht Sander (2017) zufolge auf die gleichnamige Redewendung zurück, die besagt, dass mit etwas Schluss ist (S. 30). Im Falle der Gruppe „Ende Gelände“ spielt der Name darauf an, dass Schluss mit Kohleverstromung und der damit einhergehenden Zerstörung der Umwelt sein soll (Sander, 2027, S. 30). Die bestehende Literatur beschreibt EG als „Netzwerk“ (Rucht, 2017), „Kampagne“ (Sander, 2016, 2017; Toewe, 2017), „Bündnis“ (Bosse, 2017; Buzogány & Scherhauer, 2023) oder als „Bewegung“ (Temper, 2021). Sich selbst bezeichnet EG laut eigener Webseite als

[...] breite[n] Zusammenschluss von Menschen aus den Anti-Atom- und Anti-Kohle-Bewegungen, aus den Vorbereitungsgruppen der Klimacamps in Rheinland und Lausitz, von der Waldbesetzung im Hambacher Forst, aus klimapolitischen Graswurzelinitiativen und Bürgerinitiativen, aber auch größeren Umweltorganisationen, aus linken Politgruppen und andere mehr. (Ende Gelände, 2024a)

Trotz dieser unterschiedlichen Konzeptionalisierungen des Phänomens „Ende Gelände“ wird im Folgenden der Begriff „Gruppe“ verwendet, da EG im Laufe der Jahre zu einer eigenen Struktur bzw.

Gruppe der KG-Bewegung in Deutschland geworden ist, die eigene, spezifische Organisationsformen aufweist.

Der Grundstein von EG wurde in den Jahren 2013 und 2014 gelegt, als sich verschiedene Akteure der Klima- und Umweltbewegung auf das Ziel des zeitnahen Kohleausstiegs verständigten und Ende 2014 eine Kampagne mit einer öffentlichkeitswirksamen Aktion zivilen Ungehorsams für das Jahr 2015 planten (Sander, 2017, S. 30). Die ersten Aktionen der Gruppe fanden dann 2015 und 2016 statt und generierten große öffentliche Aufmerksamkeit. So nahmen 2015 über 1.000 Aktivist:innen an einer Kohlegrubenbesetzung im Rheinland teil und mehr als 4.000 Aktivist:innen besetzten 2016 eine Kohlegrube in der Lausitz (ebd., S. 30–31).

Im von der Gruppe selbst verfassten Buch „Ende Gelände – We shut shit down“ (Ende Gelände, 2022) findet sich ein ganzes Kapitel, welches sich der „Gruppenkultur“, den Entscheidungsfindungs-, Feedback-, Konfliktmanagement- und vielen weiteren Strukturen der Gruppe widmet. Zentral für ein Verständnis von den Hintergründen der Organisationsform von EG ist das Ziel der Gruppe, präfigurativ zu handeln und „die Gesellschaft, in der wir leben wollen, im Hier und Jetzt schon ein wenig vorwegzunehmen“ (S. 114). So erhalten Menschen und Arbeitsgruppen innerhalb von EG einen Vertrauensvorschuss und werden nicht ständig in ihrer Arbeit kontrolliert (ebd., S. 114–115). Außerdem gibt es „Buddy-Strukturen“, die Menschen dabei helfen sollen, ihren Platz in der Gruppe zu finden (ebd., S. 119–120). Darüber hinaus wird sich damit auseinandersetzt, wie „nachhaltiger Aktivismus“ (ein langfristiges Aktivsein) möglich gemacht werden kann (ebd., S. 120–122). Der Umgang mit (verdeckten bzw. informellen) Hierarchien und Diskriminierung wird dem Beitrag zufolge ebenso ernst genommen wie eine gute Feedback- und Kommunikationskultur (ebd., S. 122–128).

Ein weiterer zentraler Aspekt der Gruppenstruktur ist die Art und Weise, wie innerhalb von EG Entscheidungen getroffen werden. Schon beim Aufbau der Kampagne wurde entschieden, Entscheidungen im Konsens zu treffen, damit sich alle Personen „gehört und mitgenommen“ fühlen (ebd., S. 67). Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurden Prozesse wie z.B. der „Konsensfisch“ entwickelt, welcher den Verlauf eines Konsensfindungsprozesses darstellt, sowie die sechs „Konsensstufen“, welche bei Entscheidungen die Positionen von allen Beteiligten differenziert darstellen können (ebd., S. 116–118). Entscheidungen werden innerhalb von EG von Arbeitsgruppen (AG) getroffen, wenn eine Entscheidung in ihren Zuständigkeitsbereich fällt. Übergreifende Themen, die mehrere AG oder das ganze Bündnis betreffen, werden bei zweimonatlich stattfindenden Bündnistreffen und in der Koordinierungsplattform (KoPla) besprochen (ebd., S. 116). Ein offizielles Organigramm hat EG nicht, da sich die Strukturen zu häufig ändern um die Gruppe an sich ändernde Begebenheiten anzupassen (ebd., S. 127). Der detaillierte Entscheidungsfindungsprozess und die Organisationsform von EG werden im Kapitel 4.1. auf Basis der Interviewdaten noch eingehender beschrieben.

2.2.4 Extinction Rebellion

Extinction Rebellion (XR) wurde im Jahr 2018, als Nachfolgegruppe der „RiseUp!-Kampagne“, von einer Gruppe Aktivist:innen rund um Roger Hallam und Gail Bradbrook in Großbritannien gegründet und verbreitete sich rasant über den ganzen Globus (Buzogány & Scherhaufer, 2023; Gardner et al., 2022). 2023 zählt XR laut deren globaler Webseite 1010 lokale Gruppen in 87 Ländern (Extinction Rebellion, 2024c). XR fokussiert sich auf Aktionen zivilen Ungehorsams wie Straßen- und Platzbesetzungen, Parlamentsblockaden und andere disruptive Kleingruppenaktionen, um Aufmerksamkeit auf die Klima- und Biodiversitätskrise zu lenken und Politiker:innen zum Handeln zu bringen. In der bestehenden Literatur wird XR u.a. als „social movement organisation“ (Etchanchu et al., 2021), als „Gruppe der neuen Klimabewegung“ (Buzogány & Scherhaufer, 2023) und als „Umweltmassenbewegung“ bezeichnet (Fotaki & Foroughi, 2022). Auch in diesem Fall wird XR im Folgenden als „Gruppe“ bezeichnet. Allerdings ist wichtig anzuerkennen, dass sich XR-Gruppen von Land zu Land und Stadt zu Stadt unterscheiden können. Die zentralen Forderungen, Prinzipien und Werte sowie die grundlegenden Organisationsprinzipien, die in den Prinzipien und Werten zum Teil festgeschrieben sind, verhalten sich aber über nahezu alle Gruppen hinweg weitestgehend ähnlich.

Extinction Rebellions Organisationsstruktur wird von Autoren als soziokratisch (Minoni, 2022) bzw. holokratisch (Buzogány & Scherhaufer, 2023; Groth, 2019; Smiles & Edwards, 2021) bezeichnet. Weitere Autor:innen bezeichnen XR als „leaderless organization that emphasizes ,autonomy and decentralization““ (Fotaki & Foroughi, 2022, S. 230) und führen die XR-Selbstbezeichnung „Selbstorganisierendes System (SOS)“ für die XR-Organisationsstrukturen ein (ebd., S. 230). Minoni (2022) beschreibt in seiner autoethnografischen Untersuchung von XR Niederlande (XRNL) soziokratische Organisationsform der Gruppe. Diese zeichnet sich seinen Beobachtungen zufolge durch zahlreiche Arbeitskreise aus, die sich mithilfe eines Koordinationskreises gegenseitig austauschen und ihre Arbeit koordinieren. Innerhalb ihres „Mandats“ (Auflistung der Entscheidungsbefugnisse, die ein Kreis alleine innehat) dürfen Arbeitskreise frei Entscheidungen treffen, ohne die ganze Bewegung mit einzubinden (Minoni, 2022, S. 11–12). Die dezentrale Organisationsstruktur von XR ermöglicht Buzogány und Scherhaufer (2023) zufolge die hohe Anzahl an Aktionen, führt jedoch auch dazu, dass kontroverse Aktionen nicht verhindert werden können (Buzogány & Scherhaufer, 2023, S. 365).

Minoni (2022) beschreibt außerdem die Art und Weise, wie XRNL mithilfe der Konsent-Methode Entscheidungen trifft. Wie bei der Konsens-Methode müssen alle betroffenen Akteure involviert sein. Gegensätzlich zur Konsens-Methode werden bei der Konsent-Methode Entscheidungen so getroffen, dass jeder Akteur „damit leben kann“, selbst wenn es nicht deren präferierte Lösung ist (Minoni, 2022, S. 10). Diese Entscheidungsfindungsmethodik wird auch als „Integrativer Entscheidungsprozess“ bezeichnet (Groth, 2019). Die von Minoni (2022) untersuchte Organisationsform von XRNL ermöglicht eine Art des „Leaderships“, die als „distributed leadership“ bezeichnet wird. Die einzelnen Arbeitskreise und die darin organisierten Menschen übernehmen demzufolge in unterschiedlichen Bereichen

Führungsverantwortung (Minoni, 2022, S. 12). Dem Autor zufolge gibt es bei XRNL aber durchaus Machtpositionen und Hierarchien (ebd., S. 31) – ein Befund, den auch Fotaki und Foroughi (2022) in ihrem Artikel bestätigen. Diese werden jedoch Minoni (2022) zufolge durch die soziokratische Organisationsform explizit und können bewusst verteilt und abgemildert werden (S. 31).

Ein weiterer in der Literatur diskutierter Aspekt der Organisationsform von XR ist die interne Gruppenkultur, welche als „Regenerative Kultur“ bezeichnet wird (Westwell & Bunting, 2020). Westwell und Bunting (2020) analysieren diese Gruppenkultur mithilfe der Konzepte „Selbstfürsorge“, „Menschenfürsorge“ und „Planetenfürsorge“ und stellen fest, dass XR mithilfe der Pflege einer regenerativen Gruppenkultur einen präfigurativen Ansatz verfolgt, um die Welt, wie sie von den Aktivist:innen erträumt wird, schon in der Organisation ihrer Gruppe vorwegzunehmen (S. 546). In Kapitel 4.2 wird, auf Basis der Interviewdaten, ein ausführlicherer Überblick über die Organisationsform von XR gegeben.

2.2.5 Fridays for Future

Die „(Jugend)Bewegung“ (Kolbinger, 2022; Sommer et al., 2019), das „dezentrale Netzwerk aus lokalen und regionalen Gruppen“ (Buzogány & Scherhaufer, 2023) bzw. die „Protestkampagne“ (Moor et al., 2020; Moor et al., 2021) Fridays for Future (FFF) entstand im August 2018, als Greta Thunberg sich an einem Freitag im Protest (dem „Schulstreik für das Klima“) in Stockholm vor das Parlamentsgebäude setzte (Moor et al., 2021; Sommer et al., 2019). Diese Form des Protests gegen die unzureichende Klimapolitik verbreitete sich rasant auf der ganzen Welt. Auch in Deutschland fanden im Dezember 2018 die ersten FFF-Streiks statt, wurden jedoch zu dieser Zeit kaum medial beachtet (Sommer et al., 2019). Eine erste breitere Mobilisierung, welche laut Sommer et al. (2019) als „Auftakt“ der FFF-Bewegung in Deutschland zu verstehen ist, gelang FFF Deutschland dann am 18. Januar 2019 mit Protesten in 50 Städten mit ca. 25.000 Teilnehmenden (Sommer et al., 2019; Wahlström et al., 2019).

Die Literatur zu FFF in Deutschland fokussiert sich bisher auf die Erforschung der Protestzusammensetzung und Motivationen der Protestierenden (Moor et al., 2020; Sommer et al., 2019; Wahlström et al., 2019). Zur Erforschung der Organisationsform von FFF in Deutschland gibt es hingegen nur wenige Forschungsarbeiten. So erforschen Mucha et al. (2023) die Entscheidungsfindungsprozesse von FFF-Deutschland sowie Faktoren, welche darauf besonderen Einfluss nehmen. Die Entscheidungsfindungsprozesse laufen laut den Ergebnissen der Autor:innen in den FFF-Ortsgruppen und den FFF-Arbeitsgruppen immer nach basisdemokratischen Prinzipien und einem Mehrheitswahlsystem ab (Mucha et al., 2023, S. 13-17). Außerdem beschreiben die Autor:innen die verschiedenen Ebenen von FFF Deutschland: die Ortsgruppenebene (OG) und die „Bundesebene“, welche aus überregionalen Arbeitsgruppen (AG) besteht (ebd., S. 13-17). Die Autor:innen finden im Rahmen ihrer Untersuchung heraus, dass sich Entscheidungsdynamiken auf Bundesebene von FFF im Spannungsfeld zwischen basisdemokratischen Prinzipien und dem Primat der effizienten Prozesse befinden (ebd., S. 4-5) Zudem zeigt sich, dass informelle Hierarchien zwischen den verschiedenen Ebenen, die von den Mitgliedern sowohl negativ als

auch positiv bewertet werden, existieren (ebd., S. 4-5). Der Einfluss auf Entscheidungen nimmt zu, je erfahrener, kompetenter und besser vernetzter Aktivist:innen sind (ebd., S. 4-5). Auch Kolbinger (2022) untersucht die Organisationsform von FFF Deutschland und kommt zu dem Schluss, dass FFF als „soziale Innovation“ konzeptualisiert werden kann, da FFF eine „neuartige Organisationsform“ in die Welt bringt (S. 258). Wie genau diese „neuartige Organisationsform“ aussieht wird in Kapitel 4.3 detailliert beschrieben.

2.2.6 Letzte Generation

Die „Gruppe“ (Rucht, 2023) bzw. „Bewegung“ (Kaufer & Albrecht, 2022) „Letzte Generation“ (LG) ist eine der jüngsten Akteure der KG-Bewegung in Deutschland und geht auf den „Hungerstreik“ einiger Aktivist:innen im Jahr 2021 in Berlin zurück (Rucht, 2023, S. 2-3). Einige der am Hungerstreik beteiligten Aktivist:innen gründeten Ende 2021 die LG und starteten das Jahr 2022 mit Kleingruppenaktionen zivilen Ungehorsams (vor allem Autobahnblockaden) (ebd., S. 3-4). Im Laufe der Jahre 2022-2023 führte die Gruppe mit hoher Frequenz zahlreiche Aktionen zivilen Ungehorsams unterschiedlichster Art durch und konnte so große Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit generieren sowie auch die Zahl der an der Gruppe beteiligten Aktivist:innen stark vergrößern (ebd., S. 4-5).

Aufgrund der Neuartigkeit der Gruppe gibt es erst wenige wissenschaftliche Publikationen, welche sich der Gruppe im Allgemeinen und deren Organisationsform im Speziellen widmen. Eine Ausnahme stellen Rucht (2023) sowie Kaufer und Albrecht (2022) dar, welche unter anderem in gewissem Umfang die Gruppenstrukturen der LG beschreiben. So wird die LG von Rucht (2023) als „relativ straff organisierte Gruppe“ bezeichnet (S. 11), deren „Kerngruppe“, bestehend aus 6 (Gründungs-)Mitgliedern, nach Kaufer und Albrecht (2022) „[...] darauf achtet, dass unser Plan umgesetzt wird“ (S. 3). Den Autoren zufolge „[...] nutzt der Aufstand der letzten Generation die Vorteile einer Hierarchie“, was einen starken Kontrast zu den anderen vorgestellten Gruppen EG, XR und FFF darstellt (Kaufer & Albrecht, 2022, S. 2). In Kapitel 4.4 wird die Organisationsform der LG detailliert beschrieben.

2.3 Potentiale und Hemmnisse der Strukturen und Prozesse

Im folgenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche Potentiale und Hemmnisse unterschiedliche Strukturen und Prozesse von Gruppen sozialer Bewegungen der bestehenden Literatur zufolge mit sich bringen. Diese Literaturübersicht dient zur Untersuchung, was in der sozialen Bewegungsliteratur schon zum zweiten Teil der eingangs eingeführten Forschungsfrage erforscht und theoretisiert wurde. Dabei wird auf Erfolg und Zielerreichung (2.3.1), Formalisierung, Professionalisierung und „Oligarchisierung“ (2.3.2) sowie Strukturlosigkeit (2.3.3) eingegangen.

2.3.1 Erfolg & Zielerreichung

Welchen Einfluss haben organisationsinterne Faktoren wie die Organisations- und Entscheidungsfindungsstrukturen auf den Erfolg und die Zielerreichung von Gruppen sozialer Bewegungen? Zu dieser Frage wurde bisher erst wenig geforscht, da es schwierig ist, den Erfolg und die Zielerreichung von Gruppen sozialer Bewegungen zu definieren und zu messen.

Einen Hinweis auf die Bedeutung von organisationsinternen Faktoren für Erfolg und Zielerreichung liefert die Auswertung von Expert:inneninterviews von Ozden und Glover (2022, 2023). Am häufigsten wurden organisationsinterne Faktoren in den Expert:inneninterviews als Erfolgsfaktoren genannt. Das heißt nicht zwangsläufig, dass diese Expert:innen auch dachten, dass organisationsinterne Faktoren auch die wichtigsten Faktoren sind, deutet jedoch auf ihre relativ hohe Bedeutung hin (Ozden & Glover, 2023, S. 38). Die befragten Expert:innen waren sich einig, dass externe Faktoren eine signifikante Rolle für den Erfolg von Gruppen spielen. Trotzdem sprachen viele Expert:innen auch über die Rolle von internen Faktoren, die entscheidend sein können, um eine günstige externe Umgebung zu nutzen (Ozden & Glover, 2022, S. 11). Die von den Autoren befragten Expert:innen äußerten, dass Faktoren wie skalierbare Systeme (um Freiwillige zu integrieren), Systeme für gesunde Teamarbeit und der Grad der Dezentralisierung eine große Rolle für den Erfolg einer Gruppe spielen. Die Expert:innen waren sich jedoch unsicher, welcher Grad von Dezentralisierung optimal ist und äußerten außerdem, dass sich Gruppen in verschiedenen Phasen ihrer Existenz unterschiedlich organisieren müssen, um Erfolg zu haben (Ozden & Glover, 2023, S. 38).

Draxler (2015) untersucht in ihrer Masterarbeit mithilfe einer multiplen Fallstudie vier unterschiedlich strukturierte Gruppen sozialer Bewegungen mit der Frage „Wie [...] die Organisiertheit bzw. Strukturierung sozialer Bewegungen deren Wirkmächtigkeit bzw. Effektivität [beeinflusst]?“ (S. 35). Eine zentrale Erkenntnis der Autorin ist, dass eine formale Organisation von Gruppen sozialer Bewegungen nicht notwendigerweise dazu führt, dass die Mobilisierungskraft abnimmt und der Erfolg der Gruppe gefährdet ist (Draxler, 2015, S. 90). Eine weitere Erkenntnis der Autorin ist, dass eine hierarchische Strukturierung von Gruppen sozialer Bewegungen deren Dringlichkeit dämpft und somit möglicherweise negativ mit Zielerreichung und Erfolg zusammenhängt (ebd., S. 91).

2.3.2 Formalisierung, Professionalisierung & Oligarchisierung

Welche Auswirkungen hat es, wenn Gruppen sozialer Bewegungen sich formalisieren bzw. professionalisieren? Und wie kann verhindert werden, dass dadurch Machteliten innerhalb der Gruppen entstehen? Diesen Fragen wird in der Organisations- und Bewegungsforschung schon länger nachgegangen. Zentrale Theorien und Konzepte sind hierbei die „Ressourcenmobilisierungstheorie“ (Jenkins, 1983; McCarthy & Zald, 1973, 1977) und Michels‘ „Eiserne Gesetz der Oligarchie“ (Michels et al., 1915). Beide Theorien werden im Folgenden vorgestellt und deren Annahmen auf Basis empirischer Untersuchung diskutiert.

Die Ressourcenmobilisierungstheorie nach McCarthy und Zald (1973, 1977) betont die Notwendigkeit und Bedeutung von verfügbaren Ressourcen und „Social Movement Organisations“ für die Entstehung und Aufrechterhaltung sozialer Bewegungen. Die Autoren argumentieren für die Bedeutung von professionellen, sozialen Bewegungsorganisationen, die sich ihrer Theorie zufolge durch eine Führung von bezahlten Vollzeit-Mitarbeitenden und eine nur geringe Mitgliederbasis auszeichnen (McCarthy & Zald, 1973, S. 20). Der Annahme, dass professionelle SMO positiv zu sozialem Bewegungswachstum beitragen, wird nach Jenkins und Eckert (1986) von zahlreichen Autor:innen entgegengehalten, dass eine Professionalisierung von Bewegungen zu moderateren Zielen, institutionellen Taktiken und schlussendlich Bewegungsabnahme führe (S. 814). Jenkins und Eckert (1986) kommen in ihrer Untersuchung der „Schwarzen Bewegung“ in den USA zu dem Schluss, dass die Professionalisierung der Bewegung möglicherweise zu ihrem Zerfall beigetragen hat (S. 827). Staggenborg (1988) untersucht die Konsequenz von Professionalisierung in der „Pro-choice“ Bewegung in den USA und schließt aus erhobenen Daten, dass professionelle SMOs eine wichtige Rolle für den Erhalt der Bewegung, insbesondere unter ungünstigen Umweltbedingungen, gespielt haben (S. 603). Die Autorin argumentiert, dass formalisierte und professionalisierte SMO ein weniger radikales Aktionsrepertoire aufweisen als informelle SMO (Staggenborg, 1988, S. 604).

Das „Eiserne Gesetz der Oligarchie“ ist eine Theorie, die von dem deutschen Soziologen Robert Michels entwickelt wurde (Michels et al., 1915). Das Kernkonzept der „Eisernen Gesetz der Oligarchie“ besagt, dass in jeder großen Organisation oder politischen Bewegung eine oligarchische Struktur mit der Herrschaft weniger Menschen entstehen wird, selbst wenn die Organisation ursprünglich (basis-)demokratisch angelegt war (Diefenbach, 2019; Rucht, 1999; Voss & Sherman, 2000). Diefenbach (2019) beschreibt in seinem Artikel die Logik der Oligarchisierung nach Michels et al. (1915). Demzufolge beginnt der Prozess der Oligarchisierung mit „funktionalen Notwendigkeiten“ die besagen, dass in einer Organisation eine Arbeitsteilung vorherrscht, die zur Spezialisierung führt und Spezialist:innen entstehen lässt (Diefenbach, 2019, S. 549). Diese funktionalen Notwendigkeiten führen Diefenbach (2019) zufolge automatisch zu Hierarchisierung, Stratifizierung und hierarchiekonformem Verhalten von Vorgesetzten und Untergebenen (S. 549). In einem letzten Schritt führt dies dem Autoren zufolge zu einer Herausbildung einer Machtelite (Diefenbach, 2019, S. 549).

Rucht (1999, S.155) leitet aus Michels' Theorie folgende drei Hypothesen ab und prüft diese im Rahmen seiner empirischen Untersuchung in deutschen Protestgruppen:

H1: Je länger eine Bewegung und ihre Organisationen existieren, desto mehr tendieren sie dazu, formal-bürokratisch und zentralisiert zu werden.

H2: Informelle und dezentralisierte Organisationen neigen eher zu radikalem Protest als formal-bürokratische und zentralisierte Organisationen.

H3: Je länger eine Bewegung und ihre Organisationen existieren, desto mehr tendieren sie zu moderaten Aktionsformen.

Die empirischen Ergebnisse von Rucht (1999) tendieren dazu, die theoretischen Annahmen und Hypothesen zu unterstützen. Es gibt Hinweise in den Daten, dass Bewegungen über die Zeit dazu tendieren, mehr zentralisiert-bürokratisch zu werden und moderatere Aktionen durchzuführen. Außerdem findet der Autor eine negative Korrelation zwischen Bürokratisierung und Radikalisierung. Die Ergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass informelle Gruppen dazu tendieren, radikaler zu sein als formale Organisationen. Trotz dieser Ergebnisse betont der Autor, dass diese Ergebnisse keine Existenz eines „eisernen Gesetzes der Oligarchie“ bestätigen, da einzelne informelle Gruppen moderat sein und einzelne formale Organisationen zu radikalen Aktionen tendieren können (Rucht, 1999, S. 166).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die theoretische und empirische Literatur durchaus einige Gefahren von Formalisierung, Professionalisierung und Oligarchisierung für soziale Bewegungen aufwirft.

2.3.3 Strukturlosigkeit

Was für Effekte hat es, wenn sich Gruppen sozialer Bewegungen sich „strukturlos“, ohne formaler Organisations- und Entscheidungsfindungsprozesse organisieren? Zur Beantwortung dieser Frage wird im folgenden Abschnitt das zentrale Konzept der „Tyrannei der Strukturlosigkeit“ von Jo Freeman (1972) vorgestellt und erklärt.

Freemann beginnt ihren Aufsatz „The tyranny of structurelessness“ von 1972 mit einer Diskussion des Begriffs „Strukturlosigkeit“ und dessen Verbreitung unter feministischen und anderen Graswurzelbewegungen. Strukturlose Organisationen sind nach der Definition von Freemann (1972) Organisationen ohne formale Strukturen wie formale Hierarchien, Leadership-Strukturen und Entscheidungsfindungsprozessen (S. 151–152). Freemann (1972) argumentiert, dass es so etwas wie eine „strukturlose Gruppe“ eigentlich nicht geben kann, da sich in jeder Gruppe zumindest informelle Strukturen herausbilden. Diese informellen Strukturen sieht Freemann (1972) kritisch, da sie in formal unstrukturierten Gruppen die Basis zur Bildung von versteckten Machtstrukturen und Eliten sieht (S. 152–153). Strukturlose Gruppen leiden Freeman (1972) zufolge außerdem unter dem von ihr sogenannten „Star-System“. Da es keine etablierten Prozesse gibt um Sprecher:innen für die Gruppe zu ernennen, werden einzelne Menschen von der Presse als „Stars“ identifiziert, die diese Rolle ohne formale Legitimation einnehmen. Dies führt beispielweise dazu, dass die „Stars“ nicht von ihrer Position entfernt werden können oder persönliche Attacken durch ihre Mit-Aktivist:innen erfahren (S. 157). Freeman (1972) argumentiert des Weiteren, dass strukturlose Gruppen politisch ineffektiv in der Erreichung ihrer Ziele und gleichzeitig ausgrenzend und diskriminierend gegenüber Menschen sind, die nicht in den informellen Netzwerken der Gruppen vernetzt sind. Sie fordert, dass ein mittlerer Weg zwischen Dominanz und Ineffektivität gefunden werden muss (S. 158–162).

Freeman (1972) schlägt folgende Elemente formaler demokratischer Strukturen als Lösung für die „Tyrannei der Strukturlosigkeit“ vor: Delegation von Autorität zu spezifischen Individuen für spezifische

Aufgaben nach demokratischen Prinzipien; Verantwortlichkeit der Individuen mit Autorität gegenüber denen, die das Individuum ausgewählt haben; Verteilung der Autorität auf so viele Menschen wie möglich; Rotationsprinzipien; Zuweisung von Aufgaben nach rationalen Kriterien; Verbreitung von Informationen; Gleichförmiger Zugang zu Ressourcen (S. 162–164).

2.4 Forschungslücke

Wie in Kapitel 2.1 dargestellt gibt es eine reichhaltige Literatur zu organisationssoziologischen Fragen in der sozialen Bewegungsforschung. Zu den Organisationsformen von Gruppen der KG-Bewegung in Deutschland wurde allerdings noch recht wenig geforscht. Wie in Kapitel 2.2 aufgezeigt gibt es zwar einzelne Studien und teilweise von den Gruppen selbst herausgegebene Bücher, welche Aspekte der Organisationsformen der Gruppen beschreiben. Es fehlen jedoch insbesondere Arbeiten, die Organisationsformen verschiedener Gruppen der KG-Bewegung analysieren und miteinander vergleichen. Darüber hinaus besteht, wie in Kapitel 2.3 dargestellt zwar theoretische und empirische Literatur zu Potentialen und Hemmnissen von bestimmten Faktoren wie Strukturlosigkeit oder Formalisierung von generellen Gruppen sozialer Bewegungen. Für die KG-Bewegung in Deutschland wurde allerdings bisher nicht erforscht, was unterschiedliche Strukturen und Prozesse aus Sicht der Gruppen ermöglichen und verhindern können, sowie ob die in der Literatur genannten Effekte auch in der Realität der deutschen Gruppen vorkommen. In der vorliegenden Arbeit werden nun erstmals vier Gruppen der deutschen KG-Bewegung im Hinblick auf ihre Organisationsformen vergleichend untersucht. Außerdem wird der Frage nachgegangen, was unterschiedliche Organisationsformen aus Sicht der Gruppen ermöglichen und verhindern können. Das dabei verwendete methodische Vorgehen, welches sich an der qualitativen Methode der Grounded Theory Methodologie orientiert, wird nun im folgenden Kapitel 3 der vorliegenden Arbeit vorgestellt.

3. Methodik

In diesem Kapitel wird ein Überblick über das methodische Vorgehen der vorliegenden Arbeit geliefert. Zunächst wird vorgestellt, was unter qualitativer Sozialforschung verstanden wird und warum dieser Forschungsansatz gewählt wurde (3.1). Anschließend wird ein Überblick über das Erkenntnisinteresse und die konkrete Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit gegeben (3.2), bevor der Zugang zum Feld erläutert wird (3.3). Abschließend werden sowohl das Verfahren der leitfadengestützten Interviews (3.4) als auch die zur Analyse angewendete Grounded Theory Methodologie (GTM) eingeführt und erläutert (3.5).

3.1 Qualitative Sozialforschung

Unter qualitativer Sozialforschung wird allgemein eine Art des Forschens verstanden, bei dem keine statistischen Verfahren oder Quantifizierungsarten eingesetzt werden, um Ergebnisse zu erzielen (Strauss & Corbin, 1996, S. 3). Vielmehr werden im Rahmen qualitativer Sozialforschung Ergebnisse aus Daten gewonnen, die mit einer Vielzahl an Techniken gesammelt werden können und dabei nicht quantifiziert werden (z.B. Interviews, Beobachtungen, Dokumentenanalysen etc.). Qualitative Forschung hat dabei das Ziel „Lebenswelten, von innen heraus“ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben“ und somit zu einem „besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit[en] bei[zu]tragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam [zu] machen“ (Flick et al., 2017, S. 14). Das übergeordnete Ziel der qualitativen Forschung ist laut Flick et al. (2017) die „Entdeckung des Neuen in den Daten“ sowie die „Entwicklung von Theorien aus der Empirie“ (S. 24). Dieser induktive Ansatz stellt einen Gegensatz zum deduktiven Ansatz dar, welcher in der quantitativen Forschung weit verbreitet ist. Bei letzterem werden theoretisch abgeleitete Hypothesen auf Basis der Empirie überprüft.

Die vorliegende Arbeit wendet mit der GTM (siehe 3.5) eine Methode der qualitativen Sozialforschung an. Mit Blick auf die zugrundeliegende Fragestellung und dem Erkenntnisinteresse (siehe 3.2) wurde diese Herangehensweise als am besten geeignete Forschungsmethodik identifiziert. Denn um der Frage nachzugehen, wie sich Gruppen der KG-Bewegung in Deutschland organisieren und was die unterschiedlichen Strukturen und Prozesse aus ihrer Sicht ermöglichen und verhindern, bedarf es einer tiefgreifenden Untersuchung der einzelnen Gruppen. Dafür bieten qualitative Forschungsmethoden den passendsten Ansatz. Außerdem sollen im Rahmen der Arbeit theoretische Erkenntnisse gewonnen werden (induktive Herangehensweise) und nicht bestehendes theoretisches Wissen überprüft werden (deduktive Herangehensweise).

3.2 Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage

Der Untersuchungsbereich, welcher im Rahmen der Forschungsarbeit erforscht werden soll, betrifft die Organisationsformen in der KG-Bewegung in Deutschland. Zunächst ist festzustellen, dass in der „social movement community“ der KG-Bewegung eine große Diversität einzelner Gruppen vorzufinden ist, die sich seit 2015 in Deutschland entwickelt hat (siehe Kapitel 2.2). Neben unterschiedlichen Strategien, Taktiken, Aktionsformen und Framings unterscheiden sich die Gruppen auch in ihren Organisationsformen. Dies wurde zum einen durch eine erste Online-Recherche der Webseiten und Wiki-Seiten der einzelnen Gruppen (Ende Gelände, 2024b; Extinction Rebellion, 2019; Fridays for Future, 2023; Letzte Generation, 2024a) und zum anderen durch Sichten der bestehenden Literatur zu den einzelnen Gruppen (siehe Kapitel 2.2) deutlich. Die Literaturrecherche resultierte außerdem in der Identifikation der Forschungslücke (siehe 2.4), zu deren Erforschung mit dieser Arbeit beigetragen werden soll.

Ausgehend von dieser ersten Erkenntnis über eine bestehende Diversität an Organisationsformen in der „social movement community“ der KG-Bewegung entwickelte sich das übergeordnete Erkenntnisinteresse dieser Arbeit. Es lässt sich in folgender Fragestellung zusammenfassen:

„Wie organisieren sich Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland und was ermöglichen und verhindern die unterschiedlichen Strukturen und Prozesse aus ihrer Sicht?“

Hintergrund der in dieser Arbeit zugrundeliegenden Fragestellung ist zum einen das Ziel, zu analysieren und zu vergleichen, wie sich die Gruppen der KG-Bewegung in Deutschland organisieren (Erkenntnisinteresse 1) und zum anderen das Ziel, herauszufinden, was die unterschiedlichen Strukturen und Prozesse aus Sicht der Gruppen ermöglichen und verhindern (Erkenntnisinteresse 2). Erkenntnisinteresse 1 zeichnet sich durch einen deskriptiven Charakter aus und legt die Grundlage für Erkenntnisinteresse 2, welches einen analytischeren Charakter aufweist.

3.3 Zugang zum Feld

Für den Zugang zum Feld wurden zunächst die wichtigsten Akteure der „social movement community“ der KG-Bewegung in Deutschland identifiziert. Diese Identifikation der wichtigsten Akteure wurde auf Basis der bestehenden wissenschaftlichen Literatur und von Medienberichterstattungen vorgenommen. Vor diesem Hintergrund kristallisierten sich vier Gruppen als zentrale Akteure der KG-Bewegung in Deutschland heraus: Ende Gelände, Extinction Rebellion, Fridays for Future und Letzte Generation. Alle diese Gruppen zeichnen sich durch außerinstitutionelle (Protest-)Praktiken über einen längeren Zeitraum hinweg in Deutschland aus und verstehen sich auch selbst, laut der untersuchten Dokumente, als Teil der KG-Bewegung (Ende Gelände, 2022; Extinction Rebellion, 2019; Fridays for Future, 2023; Letzte Generation, 2024). Außerdem sind es vor allem diese Gruppen, die durch ihre Aktionen zahlreiche Menschen mobilisieren konnten und eine gewisse Medienaufmerksamkeit erhalten haben. Neben diesen für diese Arbeit als zentrale Akteure identifizierten Gruppen gibt es aber auch weitere Gruppen wie „Debt for Climate Deutschland“, „Scientist Rebellion Deutschland“ oder „End Fossil: Occupy! Deutschland“, welche sich auch als Teil der KG-Bewegung sehen aber aufgrund ihrer geringeren Mitgliederanzahl, geringeren Medienaufmerksamkeit und der begrenzten Forschungskapazitäten allerdings nicht in dieser Arbeit berücksichtigt wurden.

Der Zugang zu den vier zuvor identifizierten Gruppen konnte vor allem über persönliche Kontakte und per „Schneeball-Prinzip“ erreicht werden. Ziel der Kontaktaufnahmen war es, Aktivist:innen aus den überregionalen Arbeitsgruppen, welche sich mit strukturellen und prozessualen Fragen beschäftigen, zu erreichen und für ein Interview zu gewinnen. Diese Strategie wird in der Literatur auch als „Key informant Interviewing“ (dt.: Interview mit Schlüsselpersonen) bezeichnet (Blee & Taylor, 2002, S. 105–107). Das Ziel dieser Strategie ist es, mithilfe eines zentralen Informanten deskriptive Daten über z.B. Organisationsstrukturen und Prozesse einer Gruppe zu erhalten. Neben der Gewinnung deskriptiver

Daten war ein weiteres Ziel dieser Arbeit die persönlichen Erfahrungen und Meinungen der Schlüsselpersonen herauszuarbeiten, vor allem in Hinblick auf die Organisationsformen ihrer Gruppen. Insofern sollten Aktivist:innen sowohl in ihrer Rolle als Expert:innen für die Organisationsformen ihrer Gruppe als auch in ihrer Rolle als individuelle Aktivist:innen als Teil der Gruppe, interviewt werden.

3.4 Leitfadengestützte Interviews

Als qualitative Erhebungsmethode wurden leitfadengestützte Interviews genutzt. Der Leitfaden wurde auf Basis der Vorgaben und vorgeschlagenen Herangehensweise von Helfferich (2011) erstellt. Der Zweck des Interviewleitfadens besteht darin, den Forschenden eine Struktur zu bieten, die einerseits Orientierung gibt und andererseits die Vergleichbarkeit zwischen den Interviews fördert. Dies erleichtert auch die spätere Analyse der gesammelten Daten (Helfferich, 2011, S. 179–180). Ein zentrales Prinzip der qualitativen Forschung besteht darin, maximale Offenheit zu gewährleisten (Breuer et al., 2019). Aus diesem Grund sind die im Leitfaden enthaltenen Fragen darauf ausgerichtet, die interviewte Person dazu zu ermutigen, offen und frei zu erzählen. Die Fragen sollen als Aufforderungen zur Erzählung verstanden werden und sollen dazu beitragen, Alltagwissen wiederherzustellen (Helfferich, 2011, S. 180).

Um den Leitfaden (siehe Anhang A) zu erstellen, wurde die von Helfferich (2011) entwickelte SPSS-Methode angewendet. In einem ersten Schritt wurden möglichst viele Fragen gesammelt (S = Sammeln) (Helfferich, 2011, S. 182). In einem zweiten Schritt wurden die zuvor gesammelten Fragen anhand diverser Aspekte wie des Vorwissens und der Offenheit geprüft und viele Fragen verworfen, die nicht den Kriterien von Helfferich (2011) genügten (P = Prüfen) (S. 182–185). In einem dritten Schritt wurden die übriggebliebenen Fragen anhand von inhaltlichen Aspekten geordnet und in die fünf inhaltlichen Blöcke des finalen Leitfadens eingesortiert (S = Sortieren) (Helfferich, 2011, S. 185). Im vierten und letzten Schritt wurden viele Fragen den zentralen Erzählaufforderungen subsumiert (S = Subsumieren) (ebd., S. 185).

Der erste Block widmete sich mit der offenen Einstiegsfrage „Erzähl doch mal, wie und aus welcher Motivation bist du zur Gruppe XYZ gekommen?“ der persönlichen „Aktivismus-Geschichte“ der Befragten und öffnet damit den Raum für die interviewte Person, um ins Erzählen zu kommen. Daran schließen die Fragen „Womit beschäftigst du dich in deiner Gruppe, was ist deine Aufgabe in der Gruppe?“ und „Was ist das übergeordnete Ziel deiner Gruppe und mit welchen Aktivitäten versucht ihr dieses Ziel zu erreichen?“ an und dienen dazu, einen besseren Einblick in die Rolle des Befragten in seiner Gruppe sowie die Ziele und Aktivitäten der Gruppe zu erlangen.

Der zweite Block diente dem näheren Kennenlernen der Strukturen und Prozesse der Gruppe. Er beinhaltete neben der zentralen, ersten erzählauffordernden Frage „Erzähl gerne mal, wie organisiert ihr euch und eure Aktivitäten in Deutschland und wie trefft ihr welche (richtungsweisende und alltägliche)

Entscheidungen?“ fünf weitere detailliertere Fragen, welche die einzelnen Aspekte einer Organisation angelehnt an Ahrne und Brunsson (2011) abfragen (Mitgliedschaft, Hierarchien, Regeln, Monitoring, Sanktionen). Die damit abgefragten Informationen über die Gruppen dienen der späteren detaillierten Beschreibung und dem Vergleich der einzelnen Gruppen über diese organisationalen Merkmale hinweg und damit der Beantwortung des Erkenntnisinteresses 1.

Der dritte und vierte Block widmet sich den Fragen „Was ermöglichen die von dir beschriebenen Strukturen und Prozesse für euch als Gruppe deiner Erfahrung nach?“ und „Was verhindern die von dir beschriebenen Strukturen und Prozesse für euch als Gruppe deiner Erfahrung nach?“. Mit diesen Fragen sollten die Befragten aufgefordert werden aus ihrer Erfahrung zu berichten, was die zuvor erläuterten Organisationsformen ermöglichen bzw. verhindern. Die Antworten auf diese Fragen sind zentral für die Beantwortung des Erkenntnisinteresses 2.

Der abschließende fünfte Block gab den Interviewten mit den Fragen „Gibt es etwas Wichtiges, das bisher nicht zur Sprache gekommen ist?“ und „Was möchtest du noch ergänzen?“ die Möglichkeit wichtige unausgesprochene Aspekte, zu ergänzen. Anschließend an diesen letzten Block wurden im Rahmen des Kurzfragebogens personenspezifische und gruppenspezifische Fragen gestellt, um soziodemografische Daten oder auch Informationen über die Größe ihrer Gruppe zu erhalten.

Mithilfe des Leitfadens wurden im Rahmen der Arbeit vier Interviews geführt, die jeweils in Einzelfallanalysen in Kapitel 4 vorgestellt werden. So wurde ein Interview mit Momo von EG, mit Frank XR Deutschland, mit Justus von FFF Deutschland und mit Andreas von der LG geführt.

Die Interviews wurden mithilfe des Audiotranskriptionsprogrammes „F4“ nach inhaltlich-semantischen Kriterien nach Dresing und Pehl (2018) transkribiert (S. 21–28). Außerdem wurden alle Interviewten pseudonymisiert, um keine Rückschlüsse auf die interviewten Personen zuzulassen.

3.5 Grounded Theory Methodologie

Die Grounded Theory Methodologie (GTM) ist eine qualitative Forschungsmethodik, die auf die Forschung von Anselm Strauss und Barney Glaser in den 1960er Jahren zurückgeht und das Ziel hat, „[...] auf regelgeleitete Weise neue theoretische Vorstellungen zu einem Gegenstandsbereich hervorzubringen“ (Breuer et al., 2019, S. 7). Basis und Ausgangspunkt der Theorieentwicklung nach GTM sind empirische Daten (z.B. Interviews), die mithilfe eines regelgeleiteten Verfahrens (Kodieren) analysiert und in theoretische Konzepte übersetzt werden. Die aus den Daten entwickelte Theorie ist damit in den Daten begründet („grounded“), was den Namen der Methodik erklärt (ebd., S. 8). Im Rahmen der GTM spielt jeder Einzelfall eine große Rolle, da dieser mithilfe der Kodier-Verfahren auf dessen theoretischen Gehalt hin untersucht wird (ebd., S. 8). Im Folgenden werden die zentralen Elemente der GTM vorgestellt und erläutert, inwiefern diese Arbeit dem Idealablauf der GTM methodisch folgt bzw. wie und warum an einzelner Stelle davon abgewichen wurde.

Zunächst einmal stellt sich die Frage, wie im Rahmen der GTM die zu untersuchenden Einzelfälle ausgewählt werden. Das hierfür von der GTM vorgeschlagene Verfahren ist das „theoretical sampling“, nach welchem die zu untersuchenden Einzelfälle nicht statistisch ausgewählt werden, wie es beim Überprüfen von Hypothesen mithilfe quantitativer Daten gängig ist, sondern auf Basis theoretischer Interessen der Forschenden (Breuer et al., 2019, S. 156-160). Die Charakteristika eines jeden Falles werden vor dem Einbeziehen in die Datenauswertung abgewogen, um möglichst theoretisch relevante Fälle zu untersuchen (Breuer et al., 2019, S. 156). Außerdem werden die Fälle bei idealem Vorgehen nach GTM nicht allesamt zu Beginn der Untersuchung festgelegt, sondern parallel zur Auswertung der Fälle identifiziert (ebd., S. 156). Dies bedeutet für den Ablauf, dass nach der Auswahl des ersten Falls direkt dessen Auswertung folgt, um dann auf Basis der ersten theoretischen Erkenntnisse den nächsten Fall auszuwählen und auszuwerten. Diesem Idealablauf wurde beim Erstellen dieser Arbeit aus praktischen und inhaltlichen Gründen nicht gefolgt. Stattdessen wurden alle vier Fälle zu Beginn des Forschungsprozesses ausgewählt und erst nach dem Erheben aller Daten Auswertungen der Fälle vorgenommen. Die praktischen Gründe waren die begrenzten Kapazitäten aufgrund des begrenzten Zeitraums für die Erstellung der Arbeit, die einen iterativen Prozess aus Erhebung und Auswertung nicht ermöglichten. Die inhaltlichen Gründe für das vom Idealverfahren abweichende Vorgehen waren außerdem das Forschungsinteresse an den zentralen Gruppen der KG-Bewegung, was es möglich machte, diese zu Beginn zu identifizieren und dann allesamt zu befragen, ohne Auswertung zwischenschritte vorzunehmen. Dieses alternative Vorgehen hat aus den dargelegten Gründen keinen negativen Einfluss auf die Qualität der Ergebnisse.

Neben der Festlegung der Fallauswahl stellt sich die Frage nach dem Analyseverfahren, welches der Theoriebildung zugrunde liegt. Hier schlägt die GTM die drei Kodierschritte des offenen, axialen und selektiven Kodierens vor, welche schließlich in der Modellbildung münden (Breuer et al., 2019, S. 248-313). Ziel der Kodierschritte ist es, aus den Interviewdaten Codes und Kategorien zu entwickeln, diese zu analysieren und schließlich mithilfe eines „gegenstandbezüglichen systematischen Gesamtmodells“, welches den Kern einer Grounded Theory darstellt, in Beziehung zueinander zu setzen (ebd., S. 249). Dabei existieren beim Vorgehen der GTM, anders als bei der Inhaltanalyse, vor dem Beginn des Kodierens keine vorgefertigten Kategorien. Diese werden vielmehr durch das „kreative Verfahren“ der drei Kodierschritte bestenfalls durch eine mehrköpfige Kodier-Gruppe herausgebildet (ebd., S. 250). Im Gegensatz zum Ideal der Kodier-Gruppe, die in einem Diskussionsprozess Kategorien gemeinsam entwickelt, ist diese vorliegende Arbeit eine Einzelarbeit und die Kategorien und Modelle wurden ausschließlich eigenständig entwickelt, was als Einschränkung der Ergebnisse gesehen werden kann.

Der erste Kodierschritt wird Strauss und Corbin (1996) zufolge „offenes Kodieren“ genannt und von den Autor:innen als „Prozess des Aufbrechens, Untersuchens, Vergleichens, Konzeptualisierens und Kategorisierens von Daten“ bezeichnet (S. 43). In kleinteiligen Schritten werden im Rahmen des offenen Kodierens die (Interview-) Daten durchgearbeitet und mit Codes versehen. Die dem offenen Kodieren

grundlegenden analytischen Verfahren sind das Fragenstellen an die Daten und das Anstellen von Vergleichen (Strauss & Corbin, 1996, S. 55). Im Fall der vorliegenden Arbeit wurden die Kodierschritte allesamt mithilfe der Analysesoftware „MAXQDA“ vorgenommen, was die systematische Analyse der umfangreichen Daten ermöglichte. Der zweite Kodierschritt ist Strauss und Corbin (1996) zufolge das „axiale Kodieren“, bei welchem „eine Reihe von Verfahren, mit denen durch das Erstellen von Verbindungen zwischen Kategorien die Daten nach dem offenen Kodieren auf neue Art zusammengesetzt werden“ (S. 75). Als Ergebnis des axialen Kodierens werden die zuvor identifizierten Kategorien in einem paradigmatischen Modell angeordnet – dem Kodierparadigma (Strauss & Corbin, 1996, S. 78–85). Im dritten und letzten Kodierschritt, dem „selektiven Kodieren“, wird eine (oder ggf. auch mehrere) Kernkategorie(n) ausgewählt und systematisch in Beziehung mit anderen Kategorien gesetzt (ebd., S. 94). Ziel ist es die in den Schritten zuvor gesammelten und analysierten Daten „zu einer Grounded Theory zu integrieren“ (ebd., S. 94). Der Kern der im Rahmen der Einzelfallanalysen präsentierten vier unterschiedlichen Kodierparadigmen stellt die jeweilige Kernkategorie des entsprechenden Falls dar. Diese Kernkategorie wird jeweils durch eine detaillierte Analyse des Einzelfalls identifiziert, indem die Kernaussage des Interviews in einer Kategorie festgelegt wird.

Die Analyse der erhobenen Interviews im Rahmen der vorliegenden Arbeit folgt weitestgehend dem zuvor vorgestellten Kodierprozess. Im folgenden Kapitel 4 werden zunächst die vier Einzelfälle vorgestellt, erläutert und jeweils ein Kodierparadigma mit jeweils einer zentralen Kernkategorie eingeführt. In Kapitel 5 werden anschließend daran die vier Fälle integriert betrachtet und im Rahmen eines weiteren, selektiven Kodierprozesses miteinander verglichen und verbunden.

4. Einzelfallanalysen

Im folgenden Kapitel 4 werden die vier untersuchten Einzelfälle vorgestellt und, vor allem auf Basis der Interviewdaten, Antworten auf die Forschungsfrage sowie die beiden Erkenntnisinteressen geliefert. Die Einzelfallanalysen von Ende Gelände (4.1), Extinction Rebellion (4.2), Fridays for Future (4.3) und Letzte Generation (4.4) sind nach diesen beiden Erkenntnisinteressen gegliedert und enthalten jeweils ein Organigramm und ein Kodierparadigma.

4.1 Ende Gelände

Die im Interview befragte Person, im Folgenden Momo (Pseudonym) genannt, ist nicht-binär (Interview Momo, 2023, Z. 894), 25 Jahre alt (ebd., Z. 896) und aktuell als Student:in und politische Aktivist:in tätig (ebd., Z. 899). Momo ist seit 3-4 Jahren (ebd., Z. 910) vor allem in der Gruppe „Ende Gelände“ (EG) aktiv (ebd., Z. 902). Innerhalb dieser Gruppe ist Momo in der sogenannten „Prozess AG“ tätig und kümmert sich zusammen mit anderen um die Begleitung und Gestaltung der Prozesse, welche die

Gruppe gerade beschäftigen (ebd., Z. 115-128; Z. 914-916). Damit ist Momo ein:e geeignete Expert:in für EG und kennt sich sehr gut mit den Organisationsformen der Gruppe aus.

Der Einstieg in die Gruppe gestaltete sich Momo zufolge als niederschwellig und barrierearm (ebd., Z. 85-89), jedoch auch geprägt von Selbstzweifeln bezüglich der eigenen Kompetenzen (ebd., Z. 56-57). Motiviert vom Wunsch, politisch aktiv zu werden (ebd., Z. 78-79), sozialen Gründen, vor allem dem Wunsch nach Anschluss und Gemeinschaft (ebd., Z. 101-110) und dem Wunsch nach einer gewissen Radikalität der Gruppe (ebd., Z. 84), schloss sich Momo EG an. Momo bezeichnet EG als „Sweet Spot“ auf dem von Momo aufgemachten Kontinuum zwischen Gruppen, die politisch radikaler sind und großes „Commitment“ erfordern und Gruppen, die politisch gemäßigter sind und geringeres „Commitment“ erfordern – EG besitzt nach Momo eine politische Radikalität, bei der die Einstiegshürden jedoch nicht zu groß sind (ebd., Z. 91-100).

EG ist, wie schon im Kapitel 2.2.2 ausführlicher dargestellt, und auch von Momo als solche im Interview bezeichnet, eine Gruppe der KG-Bewegung in Deutschland (ebd., Z. 134-135), die seit 2015 aktiv ist. EG zeichnet sich in der KG-Bewegung laut Momo durch eine dezidiert antikapitalistische und antirassistische Perspektive aus (ebd., Z. 142-144) und verfolgt dabei das Ziel eines grundlegenden Systemwandels (ebd., Z. 145-148). Konkret plant und organisiert EG vor allem „Massenaktionen zivilen Ungehorsams“ (ebd., Z. 150-151) die auf die „Orte der Zerstörung“ abzielen (ebd., Z. 156) – also z.B. Massenbesetzungen von Kohlegruben oder von Gas-Infrastruktur. Dieser Aktionsfokus und das Aktionsziel einer „effektiven Blockade“, die tatsächlich Zerstörung unterbricht oder gar aufhält (ebd., Z. 159-161), ist ein zentraler Unterschied zu den anderen untersuchten Gruppen der KG-Bewegung, die vor allem primär auf öffentliche Aufmerksamkeit aus sind und andere Aktionsformen sowie Aktionsziele wählen. Das EG-Bündnis (ohne die EG-Ortsgruppen) besteht laut Momo aktuell aus weniger als 100 Menschen (ebd., Z. 906-908).

Das Interview kam zustande, nachdem Momo nach einer Weiterleitung der Interviewanfrage per E-Mail den Kontakt aufnahm und sich für ein Interview bereiterklärte. Nach einem kurzen Vorgespräch am 07.08.2023 fand das Interview am 24.08.2023 statt. Das Gespräch mit Momo war sehr angenehm und offen und dauerte 81 Minuten. Im Folgenden wird zunächst auf Basis der Erkenntnisse aus dem Interview beantwortet, wie sich EG organisiert (4.1.1) bevor der Frage nachgegangen wird, was diese Organisationsform aus Sicht der Befragten ermöglicht und verhindert (4.1.2).

4.1.1 Wie organisiert sich Ende Gelände?

Die zentralen Organisationseinheiten von EG sind Momo zufolge das EG-Bündnis mit seinen Arbeitsgruppen (AG) und die vom Bündnis unabhängigen aber mit dem Bündnis verbundenen Ortsgruppen (OG). Zentrale Entscheidungsfindungsorgane sind die zweimonatlich in Präsenz stattfindenden offenen Bündnistreffen und die zweiwöchentlich online stattfindende offene Koordinierungsplattform (KoPla).

In der nachfolgenden Abbildung ist ein Organigramm über die Organisationsstrukturen der Gruppe mithilfe des Einzelfallinterviews erstellt worden (Abbildung 1).

Das EG-Bündnis mit seinen AG gibt Momo zufolge bisher die Richtung bei Ende Gelände an und macht z.B. Vorschläge, zu welchen Themen gearbeitet werden soll und wohin die Massenaktion des gesamten Bündnisses gehen soll (Interview Momo, 2023, Z. 274-277). Die AG des Bündnisses arbeiten zu unterschiedlichen Themen mit klar umrissenen übergeordneten Aufgabenbereichen wie z.B. die Internationales AG, welche laut Momo die Koordination mit internationalen Partner:innen übernimmt (ebd., Z. 172-174). Oder die Presse AG, welche die Pressearbeit der Gruppe macht (ebd., Z. 174-175). Dabei handeln die AG innerhalb definierter „Mandate“, welche ihre Entscheidungsbefugnisse festlegen (ebd., Z. 183-186).

Die Ortsgruppen sind eine weitere, zentrale Organisationseinheit bei EG. Sie sind laut Momo unabhängig vom Bündnis und entscheiden selbständig, wie und ob sie sich an einer Massenaktion beteiligen (ebd., Z. 38-39; Z. 236-242). Diese Unabhängigkeit hat Momo zufolge „ideologische Gründe“ und hängt mit dem Wunsch nach Hierarchieabbau zusammen (ebd., Z. 243-247). Wie sehr sich OG im Bündnis und an Bündnisprojekten wie den Massenaktionen beteiligen ist von OG zu OG unterschiedlich (ebd. Z., 277-286). Momo zeigt ein Kontinuum zwischen den OG auf: OG die weit entfernt vom Bündnis sind und sich wenig beteiligen und OG, die sehr nah am Bündnis sind und Bündnistreffen ausrichten sowie deren dortige Aktivist:innen wichtige Aufgaben im Bündnis und dessen AG übernehmen (ebd., Z. 264-273).

Die zentralen Entscheidungsfindungsorgane bzw. Orte, an denen Entscheidungen getroffen werden, sind das zweimonatlich stattfindende Bündnistreffen, die zweiwöchentliche online stattfindende Koordinierungsplattform (KoPla) wo sich vor allem die AG austauschen und die OG und AG. Das Bündnistreffen ist laut Momo die „oberste Entscheidungsebene“ (ebd., Z. 351-352), in der alle wichtigen Entscheidungen getroffen werden, die nicht nur innerhalb einer AG und deren „Mandat“ liegen (ebd. Z. 354-359). Die Bündnisbeschlüsse werden dabei meist durch einen langen Prozess vorbereitet, der auch außerhalb der Bündnistreffen z.B. auf Online-Diskussionsabenden vorbereitet wird. Die Bündnistreffen sind „[...] offen für alle Leute, [...] die irgendwie wie auch immer bei Ende Gelände angeschlossen sind“ (ebd., Z. 352-354). Diese generelle Offenheit für alle bei EG bedeutet gleichzeitig aber nicht, dass alle Menschen, die notwendigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen haben, um zu den zweimonatlichen Bündnistreffen anzureisen. Die KoPla dient als Struktur für die AG um zusammenzukommen, sich auszutauschen und zwischen den Bündnistreffen Entscheidungen zu treffen. Wie auch die Bündnistreffen ist sie theoretisch offen für alle (ebd., Z. 840-848).

Sowohl in den OG, AG als auch im Rahmen der Bündnistreffen und KoPla-Treffen werden Entscheidungen bei EG nach einem „fünfstufigen Konsensverfahren“ getroffen (ebd., Z. 200). Hintergrund des Entscheidens im Konsens ist laut Momo der Versuch keine Mehrheitsentscheidungen zu treffen, da

diese Form der Entscheidungsfindung bestimmte Gruppen marginalisiert und dazu führt, dass Perspektiven nicht gehört werden, die ggf. wichtig für die Entscheidung sind (ebd., Z. 192-200). Das Konsensverfahren kann als idealtypischer Prozess beschrieben werden, welcher von Momo als „Konsensfisch“ bezeichnet wird (ebd. Z. 310-312). Anhand des Beispiels des Konsensprozesses zum Thema „ZU+“ (Diskussion rund um die Frage, ob Sabotageakte im Rahmen von EG-Aktionen durchgeführt werden können) zeigt Momo beispielhaft den Verlauf eines größeren und weitreichenderen Konsensprozesses der letzten Zeit auf (ebd., Z. 299-300). Zu Beginn des Prozesses hatte sich extra eine „Prozessgruppe“ gebildet, die den gesamten Konsensprozess geplant und durchgeführt hat (ebd., Z. 302-303). In einem ersten Schritt wurden Informationen, Perspektiven und Themen gesammelt, die zentral für das Verständnis der Konsensfrage waren (ebd., Z. 312-319). In einem weiteren Schritt, welcher vor allem das Verstehen der anderen Positionen durch gutes Zuhören als Ziel hatte, wurden diverse Online-Diskussionsabende organisiert (ebd., Z. 321-326). Daraus entwickelte sich schlussendlich ein Konsensvorschlag, also ein Vorschlag der versucht, alle Perspektiven zu integrieren. Diesem Vorschlag wurde schlussendlich nach ca. neun Monaten Konsensprozess auf einem „sehr langen“ Bündnistreffens mithilfe des fünfstufigen Konsensverfahrens zugestimmt (ebd., Z. 333-346). Das fünfstufige Konsensverfahren zeichnet sich durch fünf Stufen aus, die bei der Konsensabstimmung über einen zuvor erarbeiteten Konsensvorschlag zur Verfügung stehen (Zustimmung, leichte Bedenken, schwere Bedenken, Beiseitestehen, Veto) (ebd., Z. 215-219). Ein Veto bedeutet, dass die Entscheidung so nicht getroffen werden kann und der Konsensvorschlag nochmals überarbeitet werden muss (ebd., Z. 219-225).

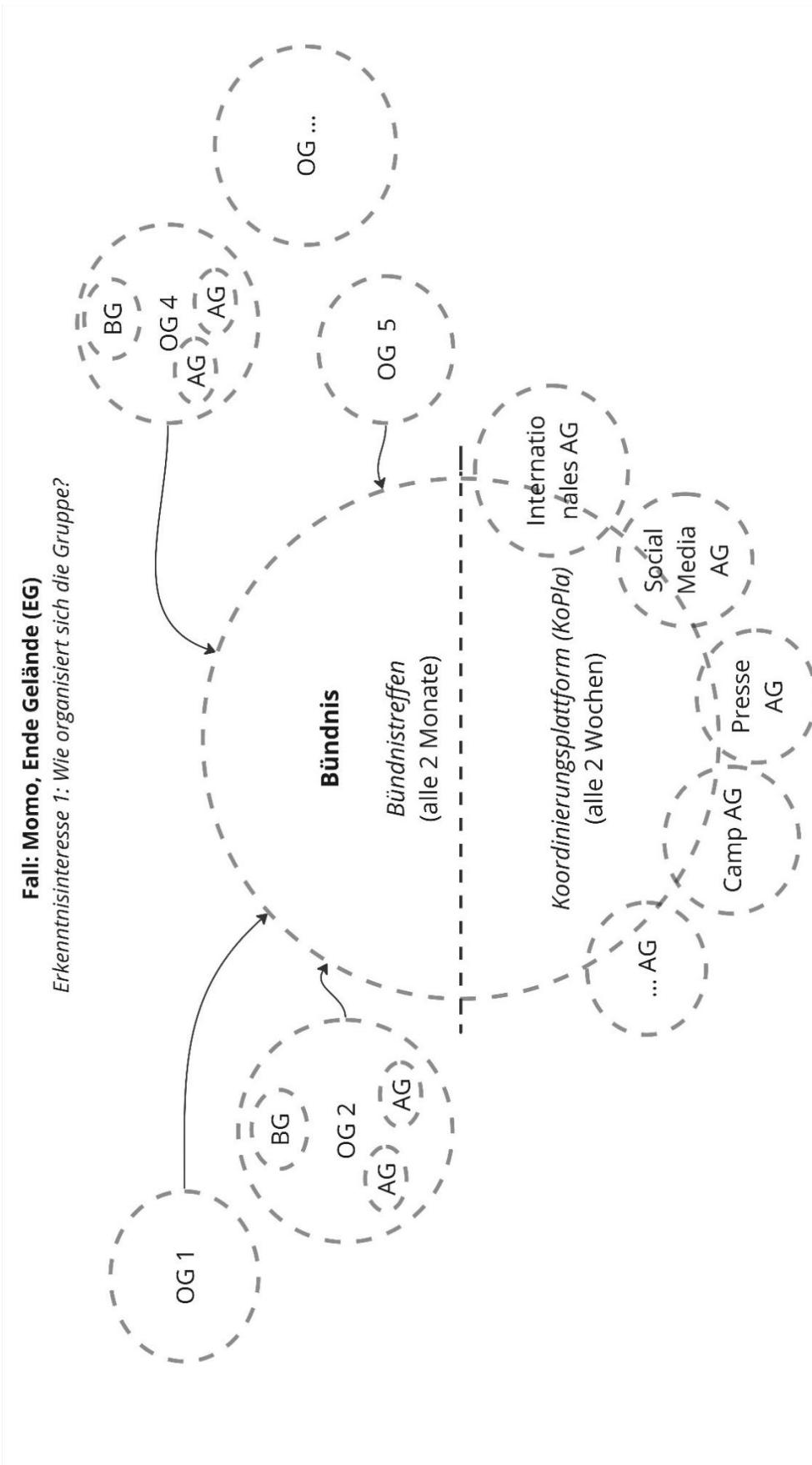


Abbildung 1: Organigramm Ende Gelände, eigene Darstellung

Neben den oben beschriebenen Organisationseinheiten und Entscheidungsfindungsprozessen sind nach Ahrne und Brunsson (2011) bei der Analyse einer Organisation die Ausprägung fünf weiterer organisationaler Merkmale relevant: Mitgliedschaftsstrukturen, Hierarchien, Regeln, Monitoring und Sanktionen. Im Folgenden werden diese Merkmale und ihre Ausprägungen für den Fall EG knapp dargestellt, um einen umfangreicheren Einblick in die Organisationsform der Gruppe zu ermöglichen.

In Bezug auf das Merkmal der Mitgliedschaftsstrukturen lässt sich für den vorliegenden Fall sagen, dass EG keine „offizielle“ Mitgliedschaft kennt und dass es keine „offizielle Stelle“ gibt, die eine Mitgliedschaft bei EG bestätigt (wie es z.B. bei einem Verein der Fall sein würde) (ebd., Z. 451-452). Vielmehr sind es Faktoren wie das Selbstverständnis der Aktivist:innen selbst, die sich „als Teil davon verstehen“ oder „das Gefühl haben dabei zu sein“, oder Faktoren wie die Präsenz und Mitarbeit eines:r Aktivist:in die dazu führen, dass sich ein:e Aktivist:in als Mitglied von EG begreift (ebd., Z. 449-454). Dies führt Momo zufolge sowohl zu „Imposter Syndrom Sachen“, also Selbstzweifeln vieler Aktivist:innen, ob sie schon „genug“ machen, um „dabei“ zu sein (ebd., Z. 456-458), als auch zu einer eher geringen Selbstidentifikation mit der Gruppe (ebd., Z. 459-464).

Formale wie informelle Hierarchien werden innerhalb von EG sehr kritisch bewertet und teilweise sogar „verteufelt“ (ebd., Z. 503-509), sodass laut Momo mit unterschiedlichen Maßnahmen (wie Selbstreflektionen oder konkreten Maßnahmen wie Redner:innenlisten) versucht wird, diese aktiv zu verhindern und abzubauen (ebd., Z. 178-179; Z. 468-469). Trotzdem erkennt Momo an, dass durchaus Formen von informellen Hierarchien, wie „Wissenshierarchien“ oder auch „Vernetzungshierarchien“ in EG existieren. Wissenshierarchien sind laut Momo informelle Hierarchien, die aus einem größeren Wissen einzelner Menschen, die schon länger dabei sind, resultieren (ebd., Z. 179-180; Z. 469-471). Als Vernetzungshierarchien wird hier die Form der informellen Hierarchien bezeichnet, die sich dadurch auszeichnen, dass Menschen, die mehr Kontakte haben bzw. besser vernetzt sind auch mehr Macht in EG besitzen da sie z.B. Personen direkt für ihre Anliegen kontaktieren können und nicht über „offizielle“ Wege gehen müssen (ebd., Z. 471-476).

Niedergeschrieben Regeln gibt es bei EG kaum (eine Ausnahme ist laut Momo das EG-Awareness-Konzept (ebd., Z. 619-625)), vielmehr sind die Regeln und sozialen Normen, die durchaus existieren, impliziter Natur (ebd., Z. 551-552; Z. 574-575; Z. 588-589). Beispiele für diese impliziten Regeln sind laut Momo das Hören marginalisierter Stimmen (ebd., Z. 604-606), der wertschätzende Umgang miteinander (ebd., Z. 577-580) und das Verbot, „Klarnamen“ zu nutzen (ebd., Z. 568-569). Neben diesen impliziten Regeln gibt es weitere implizite Werte, wie eine antikapitalistische und linksradikale Perspektive (ebd., Z. 580-583; Z. 589-590) und eine antirassistische, anti-antisemitische und queer-feministische Haltung (ebd., Z. 586-587), die laut Momo bei EG vorausgesetzt werden.

Weiterhin gibt es bei EG laut Momo keine dezidierte Gruppe, welche die Einhaltung der (impliziten) Regeln überwacht. Vielmehr ist es ein „sich gegenseitig ‚accountable‘ halten“, wodurch die Einhaltung

der Regeln sichergestellt wird (ebd., Z. 597-600). Höchstens die Awareness-Gruppe hat zum Teil die Funktion, das Einhalten von (impliziten) Regeln im Blick zu behalten (ebd., Z. 608-617).

Sanktionen und insbesondere der offizielle Ausschluss aus der Gruppe sind laut Momo sehr selten (ebd., Z. 632), obwohl theoretisch die Möglichkeit eines Ausschlussprozesses bei EG besteht (ebd., Z. 649-652). Dies liegt auch daran, dass ein Ausschluss als nicht zielführend angesehen wird, da die ausgeschlossene Person ihr problematisches Verhalten ggf. einfach in anderen Gruppen und Kontexten fortführt (ebd., Z. 667-672; 690-692). Es kommt laut Momo allerdings hin und wieder zu informellem sozialem Ausschluss, wenn Menschen „auf sozialer Ebene“ deutlich gemacht wird, dass sie bei EG nicht mehr willkommen sind (ebd., Z. 637-641; Z. 647-649).

Die oben beschriebene Organisationsform befindet sich aktuell in einem Wandel bzw. einer Umstrukturierung, die laut Momo das Ziel hat, Verantwortung vom EG-Bündnis zu den EG-OG zu verlagern, um diese zu stärken und in Regionalgruppen stärker zu vernetzen (ebd., Z. 291-294; 389-395). Hintergrund dieser Umstrukturierung ist, dass EG laut Momo „seit ein paar Jahren [...], ein bisschen „schwimmt“ mit dem eigenen Thema und mit der eigenen Themensetzung“ (ebd., Z. 395-397) und auch die bei EG etablierten Aktionsformen nicht mehr richtig funktionieren und geringere Medienaufmerksamkeit generieren (ebd., Z. 404-410). Als Folge dieser Umstrukturierung orientiert EG seine Ziele und Maßnahmen gerade neu und fokussiert sich zunehmend mehr auf lokale Themen und Aktionen und weniger auf große, zentrale Massenaktionen (ebd., Z. 422-430).

4.1.2 Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?

Nachdem nun im ersten Teil der Einzelfallanalyse (4.1.1) dem Erkenntnisinteresse 1 (Wie organisiert sich die Gruppe?) nachgegangen wurde, wird nun in diesem zweiten Teil der Einzelfallanalyse das Erkenntnisinteresse 2 (Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?) verfolgt. Auf Basis des in Kapitel 3.5 beschriebenen Vorgehens der GTM wurde im Rahmen des offenen, axialen und selektiven Kodierens ein Modell (das Kodierparadigma, siehe Abbildung 2) entwickelt, welches die zentralen Kategorien in Verhältnis zueinander setzt und um eine zentrale Kategorie (das Phänomen) anordnet, welche die Forschungsfrage beantwortet.

Nach eingehender Beschäftigung mit den Interviewdaten wurde das zentrale Phänomen in den Daten identifiziert, welches als „Utopie leben“ kodiert wurde. Momo betont in der Antwort auf die Frage, was die Organisationsstrukturen für Momo und EG ermöglichen, dass Ausprobieren und Leben von Utopien bzw. einer gewünschten Alternative ermöglicht werden:

[...] ich glaube für die Gruppe ermöglicht das halt einmal auch ein Ausprobieren [...] von Utopien, das mal zu leben, mal zu gucken, Hey, wie ist das, wie kann das sein, wie können wir eine Alternative leben, die wir uns wünschen. (Interview Momo, 2023, Z. 736-739)

Auf der folgenden Seite ist das Kodierparadigma mit dem entsprechenden Phänomen, „Utopie leben“ in der Mitte dargestellt (Abbildung 2).

Es wird außerdem deutlich, dass Momo bei EG durch die gewählte Organisationsform „[...] ne Form von Utopie ausprobieren kann, die ich gerade an anderen Orten nicht ausprobieren kann“ (ebd., Z. 703-704). An einer weiteren Stelle sagt Momo, dass die Art und Weise wie sich EG organisiert (die oben beschriebene Organisationsform) nicht nur dem Aktivismus instrumentell dient, sondern an sich schon eine Form des Aktivismus darstellt:

Und damit wird die Organisationsstruktur gleichzeitig auch Aktivismus. Also es ist im Prinzip nicht nur, wir haben eine Struktur, um Aktivismus zu machen, sondern wie wir uns strukturieren, ist Teil des Aktivismus. (ebd., Z. 743-746)

Diese Auszüge aus dem Interview zeigen auf, dass die Organisationsform von EG an sich schon ein Versuch ist, die Welt wie sie sich die Aktivist:innen wünschen, vorwegzunehmen und somit in ihrer Organisationsform präfigurativ zu handeln und ihre Utopie zu leben (siehe in Kapitel 2.1.2 den Abschnitt zu Präfigurativen Organisationen).

Die Ursachen, welche dieses „Utopie leben“ als zentrale Kategorie bedingen sind EG „Ideologie“, die sich durch eine linksradikale, antikapitalistische, antirassistische, anti-antisemitistische und queer-feministische Haltung auszeichnet (ebd., Z. 580-590). Das Ziel eines Systemwandels (ebd., Z. 145-148) sowie das „werteorientierte Konzept von Zielerreichung“ werden Momo zufolge ebenfalls verfolgt (ebd., Z. 739-743). Zusammengenommen bedingen diese Faktoren die Organisationsform mit dem zentralen Ziel, die Utopie schon in den Strukturen zu leben um der eigenen „Ideologie“ bzw. den eigenen Werten auf dem Weg zum Ziel (dem grundlegenden Systemwandel) treu zu bleiben.

Um dieses Ziel des Lebens der Utopie schon in der eigenen Organisationsform zu erreichen, hat EG die oben ausführlich beschriebene Organisationsform etabliert. Eine zentrale Strategie ist der oben beschriebene inklusive Konsensfindungsprozess, welcher auf basisdemokratischen Prinzipien, einer grundlegenden Offenheit und dem Hören und Wertschätzen möglichst aller Stimmen basiert. Eine weitere Strategie ist das große Vertrauen, welches laut Momo den einzelnen Menschen und Strukturen (wie z.B. den Arbeitsgruppen) entgegengebracht wird und das zentral ist, um die Art und Weise der Zusammenarbeit bei EG zu ermöglichen (ebd., Z. 180-183; Z. 766-770). Eng damit verknüpft ist die straffreie Haltung, die laut Momo bei EG versucht wird zu verfolgen (ebd., Z. 526-527) und beinhaltet, dass Methoden der „transformativen Gerechtigkeit“ genutzt werden, statt Strafen und Ausschluss anzuwenden (ebd., Z. 678-690). Fehler werden außerdem als „Lernmöglichkeiten“ angesehen (ebd., Z. 514-517). Auch das Ziel des „Hierarchieabbaus“, welches laut Momo bei EG sehr präsent ist, kann ebenfalls als eine weitere Strategie gesehen werden, die aus dem Anspruch, die Utopie zu leben, resultiert.

Fall: Momo, Ende Gelände (EG)
Erkenntnisinteresse 2: Was ermöglicht die Organisationsform aus Sicht der Befragten?

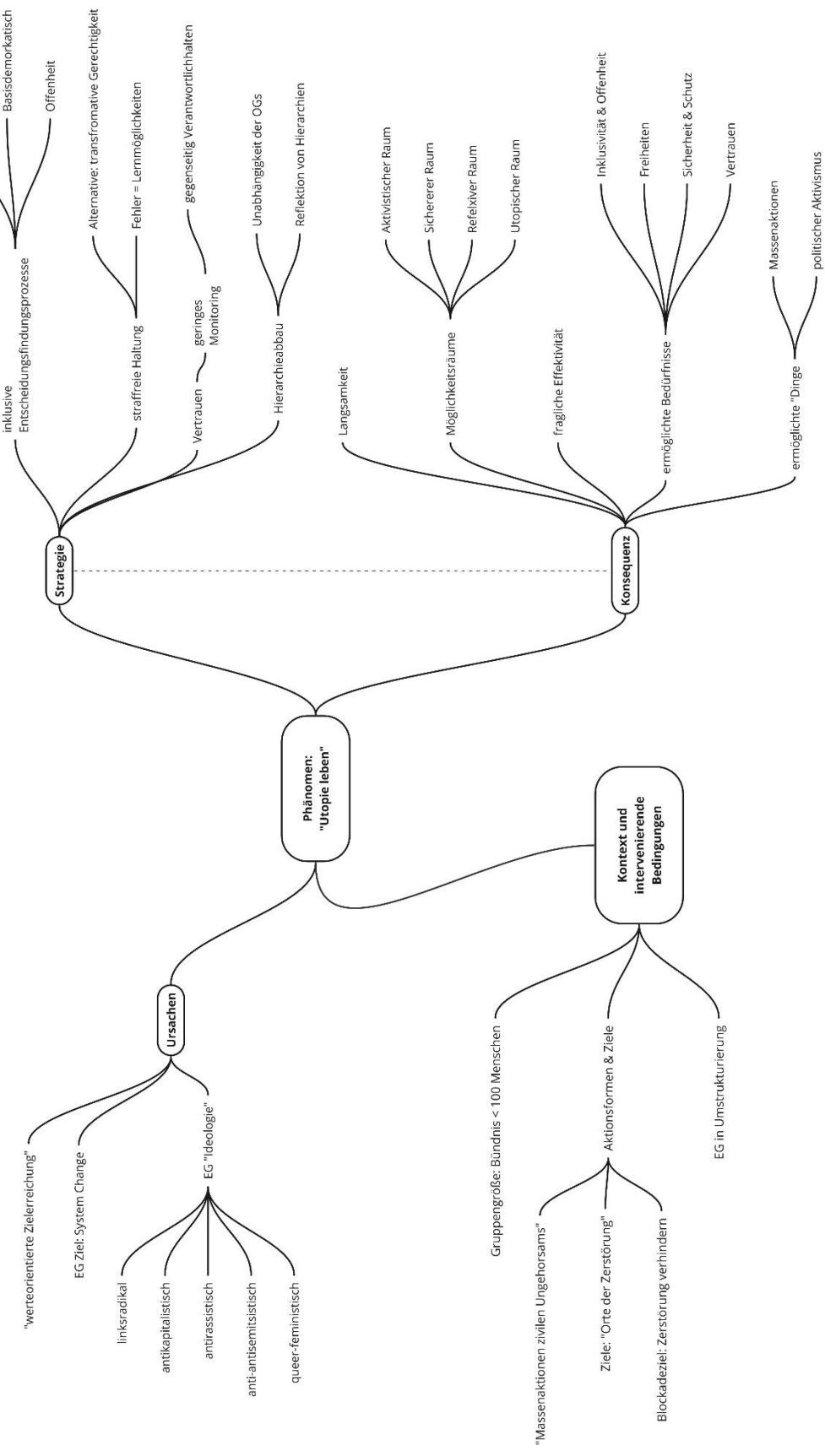


Abbildung 2: Kodierparadigma Ende Gelände, eigene Darstellung

Aus dem Anspruch, die Utopie zu leben und den damit eng verknüpften beschriebenen Strategien resultieren einige Konsequenzen für EG. Eine zentrale Konsequenz aus den oben beschriebenen Organisationsformen ist die Langsamkeit von Prozessen bei größeren Entscheidungen. Momo beschreibt diese Langwierigkeit am Beispiel des oben beschriebenen Entscheidungsfindungsprozesses zu „ZU+“ (ebd., Z. 333-346) und betont im weiteren Interviewverlauf, dass die bei EG praktizierten Prozesse schnelle Entscheidungen verhindern (ebd., Z. 787-791; Z. 803). So ist es bei EG laut Momo nicht möglich in angemessener Geschwindigkeit auf reale Ereignisse zu reagieren, da die internen Prozesse das nicht ermöglichen (ebd., Z. 794-799). Daher leidet als Konsequenz der utopischen Organisationsform gegebenenfalls auch die Effektivität der Gruppe, da ein Fokus auf die utopischen Prozesse gelegt wird, die teilweise effektive und schnelle Entscheidungen verhindern (ebd. Z. 799-803). Außerdem verhindert die Organisationsform und die Größe von EG laut Momo auch „bestimmte Grundsatzdebatten“ (ebd., Z. 804-805) was dazu führt, dass EG „[...] nicht die bestfundierteste Politgruppe ist, weil bestimmte Diskussionen einfach nicht geführt werden“ (ebd., 807-812).

Auf der anderen Seite gibt es auch Dinge, die aus Momos Sicht als Konsequenz der utopischen Organisationsform ermöglicht werden. So eröffnet die Art und Weise des Organisierens bei EG verschiedene Möglichkeitsräume. Der erste Möglichkeitsraum, der aktivistischer Raum genannt werden kann, ermöglicht den Aktivismus der befragten Person durch seine utopische Organisationsform (ebd., Z. 702-703). Als zweiter Möglichkeitsraum kann der sicherere Raum („Safer Space“) genannt werden, der beinhaltet, dass der politische Aktivismus „auf einer Diskriminierung sensiblen Art und Weise“ vonstattengeht (ebd., Z. 752-754). Drittens wird ein reflexiver Raum ermöglicht, der sich laut Momo dadurch auszeichnet, dass „eine kritische Reflexion über die Normen, die wir hier gerade etablieren“ stattfindet (ebd. Z. 728-729) und durch das Hinterfragen der eigenen Position „im Hinblick auf Privilegien, die damit einhergehen“ (ebd., Z. 706-707). Viertens wird ein utopischer Raum möglich, in welchem die Utopien der Aktivist:innen ausprobiert werden können, die an anderen Orten nicht umgesetzt werden können (ebd. Z. 703-704; Z. 736-739).

Neben den Möglichkeitsräumen werden durch EGs Organisationsform auch Werte wie Inklusion und Offenheit, Freiheit, Sicherheit und Schutz und Vertrauen ermöglicht. So sind Bündnistreffen bei EG laut Momo allen EG affilierten Menschen offen, was die dort getroffenen Entscheidungen in einer Weise grundsätzlich inklusiv macht (ebd., Z. 352-354). Allerdings kann bezweifelt werden, dass alle mit EG affilierten Menschen gleichen Zugang zu den Treffen haben. So haben sicherlich nicht alle Menschen die zeitlichen und auch finanziellen Privilegien, um an Bündnistreffen teilzunehmen. Insofern ist die Zugänglichkeit möglicherweise in Frage zu stellen, da ggf. immer dieselben „Vollzeitaktivist:innen“ mit hohen zeitlichen oder auch finanziellen Privilegien an den Treffen teilnehmen können. Auch Sicherheit und Schutz werden nach Momo im utopischen Raum bei EG möglich, da es gewisse (informelle) Regeln gibt, die den Schutz vor Repressionen ermöglichen, indem alle nur so viel Wissen wie nötig erlangen und keine Klarnamen verwendet werden (ebd., Z. 770-781). Darüber hinaus erwähnt Momo,

dass der Raum, den die Organisationsform bei EG aufmachen, „Freiheiten gibt“ (ebd., Z. 705). Dies bezieht sich vermutlich auf die Freiheit, die „Utopie zu leben“ und auf die Freiheit für marginalisierte Gruppen, in dem Raum („Safer Space“) präsent und sicher zu sein. Zudem wird laut Momo ein gewisses Vertrauen in die Aktivist:innen und deren Gruppen durch die Organisationsformen ermöglicht (ebd., Z. 756-758). Schließlich werden durch die Organisationsformen von EG die in der Vergangenheit erfolgreichen Massenaktionen ermöglicht, bei denen es EG gelingt, hunderte Menschen „irgendwie an den Ort zu bringen, ohne dass die vorher genau wissen, was passiert“ (ebd., Z. 754-756). Damit ermöglicht die Organisationsform laut Momo „[...] einfach die politische Arbeit, die wir machen“ (ebd., Z. 752).

4.2 Extinction Rebellion

Die im Interview befragte Person, mit Pseudonym Frank genannt, ist männlich (Interview Frank, 2023, Z. 951), 37 Jahre alt (ebd., Z. 953) und aktuell als „Vollzeitaktivist“ tätig (ebd., Z. 956). Frank ist seit Oktober 2019 (ebd., Z. 966) vor allem in der Gruppe „Extinction Rebellion“ (XR) aktiv (ebd., Z. 959). Innerhalb dieser Gruppe ist Frank im Bereich der Aktionsplanung und der Medienarbeit aktiv (ebd., Z. 969-970). Außerdem war Frank bei mehreren bundesweiten Treffen dabei und hat schon vielerlei Erfahrungen mit der Organisationsform von XR gemacht (ebd., Z. 106-112). Damit ist Frank ein geeigneter Experte für XR und deren Organisationsform.

Nachdem die Aktionen von XR im Oktober 2019 ein gewisses Interesse bei Frank geweckt hatten (ebd., Z. 53-60) gestaltete sich der Einstieg als längerer Prozess, bei dem der Befragte immer weiter in die Gruppe „reingerutscht“ ist (ebd., Z. 66-70). Ursache für den Einstieg bei XR war bei Frank das Gefühl einer „Leere“ (ebd., Z. 44-48; Z. 72). Zuvor war Frank als „privilegierter Freiberufler“ tätig und befand sich auf der Suche nach einem Sinn (ebd., Z. 38-48). Angezogen durch die „Medienkompetenz“ von XR beginnt Frank sich in der Gruppe zu engagieren (ebd., Z. 60-65; Z. 73-75). Seine Vorerfahrungen aus seinem bisherigen beruflichen Leben kann er schnell in die Gruppe einbringen (ebd., Z. 92-97).

XR ist, wie schon im Kapitel 2.2.3 dargestellt, eine Gruppe der KG-Bewegung in Deutschland, die 2019 in Deutschland aktiv geworden ist, nachdem die Gruppe 2018 in Großbritannien gegründet wurde. Die zentralen Forderungen, Prinzipien und Werte wurden von der Ursprungsgruppe in Großbritannien übernommen (ebd., Z. 397-408). Die drei zentralen Forderungen, deren Erfüllung gleichzeitig auch die zentralen Ziele der Gruppe sind, können, auf Basis der Gruppenwebseite (Extinction Rebellion, 2024f) und des geführten Interviews folgendermaßen zusammengefasst werden: Mit „Sagt die Wahrheit!“, welcher als Appell an die Regierung aber auch die Medien herausgeht, wird als erster Punkt die klare Benennung des Ausmaßes der Klima- und Biodiversitätskrise gefordert (ebd., Z. 125-135). Zweitens, mit „Handelt Jetzt!“, wird die Aufforderung an die Regierung, sofort zur Eindämmung der Klima- und Biodiversitätskrise zu handeln, genannt (ebd., Z. 135-144). Drittens, mit „Demokratie neu leben!“, wird die Vision einer um Bürger:innenräte ergänzte Demokratie in Deutschland gefordert (ebd., Z. 144-167). Konkret nimmt XR laut Frank aktuell vor allem an Aktionen anderer Gruppen teil, beispielweise mit der

Beteiligung an antikolonialen Protesten in Berlin, den anti-IAA Protesten in München und den XR Niederlande Massenbesetzungen in Den Haag (ebd., Z. 171-191). Laut Franks Schätzung besteht XR aktuell deutschlandweit aus insgesamt 600-800 Aktivist:innen (ebd. Z. 963-964).

Die Kontaktaufnahme zu Frank erfolgte per direkter Signal-Nachricht, da er durch persönliche Kontakte bekannt war. Frank willigte sofort für ein Interview ein, sodass ein kurzes Vorgespräch am 19.07.2023 per „WebEx“ stattfand. Das eigentliche 90-minütige Interview am 12.09.2023 verlief sehr angenehm und offen. Im Folgenden wird zunächst beantwortet, wie sich Extinction Rebellion organisiert (4.2.1) bevor der Frage nachgegangen wird, was diese Organisationsform aus Sicht des Befragten ermöglicht und verhindert (4.2.2).

Neben dem Interview mit Frank wurde außerdem auch das sogenannte „SOS-Handbuch“ (Extinction Rebellion, 2019), auf welches Frank mehrmals im Interview verweist (ebd., Z. 204-205; Z. 210-211; Z. 223-224; Z. 110), ausgewertet, um weitere Einblicke in die theoretischen Organisationsstrukturen von XR zu erlangen.

4.2.1 Wie organisiert sich Extinction Rebellion?

Die zentralen Organisationseinheiten von XR sind Frank zufolge die XR-Bundesebene mit seinen Arbeits- und Projektgruppen (AG & PG) und dem Anker-Exchange-Austauschraum, sowie die in ganz Deutschland verteilten Ortsgruppen (OG), die ihrerseits wieder aus AG und Bezugsgruppen (BG) und ggf. auch sogenannten Rebellionsgruppen (RG) bestehen (siehe Abbildung 3). All diese Organisationseinheiten zusammen bezeichnet Frank als „XR selbstorganisierendes System“ (XR SOS).

Als kleinste Organisationseinheit bezeichnet Frank die BG, welche aus Menschen bestehen, die sich z.B. bei einem Aktionstraining kennengelernt haben und zusammen in Aktionen gehen (ebd., Z. 239-242). Die nächstgrößere Einheit ist die RG, die es meist nur in größeren Städten wie Berlin gibt und sowas wie eine „Stadtteilgruppe“ ist, welche die Möglichkeit bieten, „an die Bewegung anzudocken“ und diese „kennenzulernen“ (ebd., Z. 243-248). Danach folgt die OG, welche aus BG, RG und AG bestehen kann und eine Organisationsstruktur für Aktivist:innen an einem bestimmten Ort bietet (Extinction Rebellion, 2019, S. 10).

Darüber hinaus gibt es bei XR die sogenannte „Bundesebene“, welche aus bundesweiten AG, PG und dem Anker-Exchange-Austauschraum besteht. Bundesweite AG kümmern sich um klar umrissene Aufgabenbereiche: die Presse-AG kümmert sich um Pressearbeit und die Aktions-AG um Aktionsplanungen (Interview Frank, 2023, Z. 268-273). Dabei sind die AG laut SOS-Handbuch „autonom und selbst-führend“ (Extinction Rebellion, 2019, S. 11). Projektgruppen (PG) können ad-hoc von jeder:m Aktivist:in einberufen werden und kümmern sich um weitreichende Veränderungen bzw. Entscheidungen wie z.B. die Änderung einer Forderung (Interview Frank, 2023, Z. 340-341; SOS-Handbuch, 2019, S. 32). Der sogenannte „Anker-Exchange“ ist laut Frank ein zentraler, zweiwöchentlicher Online-

Austauschraum für Vertreter:innen der bundesweiten AG und der OG, um sich gegenseitig mit Informationen zu versorgen und Transparenz über die Arbeit der einzelnen Gruppen herzustellen (Interview Frank, 2023, Z. 275-278). In der folgenden Abbildung ist, auf Basis des Interviews mit Frank und des SOS-Handbuchs ein Organigramm von XR abgebildet (Abbildung 3).

Bei XR werden für Entscheidungen unterschiedlicher Tragweite verschiedene Verfahren angewendet. AG haben bei XR klar definierte Entscheidungsbefugnisse (Mandate) innerhalb welcher sie Entscheidungen selbstständig und nach selbstgewähltem Entscheidungsverfahren treffen dürfen (Interview Frank, 2023, Z. 309-312). Für alltägliche Entscheidungen schlägt das SOS-Handbuch einen „Beratungsprozess“ vor (Extinction Rebellion, 2019, S. 31). Jede:r Aktivist:in wird im SOS-Handbuch ermutigt, alltägliche Entscheidungen unter bestimmten Voraussetzungen zu treffen, wenn der Bedarf nach einer Entscheidung gesehen wird, auch wenn die entscheidungswillige Person kein explizites Mandat für diese Entscheidung hat (ebd., S. 31). Die entscheidungswillige Person soll laut SOS-Handbuch einen „Beratungsprozess“ starten und sich mit unterschiedlichen, u. a. von der Entscheidung betroffenen Personen, Menschen mit Expertise und Menschen mit starken Meinungen austauschen und deren Feedback zur geplanten Entscheidung einholen und dieses nach Möglichkeit integrieren (ebd., S. 31). Bei weitreichenden, die ganze Bewegung betreffenden Entscheidungen soll laut Frank „[...] ein individuelle[r] Prozess angelehnt ans SOS-Handbuch [...], der aber auch irgendwie unterschiedlich aussehen kann“ durchgeführt werden (Interview Frank, 2023, Z. 315-317). Das SOS-Handbuch schlägt dazu vor, eine PG zu gründen und diese weitläufig anzukündigen sowie von der Entscheidung betroffene Menschen mit Expertise als auch Menschen mit starken Meinungen explizit in die PG einzuladen (Extinction Rebellion, 2019, S. 32). In der PG folgt dann ein individueller Prozess, an dessen Ende eine Entscheidung im „Konsent“ getroffen werden sollte (ebd., S. 32). „Konsent“ bedeutet, dass alle an der Entscheidung beteiligten Menschen „durch den finalen Vorschlag keinen Schaden entstehen sehen und ihn deshalb mittragen können“ (ebd., S. 32). Dieses Entscheidungsverfahren, welches laut Frank auch in den meisten AG zur Entscheidungsfindung angewendet wird (Interview Frank, 2023, Z. 298-306), unterscheidet sich grundsätzlich vom Mehrheitsprinzip, welches von XR nicht verwendet wird (ebd., Z. 295-298). Ein Beispiel für eine weitreichende Entscheidung, bei welcher ein solcher Prozess organisiert wurde, war laut Frank der Entscheidungsfindungsprozess zur Änderung der Forderungen von XR (ebd., Z. 337-340). Hierfür wurde eine „Prozessgruppe“ gegründet, welche den Prozess zur Entscheidungsfindung organisierte und über die geplanten Änderungen informierte, alle Interessierten zum Feedback (z.B. über eine Umfrage) einlud und schlussendlich in der Gruppe mit allen dort Aktiven eine endgültige Entscheidung traf (ebd., Z. 343-354). Das ganze Verfahren basiert laut Frank auf einem „Vertrauen“ für die Gruppen, die schlussendlich die Entscheidung treffen.

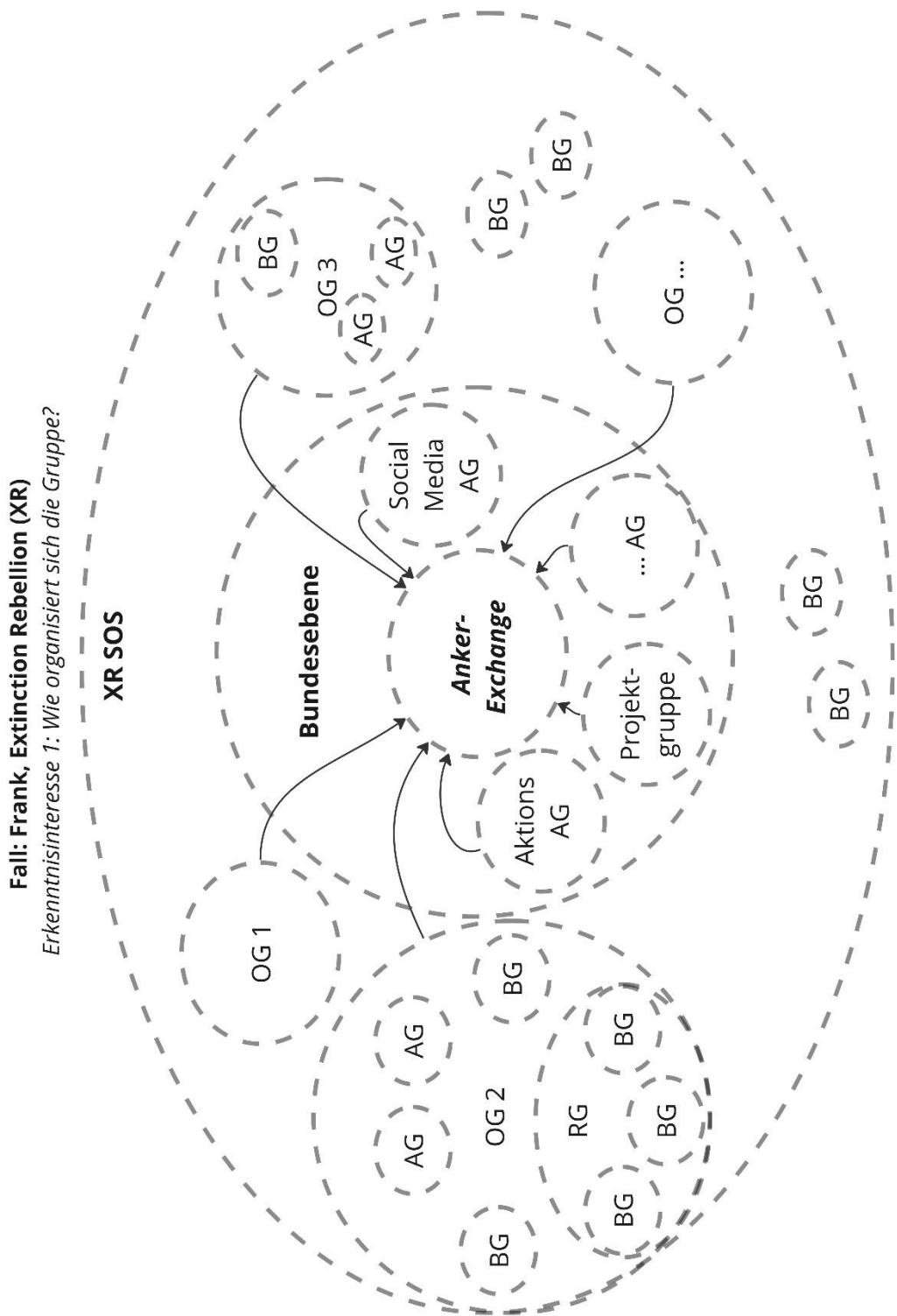


Abbildung 3: Organigramm Extinction Rebellion, eigene Darstellung

Trotz grundsätzlicher Offenheit für alle Aktivist:innen, kann sich nicht jede:r Aktivist:in an den vielerlei parallel stattfindenden Entscheidungsprozessen beteiligen und muss somit den Gruppen grundsätzlich vertrauen, dass diese auf Basis des generierten Feedbacks Entscheidungen treffen, die keinen Schaden für die Bewegung verursachen (ebd., Z. 354-358). Auch Strategieentscheidungen werden bei XR im Rahmen solcher inklusiven, individuellen Prozesse und nicht von geschlossenen ständigen Gruppen getroffen:

Es gibt aber auch jetzt zum Beispiel eine Projektgruppe, die sagt, so, hey, wir wollen gerne das Mandat haben für das nächste Jahr, dort halt irgendwie, wie wir uns aufstellen und die dann auch genau diesen gleichen Prozess gehen, dass sie halt also Umfragen machen, dass die Leute onboarden, dass sie sagen, was ihr Ziel ist. Und dort halt alle Menschen ihre, ihre Interessen, ihre Bedenken oder wenn sie mitmachen wollen, auch mitmachen können, da Teil dieser Projektgruppe sein können, wenn sie das Thema halt nicht aus der Hand geben wollen. (ebd., 372-379)

Um neben der oben beschriebenen Organisationseinheiten und Entscheidungsfindungsprozessen von XR die Organisationsform der Gruppe vollumfänglich darzustellen, folgen nun Abschnitte zu den fünf Elementen einer Organisation nach Ahrne und Brunsson (2011): Mitgliedschaft, Hierarchien, Regeln und Werte, Monitoring, Sanktionen.

In Bezug auf Mitgliedschaftsstrukturen kann gesagt werden, dass XR keine offizielle Mitgliedschaft kennt (Interview Frank, 2023, Z. 445; Z. 679). Vielmehr kann jeder Mensch unter dem Namen XR in Aktion gehen, solange der Aktionskonsens und die Prinzipien und Werte von XR gewahrt werden (ebd., Z. 467-472). Diese grundsätzliche Offenheit der Mitgliedschaft kann laut Frank zum Problem werden, da neue Menschen die XR-Prinzipien und Werte ggf. anders interpretieren oder nicht gut genug kennen, um sich an sie zu halten (ebd., Z. 474-488). Um diesem Problem zu begegnen, arbeitet Frank u. a. daran, wie die Mitgliedschaft wieder etwas exklusiver gestaltet werden kann (ebd., Z. 472-474). Als zentrale Maßnahme sollen weitere Trainingsangebote zu Themen wie Antikolonialismus, Feminismus und Anti-Dominanz angeboten werden (ebd., Z. 488-502).

Laut des SOS-Handbuchs wird der XR-Organismus von „niemandem gesteuert oder kontrolliert, sondern funktioniert durch die Selbstbestimmung, Eigeninitiative und dem gegenseitigem Vertrauen seiner Mitglieder“¹ (Extinction Rebellion, 2019, S. 7). Dieses Idealbild der Hierarchiefreiheit bzw. des sich selbststeuernden Organismus kann laut Frank in der Praxis nicht vollständig umgesetzt werden, da Hierarchien bestehen bleiben (Interview Frank, 2023, Z. 508-509; Z. 523). Zum einen beobachtet Frank sogenannte „Wissenshierarchien“ bei XR, also Hierarchien aufgrund von unterschiedlichen Wissensbeständen (ebd., Z. 427-429; Z. 511-514). Des Weiteren gibt es laut Frank sogenannte „Zeithierarchien“ oder eine „Zeitdiktatur“, die daher röhrt, dass sich manche Menschen mit mehr Zeit mehr in die meist zeitintensiven Entscheidungsprozesse einbringen können und damit mehr Mitsprache haben als Andere

¹ Trotz der Tatsache, dass XR, wie oben beschrieben, eigentlich keine offizielle Mitgliedschaft kennt spricht das XR SOS-Handbuch von Mitgliedern.

(ebd., Z. 552-562). Eng damit verknüpft beobachtet Frank eine von ihm sogenannte „Diktatur des Sitzfleisches“, also die Macht von Menschen mit viel Zeit und Ausdauer, um langwierige Prozesse auszusitzen und somit am Ende entscheiden zu können (ebd., Z. 546-551; Z. 930-931). Außerdem gibt es laut Frank Hierarchien aufgrund ungleichverteilter Privilegien (Zeit, Geld etc.) die dazu führen, dass Menschen mit mehr Privilegien mehr Mitspracherecht haben (ebd., Z. 575-581). Innerhalb von XR wird mit diesen Hierarchieformen achtsam umgegangen (SOS-Handbuch, 2019, S. 28-29) und es wird laut Frank durchaus versucht, diesen Formen entgegenzuwirken; z.B. durch ein theoretisches „Rotationsprinzip“ von Rollen, welches allerdings nicht in die Tat umgesetzt ist (Interview Frank, 2023, Z. 430-431; Z. 513-518) und durch eine Reflektion über die bestehenden Hierarchien (ebd., Z. 532-533). Frank wirft außerdem ein, dass gewisse Formen von Hierarchien bzw. eine gewisse Durchsetzungsfähigkeit nicht immer schlecht sein müssen, sondern zur Zielerreichung der Gruppe beitragen können (ebd., Z. 533-545).

XR hat zehn festgeschriebene Prinzipien und Werte (Extinction Rebellion, 2024d), die für alle unter dem Dach von XR aktiven Menschen als verbindliche Orientierung dienen (Extinction Rebellion, 2019, S. 28). Frank geht in seiner Antwort auf die Frage nach Regeln und Werten nicht auf diese zehn XR-Prinzipien und Werte ein, sondern nennt vor allem Regeln zum „respektvollen Umgang“ und zur „respektvollen Kommunikation“ (Interview Frank, 2023, Z. 633; Z. 639-644). Möglicherweise sind Frank die zehn festgeschriebenen Prinzipien und Werte gar nicht so bewusst. Trotz diesem Umstand scheinen die Prinzipien und Werte von XR, zumindest laut Webseite und SOS-Handbuch, als zentrale Grundlage der Gruppe zu dienen.

Zum Monitoring der Einhaltung dieser festgeschriebenen Prinzipien und Werte hat XR laut Frank „noch kein perfektes System gefunden“ (ebd., Z. 661-662). Es gibt sogenannte „Awarenessrollen“ bzw. „Awareness-Gruppen“, die sich Frank zufolge zumindest teilweise darum kümmern, dass Ansprechpersonen bei Sexismus oder Dominanzverhalten zur Verfügung stehen (ebd., Z. 650-653).

Bei Verletzung der XR-Prinzipien und Werte gibt es bisher wenig Sanktionsmöglichkeiten und Frank bezeichnet dies als eine Schwäche von XR (ebd., Z. 672-673; Z. 697-704). Allerdings gibt es laut ihm seit ein paar Monaten eine PG, die sich mit der Frage von „Ausschlüssen“ beschäftigt und auch schon eine Person „ausgeschlossen“ hat die „für die Gruppe schwierig war“ (ebd., Z. 674-681). Darüber hinaus gibt es bei XR ein Moderations- und Mediationsangebot, welches auch vermittelnd bei Konflikten und vor möglichen Sanktionen helfen kann (ebd., Z. 684-686).

4.2.2 Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?

Im nun folgenden zweiten Teil der Einzelfallanalyse wird dem zweiten Teil des Erkenntnisinteresses nachgegangen (Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?). Auch hier wurden, wie in Kapitel 3.5 beschrieben, die zentralen Kategorien in Verhältnis zueinander gesetzt und um eine zentrale

Kategorie - das Phänomen - angeordnet. Auf der folgenden Seite befindet sich das daraus resultierende Kodierparadigma (Abbildung 4).

Nach intensiver Untersuchung der Interviewdaten und des SOS-Handbuchs (vor allem im Rahmen des offenen Kodierens) wurde das zentrale Phänomen als „selbstorganisierendes System (SOS)“ kodiert. Die oben beschriebenen Organisationsformen von XR ermöglichen also die Entstehung und Aufrechterhaltung eines sich selbstorganisierenden Systems. Frank betont gleich zu Beginn des Interviews, dass XR „irgendwelche Organisationsformen“ vorweist, die er „noch nie gesehen“ habe (Interview Frank, 2023, Z. 55-56). Im weiteren Interviewverlauf äußert Frank mehrmals, dass XR eine „holistische“, „organische“ und „flache“ Struktur aufweist (ebd., Z. 205-206; Z. 224; Z. 718-720). Auch das SOS-Handbuch nutzt die Metapher eines „lebendige[n], sich ständig wandelnde[n] Organismus“ für die Organisationsform von XR (Extinction Rebellion, 2019, S. 7). Diese Stellen machen deutlich, dass es sich bei der Organisationsform von XR um eine besondere Art und Weise des „sich Organisierens“ handelt – eben um die eines selbstorganisierenden Systems. Im SOS-Handbuch heißt es außerdem zur Rolle des Aufbaus eines SOS:

Eine dezentrale und dem Individuum, sowie dem Kollektiv gerecht werdende Organisationsstruktur aufzubauen, ist eine große Herausforderung. Zu lernen, sich in großen Gemeinschaften, gar als Menschheit, selbst zu organisieren, ist ein entscheidender nächster Schritt im kollektiven Bewusstseinswandel. (Extinction Rebellion, 2019, S. 7)

Darüber hinaus soll laut SOS-Handbuch das SOS ein „neues Paradigma des Miteinanders und des In-Der-Welt-Seins einläuten“ (ebd., 2019, S. 4). Hier wird deutlich, dass das SOS einen utopischen Charakter hat und die Gruppe - ähnlich wie beim oben analysierten Fall EG - die vorgestellte Welt, in den Organisationsstrukturen vorwegnehmen will. Dabei beruft sich das SOS-Handbuch auf existierende Konzepte der Selbstorganisation („z.B. Soziokratie, Holokratie, Laloux, nglcommunity.org“ (ebd., S. 7)) und macht transparent, dass das im Handbuch beschriebene XR-SOS auf den „best-practices“ dieser Grundlagen basiert (ebd., S. 7).

Zu den Ursachen, die zur Herausbildung eines wie oben beschriebenen SOS bei XR geführt haben, sind zuallererst einige der XR-Prinzipien und Werte zu nennen. Laut XR-Deutschland-Webseite ist die Etablierung einer „Regenerativen Kultur“ eine der zehn grundlegenden Prinzipien (Extinction Rebellion, 2024d). Außerdem kann das Prinzip „Wir überwinden hierarchische Machtstrukturen“ als weitere Ursache für die „flache“ und wenig hierarchische Organisationsform von XR gesehen werden. Darüber hinaus sind die Prinzipien „Wir stützen uns auf Selbstbestimmung und Dezentralität“, die „Gewaltfreiheit“ und „Reflexion und Lernen sind uns wichtig“ zu nennen, die allesamt auch dazu beitragen, dass XR in seiner Organisationsform viel Wert auf Dezentralität, Selbstbestimmung und Feedbackverfahren legt. Das erste Prinzip, welches besagt, dass XR „eine gemeinsame Vision der Veränderung“ hat, lautet: „Eine Welt zu schaffen, die auch für zukünftige Generationen lebenswert ist“ und zeigt damit auf, dass die XR-Vision einen utopischen Character aufweist. Dieser utopische Character der XR-Vision kann als

weitere Ursache für die Etablierung einer ebenso utopischen Organisationsform – dem SOS – gesehen werden.

Um das SOS zu etablieren und aufrechtzuerhalten verfolgt XR einige Strategien, die im Folgenden dargestellt werden sollen. Zunächst einmal ist der selbststeuernde Entscheidungsfindungsprozess zu nennen, welcher oben schon ausführlicher beschrieben wurde. Das „Konsent“-Verfahren mit dem Ziel der Auflösung von Widerständen, der „Beratungsprozess“, der allen Aktivist:innen ermöglicht eigenständig Entscheidungen zu treffen und die individuellen Prozesse für weitreichendere Entscheidungen sind allesamt Strategien von XR, um ein sich selbststeuerndes bzw. selbstorganisierendes Systems zu etablieren und aufrechtzuerhalten. Des Weiteren ist die Strategie des Hierarchieabbaus zu nennen, die, wie oben unter 4.2.1 dargestellt, laut Frank und SOS-Handbuch durchaus verfolgt wird. Auch das respektvolle und wertschätzende Miteinander, welches Frank beschreibt, kann als eine weitere Strategie zu Aufrechterhaltung des SOS gesehen werden. Die Feedback- und Fehlerkultur sind darüber hinaus zwei weitere Strategien, die XR anwendet. Feedback kommt bei XR laut SOS-Handbuch eine entscheidende Rolle zu, um Entscheidungen so zu gestalten, dass kein Schaden für die Bewegung entsteht (Extinction Rebellion, 2019, S. 5; S.27). Auch die von Frank beschriebene Fehlerkultur, die darauf beruht, regelmäßig nach Aktionen oder Entscheidungen gemeinsam zu reflektieren, der Versuch des Dokumentierens zur Vermeidung zukünftiger Fehler sowie die Gründung von PG zur Behebung der Fehler sind weitere wichtige Strategien von XR (Interview Frank, 2023, Z. 589-591; Z. 601-608; Z. 615-619).

Aus den Strategien zur Etablierung eines SOS resultieren einige Konsequenzen für XR. So verhindern die von Frank an mehreren Stellen kritisch als „bürokratisch“ bezeichneten XR-Strukturen eine gewisse Schnelligkeit (Interview Frank, 2023, Z. 112-118; Z. 884; Z. 932-933). Sie führen als Konsequenz aus den oben beschriebenen, teilweise langwierigen und undurchsichtigen Prozessen, zu einer gewissen Langsamkeit von XR und erschweren auch einen schnellen Einstieg in XR (ebd., Z. 732-736). Außerdem erwähnt Frank, dass die Strukturen es nicht erlauben, Fähigkeiten einzelner, wie z.B. einschlägige Kampagnen-Erfahrung, schnell und direkt für die Bewegung nutzbar zu machen (ebd., Z. 725-730). Generell erschweren die sehr zeitintensiven Strukturen und Prozesse Frank zufolge die Beteiligung und Integration von Menschen mit wenig zeitlichen Kapazitäten (ebd., Z. 906-912; Z. 934-937; Z. 940-944).

Neben der verhinderten Schnelligkeit ist auch die Effektivität und Zielerreichung durch die XR-Organisationsform und vor allem durch den Fokus auf „Harmonie“ teilweise erschwert. So äußert sich Frank im Interview:

Also ich hab das Gefühl, dass die Harmonie in der Gruppe schon oft das Wichtigste ist und da auch vielleicht das eigentliche Ziel dann auch nach, Ähm, also eher zweitrangig ist. (ebd., Z. 633-635)

Fall: Frank, Extinction Rebellion (XR)

Erkenntnisinteresse 2: Was ermöglicht die Organisationsform aus Sicht der Befragten?

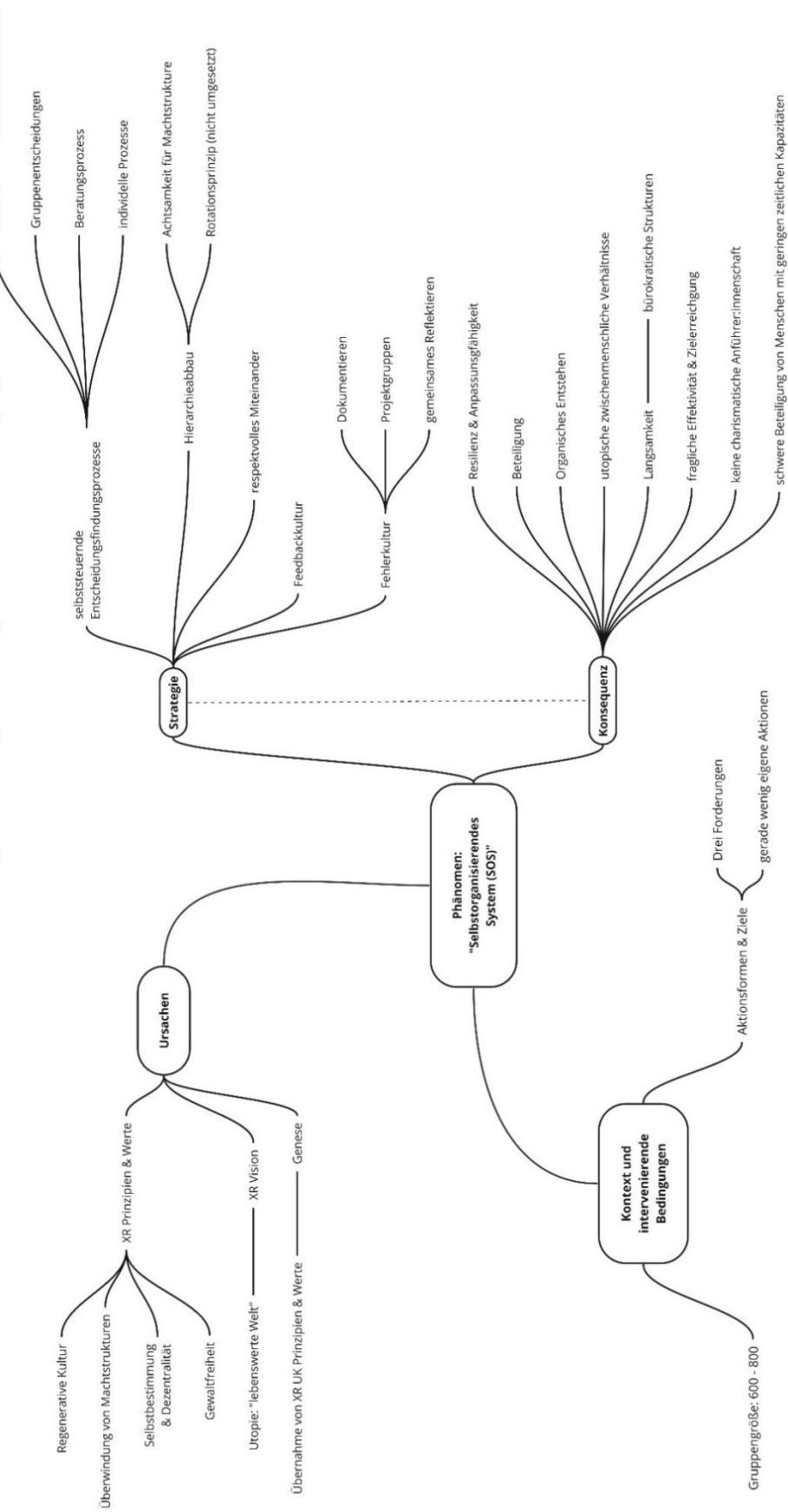


Abbildung 4: Kodierparadigma Extinction Rebellion, eigene Darstellung

Frank macht an mehreren Stellen im Interview auf eine Diskrepanz zwischen „Wut und Liebe“ bzw. „Menschen mit Wut im Bauch“ und Menschen die sich auf „das Zwischenmenschliche“ konzentrieren aufmerksam (ebd., Z. 867-877). Laut Frank erschweren die Strukturen den Menschen mit „Wut im Bauch“, selbstwirksam zu werden und diese Wut schnell und direkt in Aktionen zu transformieren (ebd., Z. 880-888). Er ist der Ansicht „[...] für Wut bräuchten wir wahrscheinlich auch andere Strukturen, die die halt weniger basisdemokratisch sind“ (ebd., Z. 901-902). Zudem leidet nach Franks Ansicht das Verfolgen der XR-Strategie dadurch, da:

[...] es [...] sich halt immer mehr um die einzelnen Menschen [dreht], als wirklich mit medienrelevanten Aktionen auch Druck auf die Regierung auszuüben, also da sind wir momentan gefühlt sehr weit entfernt, weil wir uns eher gerade um das das Zwischenmenschliche konzentrieren, als zu gucken, wie können wir diese Wut möglichst gut kanalisieren. (ebd., Z. 896-901)

Des Weiteren verhindern die sehr auf flache Hierarchien und Dezentralität bedachten XR-Strukturen charismatische Anführer:innenschaft. Frank beschreibt dies indirekt an einer Stelle, als er über einen fiktiven neuen XR-Aktivisten mit „Wut im Bauch“ spricht der „im persönlichen Gespräch [...] doch sofort 50 Leute überzeugen [kann], bei [ihm] mitzumachen“, dass „Aber die Strukturen [...] das halt nicht [unterstützen]“ (ebd., Z. 891-892).

Doch die SOS-Strukturen verhindern nicht nur die beschriebenen Dinge, sondern ermöglichen auch eine Vielzahl an Aspekten wie Resilienz und Anpassungsfähigkeit, Beteiligung, organisches Entstehen und utopische zwischenmenschliche Verhältnisse. Als zentraler Aspekt sei die Ermöglichung von Resilienz und Anpassungsfähigkeit durch das SOS genannt, die Frank an mehreren Stellen als Vorteil der Strukturen anspricht (ebd., Z. 736-737; Z. 747-752). Frank macht deutlich, dass durch die wenig hierarchische Struktur und den hohen Grad an dezentraler Selbstorganisation die Gefahr von Problemen aufgrund von Repressionen gegen einzelne Menschen gering ist da das SOS „[...] relativ flexibel und organisch auf neue Umstände [...] reagieren“ kann (ebd., Z. 750-751). Auch das SOS-Handbuch betont die Anpassungsfähigkeit des SOS und dass sich dieses „beständig und frei weiterentwickeln kann“ (SOS-Handbuch, 2019, S. 7). Darüber hinaus betont Frank an mehreren Stellen, dass das XR-SOS ein organisches Entstehen von neuen AG oder PG ermöglicht, welches sich „[...] sehr organisch und immer mit den Menschen, die gerade da sind [entwickelt]“ (Interview Frank, 2023, Z. 745-746).

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Ermöglichung von utopischen zwischenmenschlichen Verhältnissen. Frank führt vielerlei Aspekte auf, die durch das SOS und die Prinzipien und Werte von XR in dieser Hinsicht ermöglicht werden. Er hebt u.a. das respektvolle Miteinander bei XR, den Versuch des Entgegenwirkens von Dominanzverhalten und des Hörens aller Meinungen, sowie die Ermöglichung von persönlichem Wachstum hervor (ebd., Z. 765-777). Außerdem erwähnt er unterschiedliche Techniken, die er bei XR erlernt hat, wie bessere Gruppenarbeitstechniken und Stressabbautechniken (ebd., Z. 777-780). Generell sieht Frank in diesen ermöglichten utopischen zwischenmenschlichen Verhältnissen, die bei XR schon jetzt eingeübt und praktiziert werden, einen „[...] Riesenvorteil gegenüber anderen

Bewegungen“ (ebd., Z. 787-788). Darüber hinaus ermöglicht das XR-SOS eine gewisse Offenheit für die Beteiligung von allen interessierten Menschen, die sich bei XR einbringen wollen. So äußert Frank, dass die Bewegung sehr „offen“ ist (ebd., Z. 737-740) und alle „Menschen auch das Gefühl haben, sie können die Bewegung nach ihren Ideen weiter prägen“ (ebd., Z. 752-754).

4.3 Fridays for Future

Für den Fall „Fridays for Future“ wurde die im folgenden Justus (Pseudonym) genannte Person befragt. Justus ist männlich (Interview Justus, 2023, Z. 701), 21 Jahre alt (ebd., Z. 703) und aktuell Student (ebd., 706). Er ist seit Februar 2019 (ebd., Z. 722) vor allem in der Gruppe FFF und lokal noch bei weiteren „Bündnissen und losen thematischen Gruppen“ aktiv (ebd., Z. 709-710). Bei FFF hat Justus viele unterschiedliche Rollen auf mehreren Ebenen im Laufe der Jahre innegehabt (ebd., Z. 55-56). So hat er auf der lokalen Ebene Social Media, Kampagnen und Lobbyarbeit geleistet (ebd., Z. 56-62). Auf Landesebene macht er „auch Social Media und halt so Gruppenstruktursachen“ (ebd., Z. 62-64). Auf Bundesebene vertritt er seine Ortsgruppe, beteiligt sich in verschiedenen Arbeitsgruppen zu den Themen „Vernetzung und Strukturverbesserung“ und hat „die letzten Jahre eben Prozesse mit auch angeführt und geschaut, dass dort eben Prozesse gut laufen und transparent und partizipativ gestaltet werden“ (ebd., Z. 64-75). Mit diesen Erfahrungen kann Justus als Experte für die Organisationsformen von FFF angesehen werden und ist damit ein geeigneter Interviewpartner. Neben dem Interview mit Justus wurde außerdem auch das sogenannte „Strukturpapier“ (StruPa) (Fridays for Future, 2023) der Gruppe ausgewertet, um weitere Einblicke in die theoretischen Organisationsstrukturen von FFF zu erlangen und die Erkenntnisse aus dem Interview zu vervollständigen.

Justus stieg im Februar 2019 kurz nach Entstehung der Gruppe FFF in diese ein und organisierte schon eine Woche nach Teilnahme an seiner ersten FFF-Demonstration eine eigene Demonstration (ebd., Z. 34-35; Z. 40-42). Die Motivation für seinen Einstieg bei FFF war, dass die Notwendigkeit zu handeln für ihn schon länger klar war (ebd., Z. 45-46). Er fügt außerdem hinzu, dass

[...] dadurch, dass dann so eine Bewegung entstanden ist war es halt auch so, dass plötzlich so ein bisschen mehr Hoffnung da war, dass dort auch ein Weg ist als Gruppe die sich zusammentut, was zu verändern. (ebd. 46-48)

FFF ist Justus und dem StruPa zufolge eine Gruppe der Klimagerechtigkeitsbewegung (Interview Justus, 2023, Z. 93-94; Fridays for Future, 2023, S. 6;). Justus zufolge besteht FFF als Gesamtstruktur aus „mehrere[n] tausend“ Menschen (Interview Justus, 2023, Z. 718-720). Auf der sogenannten FFF-Bundesebene sind davon ca. 150 Menschen aktiv (ebd., Z. 716-718). Das übergeordnete Ziel der Gruppe ist laut Justus die „Klimagerechtigkeit“ (ebd., Z. 110). Dieses Ziel ist auch im StruPa der Gruppe wiederzufinden (Fridays for Future, 2023, S. 7). Neben Klimagerechtigkeit als vermutlich zentrales Ziel der Gruppe sind im StruPa weitere Ziele, wie z.B. die Einhaltung der 1,5 Grad Grenze, internationale Solidarität, Bewusstseinsbildung über die Klimakrise und Geschlechtergerechtigkeit, niedergeschrieben

(ebd., S. 7). Zentrale Adressatin der Forderungen der Gruppe ist die Politik (Interview Justus, 2023, Z. 124-129, 139-144; Fridays for Future, S. 7). Als Aktionsformen nutzt FFF laut Justus „[...] einen bewussten Grenzübertritt, der als Form des Schule Streikens um eben auf die Demonstration aufmerksam zu machen“ (Interview Justus, 2023, Z. 155-156). Doch der Grenzübertritt ist strategisch nicht schwerwiegend gewählt. Es geht laut Justus vielmehr darum:

[...] so viel zu stören, dass Aufmerksamkeit drauf gelenkt wird, aber gleichzeitig so wenig zu stören, dass man irgendwie noch ne größere Unterstützer:innenschaft hinter sich versammeln kann. (ebd., Z. 164-169)

FFF versucht also, durch die Aktionen der Gruppe viele Menschen zu mobilisieren und die „breite Masse mitzunehmen“ (ebd., Z. 171). Durch eine Corona-bedingte Mobilisierungsabnahme (ebd., Z. 185-192) ist dieses Ziel eher in die Ferne gerückt und die Gruppe versucht u. a. „mit Fokusdemos zu gewissen Themen“, und „[...] kommunalpolitisch Sachen über bewusste Kampagnen zu verändern und auch Ansätze von Lobbyarbeit“ einzusetzen (ebd., Z. 194-196).

Die Kontaktaufnahme zu Justus erfolgte per direkter Signal-Nachricht an den Befragten über bekannte Kontakte. Justus willigte sofort für ein Interview ein, sodass ein kurzes Vorgespräch am 24.07.2023 per Telefon stattfand. Das eigentliche 80-minütige Interview erfolgte am 22.08.2023. Aus praktischen Gründen wurde der Videotelefonieanbieter „WebEx“ benutzt, um per Onlinetelefonie das Interview aufzuzeichnen. Das Gespräch verlief sehr angenehm und offen. Im Folgenden wird zunächst auf Basis der Erkenntnisse aus dem geführten Interview und der Analyse des StruPa beantwortet, wie sich Fridays for Future organisiert (4.3.1), bevor der Frage nachgegangen wird, was diese Organisationsform aus Sicht des Befragten ermöglicht und verhindert (4.3.2).

Vor Beginn der Ausführungen bleibt noch anzumerken, dass sich FFF im Laufe des Befragungs- und Analysezeitraums substanzial umstrukturiert hat. Justus erwähnt den Umstrukturierungsprozess schon im Interview und stellt klar, dass er „vom älteren Stand“ ausgeht (Interview Justus, 2023, Z. 217). Die analysierte Version 3.7.0 des FFF-StruPa stellt hingegen schon den aktuelleren Stand nach Einarbeitung zahlreicher Änderungen dar. Trotz zahlreicher einzelner Änderungen wie der Schaffung neuer Gremien sind Justus‘ Ausführungen immer noch sehr hilfreich. Im Folgenden ist darauf geachtet worden, die Interviewdaten mit dem aktuellen Stand des StruPa zu ergänzen, um ein möglichst umfassendes und aktuelles Bild über die Strukturen von FFF herzustellen.

4.3.1 Wie organisiert sich Fridays for Future?

Justus‘ Aussagen im geführten Interview und den detaillierten Ausführungen des StruPa zufolge gliedert sich FFF in zahlreiche Organisationseinheiten und diverse Ebenen wie die Ortgruppenebene (OG-Ebene), die Landesebene, die Bundesebene und die internationale Ebene. In Abbildung 5 sind die laut Justus und StruPa wichtigsten beiden Ebenen, die OG-Ebene und die Bundesebene, grafisch dargestellt. Diese werden im folgenden Abschnitt erläutert.

FFF OG sind „regionale Gruppen in Orten, die sich eben zusammengetan haben“ (Interview Justus, 2023, Z. 218-219) bzw. „[...] unabhängige lokale FFF-Gruppen, welche Aktionen vor Ort in ihrer Stadt, Kommune oder Landkreis durchführen“ (Fridays for Future, 2023, S. 10), die sich durch eine grund-sätzliche Offenheit für neue Aktivist:innen auszeichnen (Interview Justus, 2023, Z. 219-224) und regelmäßige Treffen und Aktionen durchführen (ebd., Z. 224-226). Laut Justus und dem StruPa sind die OG die „Grundlage“ bzw. die „Basis“ oder der „Kern“ der Bewegung (Fridays for Future, 2023, S. 6; S. 12; Interview Justus, 2023, Z. 218-219). Ihnen wird grundsätzliche Autonomie zugesprochen (Fridays for Future, 2023, S. 6) und auch in den Entscheidungsfindungsprozessen, die in einem folgenden Abschnitt erläutert werden, spielen die OG und deren Stimmen die zentrale Rolle bei FFF. OG entsenden laut StruPa und Justus bis zu vier Delegierte (Delis) in die Bundesebene bzw. den wöchentlichen „FFF-Call“ (Interview Justus, 2023, Z. 229-232; Friday for Future, 2023, S. 11). Diese Delis haben die Aufgabe „[...] die Ortsgruppe mit der Bundesebene zu verbinden, Informationen weiterzuleiten und die Ortsgruppe bei bundesweiten Abstimmungen zu vertreten“ (Friday for Future, 2023, S. 11). Dabei erhalten die Delis laut Justus ein „imperatives Mandat“, das heißt sie „[...] haben nur eine Kommunikationsrolle gegenüber der Bundesebene“ (Interview Justus, 2023, Z. 231-232).

Die Bundesebene besteht laut Justus und dem StruPa aus Arbeitsgruppen (AG), Projektgruppen (PG), Wissensgruppen (WG), diversen Plenas und den gewählten Ämtern der „Communication Task Force“ (CTF) sowie den drei Sanktionsstrukturen (Awarenessteam, Sanktionsgremium und dem Gremium für Fehlerprozesse) sowie dem FFF-Call. Die Organe der Bundesebene sind in ihrem Handeln an die Entscheidungen der OG gebunden und werden teilweise auch von den OG mithilfe einer Personenwahl direkt gewählt (CTF und die Sanktionsstrukturen) (Fridays for Future, 2023, S. 12; S. 24; S. 26-30). Die Bundesebene wird also maßgeblich durch die OG getragen (Interview Justus, 2023, Z. 227-229). Die AG auf der FFF-Bundesebene erledigen die alltägliche Arbeit in aktuell 13 verschiedenen Bereichen (Fridays for Future, 2023, S. 19). Dabei sind die AG für alle interessierten FFF-Aktivist:innen offen (ebd., S. 19) und haben einen Handlungsspielraum, innerhalb dessen sie Entscheidungen treffen dürfen; sind aber immer an OG-Entscheidungen bzw. Entscheidungen des FFF-Calls gebunden (ebd., S. 19). PG werden für projektbezogene Aufgaben gegründet, die keiner ständigen AG zuzuordnen sind (ebd., S. 21). WG sind Gruppen, in denen „[...] Menschen gemeinsam inhaltliche Positionen ausarbeiten und sich zu spezifischen Themen weiterbilden“ (ebd., S. 23). Die Plenas „[...] sind Orte auf Bundesebene, an denen sich strukturell benachteiligte Ortsgruppen oder Personengruppen treffen und vernetzen können“ (ebd., S. 25). Die CTF ist eine gewählte bundesweite Gruppe, die als Verwaltungsorgan fungiert und für die Durchführung und Kommunikation von Abstimmungen zuständig ist und sich grundsätzlich „[...] um die Kommunikation zwischen OG/Delis und der Bundesebene kümmert“ (Interview Justus, 2023, Z. 232-236; Fridays for Future, 2023, S. 24). Die Sanktionsgremien werden im Abschnitt zum Thema Sanktionen näher erläutert. Der FFF-Call ist zentraler Austauschraum, der offen für alle bei FFF aktiven Aktivist:innen und insbesondere die OG-Delis ist (Interview Justus, 2023, Z. 236-238; Fridays

for Future, 2023, S. 16-17). In der folgenden Abbildung 5 ist, ein Organigramm auf Basis des vorliegenden Interviews und des StruPa von FFF Deutschland abgebildet (Abbildung 5).

Neben der OG-Ebene und Bundesebene gibt es Justus zufolge noch die Landesebene und die internationale Ebene in der FFF-Struktur. Die Landesebene ist für bundeslandweite Organisierung und Forderungen zuständig und von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich stark aufgestellt (Interview Justus, 2023, Z. 663-672). Die internationale Ebene ist nach Justus Aussagen deutlich chaotischer und weniger strukturiert als die Organisationseinheiten in Deutschland und vor allem für die Einigung auf die zentralen globalen Klimastreiktage zuständig (ebd., Z. 285-293).

Die Entscheidungsfindungsverfahren bei FFF kennzeichnen sich generell dadurch, dass die OG die Entscheidungsbasis für alle Entscheidungen darstellen und damit (nahezu) alle Entscheidungen direkt oder indirekt von den OG entschieden werden (Interview Justus, 2023, Z. 240-249). Justus und das StruPa bezeichnen dieses grundlegende Prinzip als „Basisdemokratie“ und Justus erklärt dieses Prinzip auf Nachfrage wie folgt: „So Basisdemokratie in dem Sinne, dass die Entscheidung tatsächlich bei den Ortsgruppen als Basis liegt und dort auch die Entscheidungskompetenz.“ (ebd., Z. 652-653)

Das Prinzip der Basisdemokratie, welches auch im FFF-StruPa festgehalten ist (Fridays for Future, 2023, S. 8), ist laut Justus ein Aspekt, „welcher FFF auch besonders macht so gerade im Vergleich zu anderen Klimagerechtigkeitsbewegungen“ (Interview Justus, 2023, Z. 92-94). Die grundlegende Mitsprache aller OG bei den allermeisten Entscheidungen wird noch durch ein umfassendes Veto-Recht von OG gestärkt. Im StruPa ist das Vetorecht wie folgt erklärt: „Sollte eine OG oder ein bundesweites Plenum starke Bedenken gegenüber einem Antrag haben, kann sie während der Abstimmungszeit ein Veto stellen“ (Fridays for Future, 2023, S. 15). Justus betont, dass ein Veto immer das „letzte Mittel“ sein sollte (Interview Justus, 2023, Z. 611-613). Er beschreibt, dass nach einem Veto einer OG eine Kompromisslösung folgt und, falls diese keinen Erfolg haben sollte, die zuvor gestellte Entscheidungen bei einer mindestens 75%-Mehrheit trotz möglicherweise weiterbestehendem Veto als angenommen gilt (ebd., Z. 614-617). Vetos können also durchaus überstimmt werden, jedoch besteht hierfür eine hohe Hürde.

Alltägliche und auch größere Entscheidungen sowie Finanzentscheidungen ab einer bestimmten finanziellen Schwelle werden bei FFF grundsätzlich über „OG-Abstimmungen“ entschieden, welche im StruPa wie folgt erklärt werden:

Unter anderem werden so Fragen des politischen Tagesgeschäfts, Finanzabstimmungen, Änderungen von AG-Strukturen, etc. abgestimmt. Normale OG-Abstimmungen werden im FFF-Call vorgestellt und dann bis zum Mittwoch in 10 Tagen abgestimmt, zur Annahme benötigt es eine einfache Mehrheit. (Fridays for Future, 2023, S. 13)

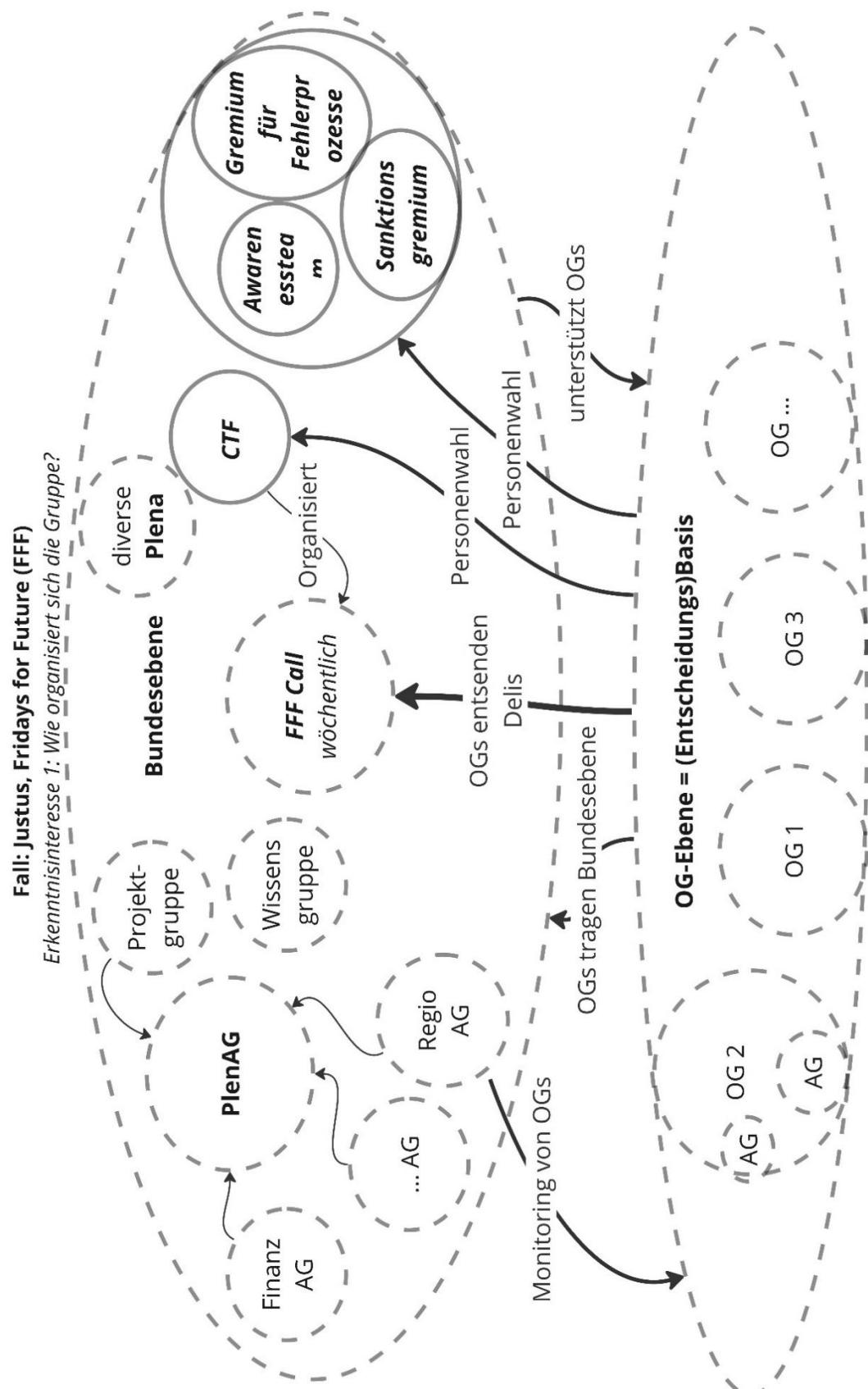


Abbildung 5: Organigramm Fridays for Future, eigene Darstellung

Abweichend von der grundlegenden Regel der 10-tägigen Frist sind auch „Eilabstimmungen“ möglich, welche mindestens 48h dauern müssen. Abweichend von der Regel der einfachen Mehrheit gilt für Änderungen spezieller Teile des StruPas eine 2/3 Mehrheit (ebd., S. 13). Bei OG-Abstimmungen hat jede OG, unabhängig von ihrer Größe oder Aktivität eine Stimme und es sind ausschließlich OG stimmberechtigt (ebd., S. 12). Laut Justus laufen jede Woche im Schnitt ca. 2-3 Abstimmungen über diesen Prozess (Interview Justus, 2023, Z. 261-262). Neben den OG-Abstimmungen gibt es auch noch sogenannte „Personenwahlen“ für einige der bundesweiten Ämter (CTF, Sanktionsgremium, Awarenessteam, Fehlerprozessgremium), bei denen auch noch zusätzlich einige Quotierungsregeln gelten (Fridays for Future, 2023, S. 14, S. 18). Bundesweite Arbeitsgruppen haben jeweils einen festgelegten „Handlungsspielraum“ innerhalb dessen sie entscheiden und handeln dürfen (Interview Justus, 2023, Z. 275-276). Alle Entscheidungen, die darüber hinaus gehen, müssen sie auch durch OG-Entscheidungen legitimieren lassen (ebd., Z. 276-278).

Im Folgenden wird wieder auf die fünf Charakteristika von Organisationen nach Ahrne und Brunsson (2011) eingegangen (Mitgliedschaft, Hierarchien, Regeln und Werte, Monitoring, Sanktionen).

Zum Thema Mitgliedschaft lässt sich sagen, dass auch FFF keine formalen Mitgliedschaftsstrukturen kennt (Interview Justus, 2023, Z. 395). Vielmehr ist auch beim Fall FFF die Selbstidentifikation entscheidend für die Frage, wer sich als dazugehörig empfindet und wer nicht (ebd., Z. 395-397).

Bezüglich Hierarchien äußert der Befragte, dass es bei FFF keine formalen „strukturell festgeschriebene Hierarchien“ gibt (ebd., Z. 411-412). Allerdings existieren laut Justus andere Formen von Hierarchien, wie z.B. „Wissenshierarchien“ (Menschen, die durch ihr größeres Wissen mehr zu sagen haben), Zeithierarchien (Menschen, die durch ihre größere verfügbare Zeit in der Gruppe mehr Macht erlangen) oder Kompetenzhierarchien (mehr Macht aufgrund größerer Kompetenz) (ebd., Z. 403-411). Der Umgang mit Hierarchien ist von einem Versuch geprägt, Hierarchien zu vermeiden und diese aufzulösen (ebd., Z. 402-403). Dieser Hierarchieabbau ist laut Justus allerdings nicht einfach, da er ein gewisses Maß an Selbstreflektion bei der hierarchieausübenden Person erfordert (ebd., Z. 429-432). Als letztes Mittel bei Fortbestehen von Hierarchien nennt Justus „[...] Verfahren, die Leute aus Gruppe im schlimmsten Fall [...] entfernen“ (ebd., Z. 436).

Die Regeln und Werte von FFF sind detailliert im Strukturpapier unter dem Abschnitt 3 (Aktionskonsens und Selbstverständnis) beschrieben, auf welches auch Justus beim Beantworten dieser Frage verweist (ebd., Z. 470) und welche hier deshalb nur knapp zusammengefasst werden. Folgende Regeln gelten laut StruPa bei FFF: politische Mandatsträger:innen dürfen nicht öffentlichkeitswirksam für FFF sprechen (Fridays for Future, 2023, S. 5), mit radikalen und extremistischen Gruppen wie z.B. der Partei „die AFD“ darf nicht kooperiert werden (ebd., S. 5) und alle Ämter innerhalb von FFF müssen nach FFF-Quotierungsregeln besetzt werden (ebd., S. 5). Der Aktionskonsens umfasst weitere Leitlinien wie z.B. Überparteilichkeit, Sicherheit auf Demos sowie Gewaltfreiheit und Anschlussfähigkeit (ebd., S. 9-

10). Zudem schreibt das StruPa zahlreiche Werte wie Antirassismus, Antifaschismus, Demokratie, Feminismus und Intersektionalität und FFF als Jugendbewegung fest (ebd., S. 8).

Das Monitoring der Einhaltung der Regeln übernehmen bei FFF laut Justus verschiedene Gremien wie z.B. ein „Ausschlussgremium“, und ein eher „moderatives Gremium“ auf Bundesebene welche sich um Fälle „übergriffigen Verhaltens“ kümmern (ebd., Z. 479-487). Für das Monitoring von OG und der Einhaltung der OG-Regeln ist die „Regio-AG“ zuständig (ebd., Z. 487-495).

Eng daran anknüpfend kann bezüglich Sanktionen bei Nichteinhaltung der Regeln gesagt werden, dass FFF hierfür laut StruPa auf Bundesebene drei unterschiedliche Gremien hat: das Awarenessteam, das Sanktionsgremium und das Gremium für Fehlerprozesse (Fridays for Future, 2023, S. 26-33). Das Sanktionsgremium ist, wie der Name schon vermuten lässt, für Sanktionierungen bei FFF zuständig und kann auch Ausschlüsse vornehmen (ebd., S. 28).

4.3.2 Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?

Im nun folgenden zweiten Teil der Einzelfallanalyse von FFF wird dem zweiten Teil des Erkenntnisinteresses nachgegangen (Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?). Auch hier wurden im Prozess des axialen und selektiven Kodierens (wie in Kapitel 3.5 beschrieben) die zentralen Kategorien in Verhältnis zueinander gesetzt und um eine zentrale Kategorie, das Phänomen, angeordnet (siehe Abbildung 6).

Das zentrale Phänomen um welches es sowohl im Interview als auch im StruPa immer wieder geht und welches von zentraler Bedeutung für das Verständnis der Organisationsform von FFF ist, wurde nach eingehender Beschäftigung mit dem Interview und dem axialen und selektiven Kodieren als „Basisdemokratie“ kodiert. Schon im StruPa wird die zentrale Bedeutung dieses Konzepts deutlich, da der erste Satz des StruPas unter der Überschrift „Grundsätze“ lautet: „Alle Mitstreiter*innen werden gleichberechtigt behandelt und wir agieren basisdemokratisch“ (Fridays for Future, 2023, S. 1). Unter der Überschrift „Selbstverständnis“ und dem Abschnitt (8) Unser Vorgehen/unsere Arbeitsweise (i) lässt sich darüber hinaus folgender Satz finden „Wir versuchen eine maximal basisdemokratische Organisationsform zu erzielen“ (ebd., 2023, S. 8). Diese beiden Stellen des StruPas machen deutlich, dass das Prinzip der „Basisdemokratie“ von zentraler Bedeutung für FFF und deren Organisationsform ist. Auch im Interview mit Justus taucht das Konzept wiederkehrend auf. So betont Justus „diese basisdemokratische Struktur“ als Besonderheit von FFF (Interview Justus, 2023, Z. 92-94). Er erläutert auf Nachfrage zur Basisdemokratie bei FFF: „So Basisdemokratie in dem Sinne, dass die Entscheidung tatsächlich bei den Ortsgruppen als Basis liegt und dort auch die Entscheidungskompetenz“ (ebd., Z. 652-653). Die zentralen Ursachen für das Phänomen der „Basisdemokratie“ können, wie auch schon bei EG und XR, in den grundlegenden Werten und Prinzipien gesehen werden. So ist ein zentraler Wert von FFF, der Wert „demokratisch“, welcher sich in maßgeblicher Art und Weise, in den auf (Basis-)demokratischen Strukturen und z.B. dem Mehrheitsprinzip bei Abstimmungen basierenden FFF-Strukturen widerspiegelt

(Fridays for Future, 2023, S. 8). Weitere Werte wie Feminismus und Intersektionalität spiegeln sich z.B. in den Quotierungsregeln wider, welche intersektional quotieren (ebd., S. 8). Auch der Wert des Schutzes vor „übergriffigem Verhalten“ ist in die Strukturen übersetzt, indem die FFF-Struktur eigene Sanktionsgremien für Fälle „übergriffigen Verhaltens“ vorsieht (ebd., S. 8).

Eine weitere Ursache für die Existenz einer basisdemokratischen Organisationsform bei FFF ist in der Genese der Strukturen zu finden. Justus beschreibt die Genese der heutigen Strukturen als Entwicklung, die auf einzelne Personen zurückgeht, die zu Beginn ein Konzept erarbeitet hatten. Dieses Konzept wurde dann immer weiter angepasst und mithilfe von OG-Abstimmungen über die Strukturen bis zum heutigen, aktuellen Stand verändert (Interview Justus, 2023, Z. 302-319). In der folgenden Abbildung ist das anhand der Interviews und StruPa entwickelte Kodierparadigma für FFF Deutschland dargestellt (Abbildung 6).

Um die basisdemokratischen Strukturen aufzubauen und aufrechtzuerhalten, verfolgt FFF einige Strategien, die im Folgenden dargestellt werden. Als eine zentrale Strategie ist der grundlegend basisdemokratische Entscheidungsfindungsprozess bei FFF zu nennen. Wie unter 4.3.1 schon eingehend erläutert ist der Entscheidungsfindungsprozess bei FFF durch eine starke und zentrale Rolle der OG gekennzeichnet. Diese entscheiden bei OG-Abstimmungen und Personenwahlen mithilfe des Mehrheitswahlrechts über eingebrachte Anträge oder die Besetzung von FFF-Ämtern. Außerdem können OG mithilfe von Vetos Entscheidungsfindungsprozesse verlangsamen und die Hürden für einen Mehrheitsentscheid erhöhen. Diese starke und zentrale Rolle von OG als Basis ist eine grundlegende Strategie um eine Basisdemokratie, wie sie bei FFF praktiziert wird, aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Das Ziel des Hierarchieabbaus, welches beinhaltet, dass keine Machthierarchien entstehen sollen und als letztes Mittel die Entfernung von hierarchieausübenden vorsieht, kann als weitere Strategie von FFF zur Etablierung einer Basisdemokratie gesehen werden. Ebenso kann das Ziel der umfangreichen Transparenz, welches auch im StruPa erwähnt wird („Zum Erreichen unserer Ziele unter Einhaltung der Werte ist es notwendig, dass wir intern eine hohe Transparenz haben“ (Fridays for Future, 2023, S. 8), als weitere Strategie angesehen werden. Darüber hinaus ist die Art und Weise, wie bei FFF mit Fehlern umgegangen wird eine weitere Strategie, welche die Basisdemokratie aufrechterhält. Hierbei sind zuallererst die Rechenschaftsberichte und Transparenzpflichten zu nennen, die einzelne Gruppen im Fall von Fehlern abliefern müssen und denen einzelne Gruppen innerhalb FFF unterworfen sind (Interview Justus, 2023, Z. 448-455). Im äußersten Fall können die OG die Auflösung von bundesweiten Gruppen wie z.B. AG beantragen (ebd., Z. 450-455). Diese Strategie des Umgangs mit Fehlern zeigt erneut, wie groß der Einfluss der Basis (der OG) bei FFF ist. Als letzte zu beschreibende Strategie zur Etablierung einer Basisdemokratie sind die FFF-Sanktionsstrukturen, wie sie unter 4.3.1 schon beschrieben wurden, zu nennen. Die unterschiedlichen existierenden Strukturen sollen allesamt sicherstellen, dass die Basisdemokratie bei FFF aufrechterhalten wird, indem Sanktionen gegen hierarchieausübende oder machtmisbrauchende Aktivist:innen verhängt oder Fehlerprozesse aufgearbeitet werden.

Aus den oben erläuterten Strategien, die dazu dienen eine Basisdemokratie bei FFF aufzubauen und aufrechtzuerhalten resultieren einige Konsequenzen für die Gruppe. So ermöglichen bzw. erleichtern die FFF-Strukturen laut Justus eine niedrigschwellige Beteiligung und eine grundlegende Offenheit für Menschen, die sich engagieren wollen. Er beschreibt dies wie folgt im Interview:

Ja, also es ist natürlich so, dass eine der großen Stärken darin besteht, dass es ne sehr niedrigschwellige Beteiligung ermöglicht und man nicht irgendwie einen guten Ruf unbedingt erstmal auf Bundesebene braucht, um in Strukturen reinzukommen oder rein gewählt zu werden, weil eben die meisten Sachen keine Wahlposten sind, sondern offene Gruppen, wo man relativ schnell mitarbeiten kann und dadurch auch die dadurch natürlich auch die Möglichkeit besteht, gut mitzuwirken letztendlich. (Interview Justus, 2023, Z. 518-524)

Die oben beschriebenen Strategien ermöglichen außerdem, dass alle OG bei FFF gestärkt werden, handeln können und Entscheidungen für die Bewegung mitbestimmen. Vor allem die Transparenz der Strukturen ermöglicht es den OG, lokal handlungsfähig zu sein:

Und durch ne versuchte hohe Transparenz besteht auch wenig Informationsverlust eigentlich und man bekommt auch relativ gut mit, was so insgesamt passiert um eben auch mit den Sachen dann wieder lokal als Ortsgruppe arbeiten zu können. (ebd., Z. 524-527)

Zudem ermöglichen die Veto-Regelungen bei den OG-Abstimmungen einen effektiven Minderheitenschutz, indem sie jeder OG die Möglichkeit geben eine Abstimmung zu verlängern und mit einer höheren Entscheidungshürde zu versehen (ebd., Z. 608-609).

Neben den Konsequenzen, die für FFF ermöglicht werden, gibt es auch negative Konsequenzen der Strukturen und Aspekte. Zuallererst wäre hier die Konsequenz der Langsamkeit der Prozesse bzw. die Verhinderung von Schnelligkeit durch die von FFF gewählte Organisationsform zu nennen. Justus betont diese Konsequenz in seiner Antwort auf die Frage, was die Organisationsform verhindert und sagt: „Es ist halt auf jeden Fall eine Struktur, die zum einen sehr stark Zeit erfordert“ (ebd., Z. 566-567). Die Entscheidungsprozesse können laut ihm zwei bis drei Wochen in Anspruch nehmen:

Und Zeit, in einem anderen Aspekt führt natürlich auch dazu, dass durch diese lange Entscheidungsprozesse, die ja 2 Wochen, und wir haben doch noch gar nicht so intensiv über das Vetorecht gesprochen, was auch Zeit kostet. Dann auch Prozesse mal 3 Wochen dauern können, bis eine Entscheidung da ist. (ebd., Z. 576-580)

Die möglichen Vetos verlangsamen die Entscheidungsfindungsprozesse vor allem bei umstrittenen Entscheidungen weiter, was dazu führt, dass häufig keine schnelle Positionierung von FFF zu aktuellen oder umstrittenen Themen möglich ist (ebd., Z. 580-583). Zweitens wird die Beteiligung kleinerer OG auf der Bundesebene durch die zeitintensiven Prozesse erschwert:

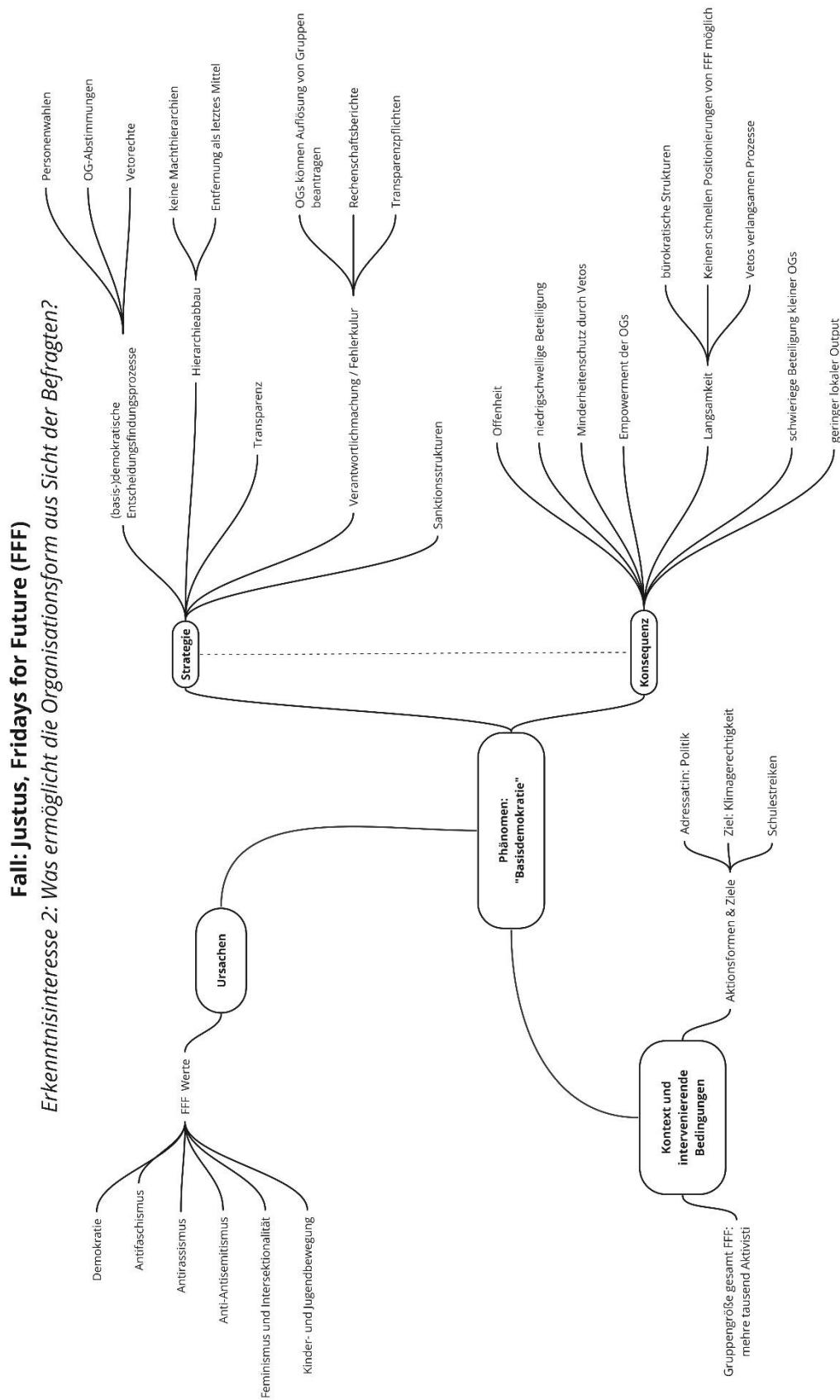


Abbildung 6: Kodierparadigma Fridays for Future, eigene Darstellung

Allerdings führt das natürlich schon dazu, dass wir, da kleinere Ortsgruppen tendenziell eher wenig Ressourcen haben, zeitlich und weniger sie sich dann mit der beschränkten Zeit mit der Bundesebene befassen wollen, die Position kleinerer Ortsgruppen auch schlechter auf Bundesebene vertreten sind. (ebd., Z. 572-576)

Drittens werden durch die zeitintensiven Prozesse laut Justus auch größerer lokale Outputs erschwert, da sich die lokalen Gruppen mit vielen Kapazitäten mit der Bundesebene und den dortigen Entscheidungen und Prozessen beschäftigen müssen:

Und so Prozesse sind natürlich auch, gerade weil eben diese Partizipation und Transparenz auch immer Zeit und Aufwand braucht. Wenn dort Sachen einfacher zu klären wären könnte man natürlich zum Teil eventuell lokal mal mehr Output erreichen. (ebd., Z. 593-596)

4.4 Letzte Generation

Für die Gruppe und den Fall „Letzte Generation“ (LG) wurde Andreas (Pseudonym) befragt. Andreas ist männlich (Interview Andreas, 2023, Z. 1173), 20 Jahre alt (ebd., Z. 1175), aktuell Vollzeitaktivist bei der LG und Student (ebd., Z. 1178-1181). Zum Interviewzeitpunkt ist Andreas seit 11 Monaten bei der LG mit dabei (ebd. Z. 1196). Bei der LG ist Andreas aktuell im „Orga-Entwicklung oder [...] Management- und Kommunikations-Team“² aktiv (ebd., Z. 57). Er beschreibt seine aktuellen Aufgaben dort wie folgt:

Also ich bin bei der AG Organisationsentwicklung und meine Hauptaufgabe war jetzt in den letzten zwei, drei Wochen war jetzt den Prozess der Vorbereitung auf die zentrale Phase zu koordinieren. Das halt und ja, dass irgendwer im Blick hat, dass alles gemacht wird. Was noch gemacht werden muss und halt anzuleiten, falls noch ein Austausch zwischen AG bestehen sollte. (ebd., Z. 1199-1203)

Mit diesen Erfahrungen in der AG Organisationsentwicklung kann Andreas als Experte für die Organisationsform der LG angesehen werden und ist damit ein geeigneter Interviewpartner. Neben dem Interview mit Andreas wurden außerdem auch Teile des öffentlichen Wikis (Letzte Generation, 2024a) der Gruppe ausgewertet, um weitere Einblicke in die theoretischen Organisationsstrukturen der LG zu erlangen und die Erkenntnisse aus dem Interview zu vervollständigen.

Andreas‘ Einstieg bei der Gruppe verlief laut ihm als Prozess, der mit seiner Teilnahme an einem Einstiegsvortrag der LG startete (Interview Andreas, 2023, Z. 33-35). Sehr schnell wurde er daraufhin in den lokalen Strukturen in seiner Stadt aktiv und nahm darüber hinaus schon einen Monat nach dem Vortrag an zentralen Protesten in Berlin teil (ebd., Z. 37-40). Seine Motivation für den Einstieg war zum einen das Ziel „Anschluss zu bekommen“ (ebd., Z. 42-43) und zum anderen die Meinung, dass ziviler Ungehorsam, wie ihn die LG betreibt, der „Situation der Zeit gerecht“ wird und das es „zivilen

² Im Interview nennt Andreas an verschiedener Stelle verschiedene Namen für das entsprechende Team. Laut aktuellem Organigramm der LG handelt es sich um das Team bzw. die Bundes Arbeitsgruppe „Organisationsentwicklung“, dieser Name wird daher im Folgenden für diese AG verwendet.

Widerstand braucht“ (ebd., Z. 47-51). Darüber hinaus treibt Andreas als eine „Hauptmotivation“ der Wunsch nach „sozialer Gerechtigkeit“ an (ebd., Z. 142-147).

Die Letzte Generation kann als Gruppe der Klimagerechtigkeitsbewegung eingestuft werden da sie laut der Theorie der Veränderung in ihrem Wiki anerkennt, dass „Menschen im Globalen Norden [...] als Hauptverursacher:innen [für die Klimakrise] besonders in der Verantwortung“ sind und dort weiter ausführt:

Länder und Menschen des Globalen Nordens sind für den größten Anteil der Treibhausgasausstöße verantwortlich und damit Hauptverursacher*innen sowie Profiteur*innen der Klimakrise. Gleichzeitig sind es jedoch die Länder und Menschen des Globalen Südens, die am stärksten von den Folgen der Klimakrise betroffen sind. Das heißt, nicht nur die Verantwortung für die Klimakrise ist ungleich verteilt, sondern auch ihre Folgen. (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Theorie der Veränderung)

Weitere übergeordnete Ziele der LG sind laut Andreas „mehr Klimaschutz und mehr Demokratie“ (Interview Andreas, 2023, Z. 118). Die Frage, ob die LG auf einen grundlegenden (System-)Wandel abzielt, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Im Interview scheint es eher so, dass die LG pragmatische und wenig „revolutionäre“ Ziele verfolgt (siehe z.B. ebd., Z. 968-973). Im Abschnitt des Wikis zur Theorie der Veränderung hingegen steht der Satz: „Wir brauchen einen Systemwandel, eine Revolution, weil das der unserer Ansicht nach effektivste Weg ist, um Veränderungen voranzutreiben“ (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Theorie der Veränderung). Die konkreten Forderungen, welche die LG an die Politik richtet, haben sich über die Zeit verändert und sind laut LG-Webseite ein „gerechter Ausstieg aus Öl, Gas & Kohle bis spätestens 2030“ und die Einberufung eines „Gesellschaftsrats“ (Letzte Generation, 2024a). Die Forderungen sollen laut Andreas umgesetzt werden,

indem wir halt auf die Straße gehen und so lange halt den Alltag unterbrechen, bis die Bundesregierung halt die Zusage oder, ja doch eine Zusage gibt, dass sie halt ein Mindestmaß an den Forderungen umsetzt. (Interview Andreas, 2023, Z. 124-127)

Dieses „Unterbrechen des Alltags“ vollziehen die Aktivist:innen der LG mithilfe von Aktionen zivilen Ungehorsams wie wiederholten Straßen- und Autobahnblockaden. Seit Anfang 2024 verfolgt die LG nun eine andere Strategie die weniger auf Blockaden und mehr auf Massenversammlungen und direkte Konfrontation von Politiker:innen setzt (Letzte Generation, 2024e). Laut Andreas sind aktuell bei der LG ca. 1000 Aktivist:innen aktiv (Interview Andreas, 2023, Z. 1189-1192).

Die Kontaktaufnahme zu Andreas erfolgte per direkter Signal-Nachricht an den Befragten nachdem die Nummer des Befragten von einer anderen bei der LG aktiven Person weitergeleitet wurde. Andreas willigte sofort für ein Interview

ein und ein kurzes Vorgespräch fand am 30.08.2023 per „WebEx“ statt. Das Interview fand dann am 11.09.2023 statt. Aus praktischen Gründen wurde das Interview per Onlinevideotelefonie geführt und aufgezeichnet. Im Folgenden wird zunächst auf Basis der Erkenntnisse aus dem geführten Interview und

der Analyse des LG-Wiki beantwortet, wie sich die LG organisiert (4.4.1), bevor der Frage nachgegangen wird, was diese Organisationsform aus Sicht des Befragten ermöglicht und verhindert (4.4.2).

4.4.1 Wie organisiert sich die Letzte Generation?

Die Letzte Generation gliedert sich Andreas‘ Aussagen und den Ausführungen des öffentlichen LG-Wikis zufolge in verschiedene Organisationseinheiten und dabei in Deutschland in drei Organisationsebenen: die Bundesebene mit der zentralen Kerngruppe und diversen AG die regionale Ebene mit den Regio Teams und die lokale Ebene mit den sogenannten Widerstandsgruppen (WiG) (Interview Andreas, 2023, Z. 159-167). Im Folgenden und in dem von der LG erstellten, Organigramm (Abbildung 7) wird vor allem auf die laut Andreas und dem Wiki wichtigsten Organisationseinheiten (Kerngruppe, Bundes Arbeitsgruppen, regionale Ebene und lokale Ebene) eingegangen, bevor im darauffolgenden Abschnitt die Entscheidungsfindungsprozesse der LG skizziert werden.

Grundlegend lässt sich feststellen, dass die LG hierarchisch strukturiert ist (im Interview und im LG-Wiki wird die Struktur als „funktionelle Hierarchie“ bezeichnet) und die unterschiedlichen Ebenen in Deutschland in einem hierarchischen Verhältnis zueinanderstehen, wodurch sie unterschiedlich viel Entscheidungsmacht haben. Die Kerngruppe als zentrale Instanz sowie die Bundesebene befinden sich an oberster Stelle, gefolgt von der regionalen Ebene und den Regio Teams und an dritter Stelle den lokalen WiG (ebd. Z. 175-176; 206-214).

Die sogenannte „Kerngruppe“ nimmt bei der LG eine zentrale Rolle ein, bezeichnet sich im Wiki selbst als „Führungs-Team der Letzten Generation“ und führt bezüglich des Sinns und Zwecks weiter aus:

Unser gemeinsames Ziel ist es, die Strategie zu erarbeiten, zu kommunizieren, zu monitoren und Menschen zu empowern, um eine starke Gemeinschaft zu bilden, die unsere Werte lebt und gemeinsam Massen für den friedlichen zivilen Widerstand mobilisiert, um so die Regierung unter Druck zu bringen. Das erreichen wir durch verantwortungsvolles Leadership, Werte und Kultur prägen und vorleben, kontinuierliches gemeinsames Lernen, strukturiertes und effizientes Arbeiten, effektive und risikofreudige Entscheidungsfindung und datenbasierte Mobilisierung. (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Kerngruppe, Selbstverständnis)

Die Kerngruppe besteht laut Andreas und LG-Wiki aus sechs Personen wovon ursprünglich drei dem Gründungsteam der LG entsprachen und drei weitere Personen von diesem Gründungsteam hinzugeholt wurden (Interview Andreas, 2023, Z. 228-232; Letzte Generation, 2024a, Abschnitt Kerngruppe, Selbstverständnis). Im November 2023 gab es eine Neubesetzung von drei Kerngruppenmitgliedern mithilfe einer internen Wahl (Letzte Generation 2024a, Abschnitt Kerngruppe, Frischer Wind). Das „Mandat“ (der Handlungsspielraum) der Kerngruppe besagt, dass diese:

[...] übergeordnete, richtungsweisende Entscheidungen, (z.B. worauf die Kampagne ihren Fokus in den nächsten Monaten setzt) oder zum groben Zeitplan (wann wir uns wieder zentralisieren etc.), aber keine Detail-Entscheidungen (z.B. an welchem Tag findet welcher Protest statt)“ trifft. (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt Kerngruppe, Selbstverständnis)

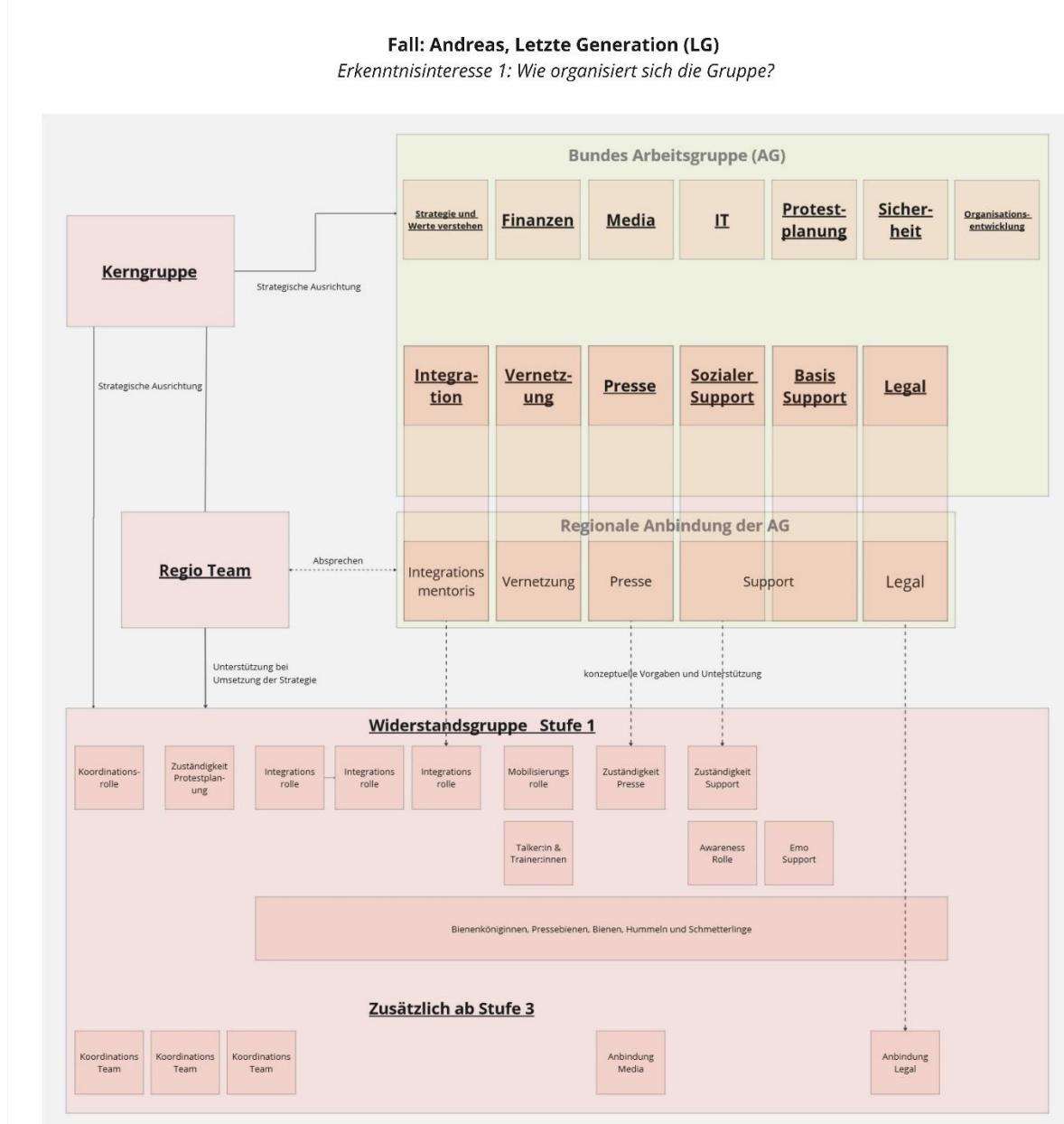


Abbildung 7: Organigramm Letzte Generation, Darstellung der Gruppe (Letzte Generation, 2024a)

Außerdem hat die Kerngruppe ein „Veto-Recht (wenn Entscheidungen gegen unsere Werte / Strategie gehen würden oder eine große strategische Gefahr wären)“ (ebd., Abschnitt Kerngruppe, Selbstverständnis). Die Legitimität der Kerngruppe, die aktuell nur zum Teil von Aktivist:innen der LG gewählt ist, wird laut Andreas aufgrund des großen Wachstums der LG immer wieder von Aktivist:innen angezweifelt (Interview Andreas, 2023, Z. 542-545). Deshalb werden Maßnahmen zur Erhaltung der Legitimität der Kerngruppe, wie z.B. die laut Andreas geplante Einsetzung eines „Kontrollgremiums“ notwendig (ebd., Z. 524-530).

Auf der Bundesebene gibt es neben der Kerngruppe laut Liste im LG-Wiki außerdem über zehn übergeordnete Bundes AG mit teilweise einer Vielzahl an Untergruppen (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Selbstverständnisse). Die Bundes-AG kümmern sich laut Andreas um die „wichtigsten Themen“

die in der gesamten LG anfallen und sie haben einen definierten Handlungs- und Entscheidungsspielraum, der ihre Kompetenzen festschreibt (Interview Andreas, 2023, Z. 201-206; Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Kerngruppe, Selbstverständnis). Laut LG-Wiki sind es die AG, die für die konkrete Umsetzung der von der Kerngruppe entschiedenen Strategie und das Gestalten von konkreten Plänen zuständig sind (ebd., Abschnitt: Kerngruppe, Selbstverständnis). Auch die Interviewdaten bestärken das Bild, dass die Kerngruppe im Rahmen eines größeren Prozesses im vergangenen Jahr immer mehr Kompetenzen und Wissen an die AG (und die im Folgenden erläuterten Regio Teams) abgegeben hat (Interview Andreas, 2023, Z. 239-243).

Auf regionaler Ebene existieren bei der LG sechs Regio Teams, welche nach Regionen aufgeteilt und dafür zuständig sind den Rahmen und die Prioritäten für eine bestimmte Region zu setzen sowie die lokalen Widerstandsgruppen zu koordinieren (ebd., 183-193). Die Regio Teams haben laut LG-Wiki unabhängig von der Kerngruppe den Handlungsspielraum, über lokale Proteste zu entscheiden, solange diese der von der Kerngruppe festgelegten Strategie dienen (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Kerngruppe, Aktuelles). Ebenso wie die Kerngruppe ein Vetorecht gegenüber den Regio Teams hat, haben die Regio Teams ein Vetorecht gegenüber den WiG (Interview Andreas, 2023, Z. 377-385).

Auf lokale Ebene ist die LG in WiG organisiert. Diese Gruppen sind darüber hinaus so organisiert, dass sie konkrete Ansprechpersonen bzw. „Zielpersonen“ für bestimmte Aufgaben wie z.B. Koordination, Integration, Mobilisierung, Presse, etc. haben (Interview Andreas, 2023, Z. 173-182). Außerdem gibt es bei der LG einen vorgefertigten Stufenplan, den WiG im Idealfall durchlaufen und durch das Erfüllen verschiedener Voraussetzungen von Stufe eins bis zu Stufe vier aufsteigen können (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Vier Stufen Modell der Widerstandsgruppen).

Die Entscheidungsfindungsprozesse - vor allem für größere und weitreichende Entscheidungen – sind bei der LG von der zentralen Rolle der Kerngruppe geprägt. Die Kerngruppe trifft und verantwortet die weitreichendsten Entscheidungen bei der LG, vor allem hinsichtlich der Strategie bzw. des „strategischen Rahmens“ und des Plans der nächsten Wochen und Monate (Interview Andreas, 2023, Z. 257-277; Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Kerngruppe, Selbstverständnis). Für besondere Situationen, in denen die aktuell sechsköpfige Kerngruppe nicht zu einer Entscheidung kommt, kann die Entscheidung an „einen kleineren Kreis zur Entscheidung ausgelagert werden“. Dieser Kreis besteht aus vier ehemaligen und aktuellen Kerngruppenmitgliedern (ebd., Abschnitt: Kerngruppe, Selbstverständnis). Kleinere, alltägliche Entscheidungen werden jedoch grundsätzlich nicht von der Kerngruppe getroffen, sondern von den entsprechenden Bundesweiten AG (Interview Andreas, 2023. Z. 277-286). Auch entscheidet die Kerngruppe explizit nicht über lokale Proteste – das liegt im Entscheidungsbereich der Widerstandsgruppen und Regio Teams (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Aktuelles aus der Kerngruppe).

Der Entscheidungsprozess und Entscheidungsmodus, welcher laut Andreas im Idealfall angewendet wird, ist ein Beratungsprozess mit „Konsent“-Abfrage vor einer Entscheidung. Im Rahmen des Beratungsprozesses beraten sich z.B. die Kerngruppe oder einzelne AG, die eine Entscheidung treffen wollen, mit allen von dieser Entscheidung betroffenen Personen und Gruppen und binden außerdem die AG Organisationsentwicklung mit ein (Interview Andreas, 2023, Z. 289-298; 331-338). Um eine Entscheidung dann schlussendlich zu treffen, wird eine sogenannte „Konsent“-Abfrage durchgeführt, in welcher die betroffenen Personen etwaige Widerstände gegen die Entscheidung äußern können. Gibt es keine Widerstände, so ist die Entscheidung verabschiedet (ebd., Z. 362-370).

Bezüglich Vetorechte lässt sich sagen, dass diese bei der LG existieren und entsprechend der „funktionalen Hierarchie“ strukturiert sind. So hat die Kerngruppe das umfangreichste Vetorecht gegenüber allem, was die LG-Strategie gefährden könnte (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Kerngruppe, Selbstverständnis). Auch Regio Teams haben Vetorechte gegenüber Entscheidungen lokaler WiG (Interview Andreas, 2023, Z. 377-385; 401-407). Schließlich gibt es auch innerhalb von AG Vetorechte der Koordinationsperson bei AG-Entscheidungen (ebd., Z. 385-388).

Wie schon in den drei vorherigen Einzelfallanalysen, folgen nun Abschnitte zu den fünf Elementen einer Organisation nach Ahrne und Brunsson (2011): Mitgliedschaft, Hierarchien, Regeln und Werte, Monitoring, Sanktionen.

Auch die Letzte Generation kennt keine offizielle, formale Mitgliedschaft (Interview Andreas, 2023, Z. 563-564; 586-588). Es gibt laut Andreas jedoch einen „typischen Weg“, der mit der Teilnahme an einem Informations- und Mobilisierungsvortrag der LG beginnt, auf die ein Hinzufügen zur lokalen LG-Signalgruppe folgt und schließlich ggf. in einer Protestteilnahme und der Übernahme von Aufgaben auf einer der LG-Ebenen resultiert (ebd., Z. 568-584). Einen konkreten Zeitpunkt, zu dem eine Person offiziell Mitglied der LG wird, gibt es hingegen nicht, vielmehr ist die Selbstidentifikation entscheidend und es ist laut Andreas „Gefühlssache“, wann eine Person sich als Mitglied fühlt (ebd., Z. 584-589).

In Bezug auf Hierarchien lässt sich zuallererst sagen, dass diese - wie eingangs erwähnt - bei der LG explizit existieren und sich die Aktivist:innen diesen auch durchaus bewusst sind (ebd., Z. 600-601). Ganz konkret bezeichnet sich die LG selbst als „funktionelle Hierarchie“ (ebd., Z. 419-420; Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Zusammenarbeit, Werte). Dies bedeutet in der Praxis, dass verschiedene hierarchische Verhältnisse innerhalb der LG existieren. Erstens ist das hierarchische Verhältnis zwischen den Organisationsebenen zu nennen, mit der Kerngruppe an der „Spitze“ und den darunter nachfolgenden Ebenen: Bundesebene, regionale Ebene (Regio Teams) und lokale Ebene (WiG) (Interview Andreas, 2023, Z. 651- 654). Zweitens existieren Hierarchien auch innerhalb der einzelnen AG und WiG, zwischen den sogenannten „Koordis“ und den „Mitarbeiter:innen“ einer Gruppe, da die „Gruppen-Koordis“ gegenüber ihren Gruppenmitgliedern mit Vetorechten ausgestattet sind (ebd., Z. 605-607; Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Prinzipien der Zusammenarbeit). Drittens gibt es eine

Interventionshierarchie für Interventionen, wenn eine Rolle „nicht gut erfüllt wird“. Diese legt fest, wer in einem solchen Fall gegenüber wem intervenieren und die Person ggf. aus deren Rolle entheben darf (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Intervention). Der Umgang mit den hier aufgezeigten Hierarchien ist geprägt von einer Akzeptanz und positiven Bewertung der bestehenden Hierarchien. So sagt Andreas im Interview z.B.:

Wir brauchen diese Hierarchien in gewisser Art und Weise, weil es halt irgendwie Menschen braucht, die Dinge ausführen und es braucht Menschen, die gucken okay wird es gerade ausgeführt beziehungsweise nicht zwingend wird es gerade ausgeführt sondern was brauchen wir noch um halt besser und effektiver quasi den Widerstand zu gestalten und an dem Aspekt gibt es dann halt irgendwie notgedrungen eine Hierarchie oder eine gefühlte Hierarchie. (Interview Andreas, 2023, Z. 642-648)

Ein Hierarchieabbau wird, trotz dieser grundsätzlichen positiven Bewertung der bestehenden Hierarchien in einem gewissen angestrebt (ebd., Z. 421-422; Z. 601-602; Z. 919-920). So werden Maßnahmen wie die Begründung von Entscheidungen, die Einführung von Feedbackmöglichkeiten und die Wissensweitergabe durchgeführt, um die bestehenden Hierarchien zu verringern (ebd., Z. 602-605; Z. 609-628; Z. 632-633).

Die Regeln und Werte, die bei der LG vorausgesetzt werden, sind der Protestkonsens und die LG-Werte, die auf der Webseite der LG abrufbar sind und hier nicht im Detail aufgelistet werden (Letzte Generation, 2024c). Die Vorgaben des Protestkonsens beinhalten z.B. die Regeln, dass LG Aktivist:innen strikt gewaltfrei handeln, mit ihrem Namen und Gesicht zu ihren Aktionen stehen, staatliche Repressionen in Kauf nehmen und keine Diskriminierung dulden. Die Werte der LG umfassen u.a. Transparenz, Offenheit für Alle, Hinterfragen und Reflektieren, regenerative Kulturen und die Gemeinsame Vision und Entschlossenheit. Weitere ungeschriebene Regeln umfassen laut Andreas die Regel bedürfnisorientiert zu arbeiten (was bedeutet, dass auf die Bedürfnisse aller geachtet werden soll) und die Regel der Wissensweitergabe und des „sich überflüssig machen“, welche bedeutet, dass keine Wissensmonopole entstehen sollen (Interview Andreas, 2023, Z. 716-754).

Zum Thema „Monitoring“ sagt Andreas, dass dafür Feedbackstrukturen existieren, die genutzt werden können, um Regelverstöße zu melden (ebd., Z. 762-767). Außerdem gibt es in den WiG und auf Bundesebene „Awarenesspersonen“, die bei Regel- bzw. Werteverstößen ansprechbar sind (ebd., Z. 767-771).

Bezüglich positiver wie negativer Sanktionen kann bei der LG festgestellt werden, dass sowohl positive Sanktionen, z.B. die gezielte Rekrutierung für eine wichtige Rolle, als auch negative Sanktionen, wie im äußersten Fall der Ausschluss aus der LG, möglich sind (ebd., Z. 771-774; Z. 801-806). Die Entscheidung über einen Ausschluss trifft die Awarenessstruktur der LG zusammen mit dem Kernteam nach einem Prozess mehrerer „ernster Gespräche“ (ebd., Z. 808-812, Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Awareness Arbeit). Für die Kerngruppe existiert aktuell noch kein „Kontrollorgan“, es wird jedoch in der AG Organisationsentwicklung darüber nachgedacht, wie ein solches Organ aussehen

könnte und besetzt sein müsste (Interview Andreas, 2023, Z. 826-844). Es existiert hingegen bereits eine sogenannte „Ombudsperson“, an die sich Menschen bei Konflikten mit der Kerngruppe wenden können (ebd., 850-855).

4.4.2 Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?

Im nun folgenden zweiten Teil der Einzelfallanalyse wird dem Erkenntnisinteresse 2 (Was ermöglicht (und verhindert) diese Organisationsform?) nachgegangen. Auf Basis des in Kapitel 3.5 beschriebenen Vorgehens der GTM wurde im Rahmen des axialen und selektiven Kodierens ein Modell (das Kodierparadigma, siehe Abbildung 8) entwickelt, welches die zentralen Kategorien in Verhältnis zueinander setzt und für die Beantwortung der Forschungsfrage um eine zentrale Kategorie - das Phänomen – anordnet.

Nach eingehender Untersuchung der Interviewdaten und des LG-Wikis wurde das zentrale Phänomen als „funktionelle Hierarchie“ kodiert. Die oben beschriebene Organisationsform der LG kann als „funktionelle Hierarchie“ bezeichnet werden. Im Interview verwendet Andreas an verschiedenen Stellen den Begriff „funktionelle Hierarchie“ und auch im LG-Wiki findet sich dieser Begriff wieder:

Aber wir als Bewegung sind eine funktionelle Hierarchie, einfach weil es für uns als Bewegung quasi das Nützlichste gerade ist. (Interview Andreas, 2023, Z. 975-977)

[...] und aus meinen Augen ist es halt vor allem gut, solche Expertise zu kreieren durch so eine funktionelle Hierarchie, wenn es halt eine Arbeitsteilung gibt und dann ja versucht wird, das abzubauen, wie gesagt war, aber dass es das halt erstmal gibt. (ebd., Z. 917-920)

Also irgendwie hatten wir das vor einem halben Jahr glaube ich auch so noch im Vortrag drin, dass es eine funktionelle Hierarchie sei. (ebd., Z. 419-420)

Wir haben eine funktionelle Hierarchie, in der das Kernteam darauf achtet, dass unser Plan umgesetzt wird und grundlegende Entscheidungen (z.B. über Zeitpunkte) trifft - in Absprache mit den Arbeitsgruppen. (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Werte).

Diese Zitate zeigen, dass innerhalb der LG die Organisationsform als „funktionelle Hierarchie“ bezeichnet wird. An keiner Stelle wird diese Organisationsform aber explizit definiert, weshalb sich die Frage stellt, was an den wie oben unter 4.4.1 beschriebenen, teilweise durchaus hierarchischen Strukturen und Prozessen nun „funktionell“ ist. Möglicherweise soll der beschreibende Zusatz „funktionelle“ den Begriff der „Hierarchie“ abschwächen und verdeutlichen, dass es bei der LG in ihrer hierarchischen Strukturierung vor allem um „Funktionalität“ (und Effektivität) geht.

Die zentralen Ursachen für das Phänomen der „funktionellen Hierarchie“ können der vorliegenden Analyse zufolge in den LG-Werten, den Prinzipien der Zusammenarbeit und auch in der LG-Genese gesehen werden. Viele der LG-Aktivist:innen der „ersten Stunde“ waren zuvor bei Extinction Rebellion oder in anderen Gruppen der KG-Bewegung aktiv und haben aus den dortigen Herausforderungen ihre Schlüsse gezogen und entschieden sich als LG anders zu organisieren (Rucht, 2023, S. 10). Auch die Prinzipien

der Zusammenarbeit wie u.a. „Wir werden ergebnisorientiert vorgehen“, „Wir werden im Team ,viel Input, effiziente Demokratie praktizieren“ und „Wir werden Geschwindigkeit über Perfektion stellen“ können als Grundlage für die Organisationsform der LG – die „funktionelle Hierarchie“ gesehen werden (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Prinzipien der Zusammenarbeit).

Um die „funktionelle Hierarchie“ zu etablieren und aufrechtzuerhalten verfolgt die LG einige Strategien, die im Folgenden dargestellt werden sollen. Zunächst ist erstens die zentrale Rolle der Kerngruppe zu nennen, die schon unter 4.4.1 erläutert wurde. So trifft die Kerngruppe der LG wichtige Entscheidungen über den „strategischen Rahmen“, hat umfassende Vetorechte, stößt generell größere Entscheidungen an und verantwortet diese. Zweitens hat die LG eine hierarchische Strukturierung als Strategie gewählt und erhält diese aufrecht (wie unter 4.4.1 dargestellt). Diese Strukturierungsform wird von den befragten Aktivisten grundsätzlich positiv bewertet. Es gibt drittens bei der LG die Strategie, Feedbackstrukturen zu schaffen, um kontinuierlich Input aus der Bewegung zu bekommen. Die Entscheidungen werden dann unter anderem auf Grundlage dieses Feedbacks innerhalb der Hierarchie getroffen. Viertens verfolgt die LG nicht die Strategie, präfigurativ zu handeln. Vielmehr setzt die LG einen Fokus auf die „Effektivität“ ihrer Strukturen und weniger auf den Anspruch, die „Utopie zu leben“. Dies wird unter anderem deutlich, als Andreas im Interview anführt:

„Genau deswegen, worauf wir halt als Letzte Generation abzielen mit unserer Forderung eines Gesellschaftsrats, ist halt so, eine Demokratie, quasi wie wir sie jetzt haben, bloß halt mit einer besseren und häufigeren Beteiligung der Gesellschaft von Bürger:innenräten oder Gesellschaftsräten. [...] Und so organisieren wir uns natürlich jetzt gerade nicht, aber drauf zielen wir auf, oder in der Demokratie ab. Aber wir als Bewegung sind eine funktionelle Hierarchie, einfach weil es für uns als Bewegung quasi das Nützlichste gerade ist.“ (Interview Andreas, 2023, Z. 968-977)

Fünftens existieren bei der LG Sanktionsstrukturen die Ausschlüsse und Rollenthebungen möglich machen und eine Interventionshierarchie, die festlegt, wer zu intervenieren hat, wenn eine Rolle nicht erfüllt wird.

Aus den Strategien zur Etablierung und Aufrechterhaltung einer „funktionellen Hierarchie“ resultieren einige Konsequenzen für die LG, welche im Folgenden dargestellt werden. Zum einen werden durch die Strategien Aspekte wie Arbeitsteilung, erfolgreiche Proteste und Mobilisierung, persönliche Entwicklung, Partizipation und Engagement, Einheit und Effektivität erleichtert bzw. ermöglicht. Zum anderen werden Aspekte wie eine zuverlässige Verantwortungsübernahme, präfiguratives Organisieren und die Legitimität der Kerngruppe erschwert bzw. verhindert und es existiert die Gefahr der „Überprofessionalisierung“.

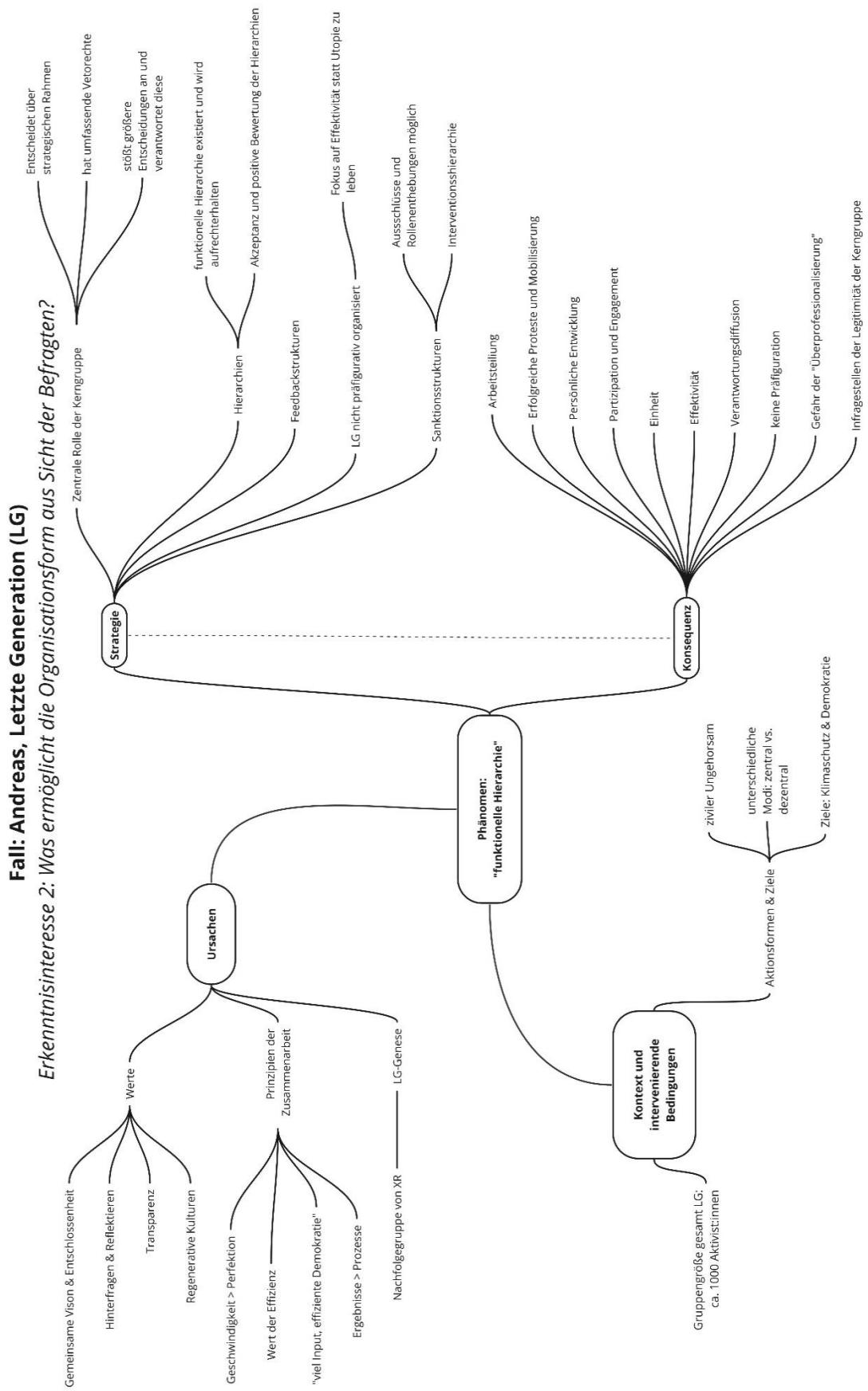


Abbildung 8: Kodierparadigma Letzte Generation, eigene Darstellung

Der Aspekt, der durch die Strukturen erstens ermöglichten Arbeitsteilung wird im Interview an mehreren Stellen erwähnt (Interview Andreas, 2023, Z. 894.898; Z. 916-919). Die Arbeitsteilung, die u.a. durch die klaren Aufgabengebiete der einzelnen Organisationseinheiten der LG und deren Entscheidungsmandate ermöglicht wird, führt Andreas zufolge dazu:

[...] dass die Proteste so gut laufen wie möglich, dass es den Menschen so gut geht wie möglich, dass die Arbeit zwischen den Menschen so gut geht wie möglich, und dass es halt so effektiv wie möglich ist. (ebd., Z. 894-898)

Die Strategie und Organisationsform der LG, wie z.B. die breite Vernetzungsarbeit mit zahlreichen Gruppen, die Vorträge und Mobilisierungsmaßnahmen und die bereits erwähnte Arbeitsteilung, ermöglicht der Analyse des Interviews zufolge zweitens erfolgreiche Proteste und eine breite Mobilisierung (ebd., Z. 889-919). Drittens führt die Flexibilität der LG und der Wert der Freiwilligkeit im Engagement dazu, dass die bei der LG aktiven Aktivist:innen während ihrer Zeit bei der LG eine persönliche Entwicklung durchlaufen, die Andreas „eine Reise“ nennt, „die jeder Mensch bei der Letzten Generation durchlebt“ (ebd., Z. 452-460; Z. 448-451). Viertens ermöglichen die Strukturen der LG freie Partizipation und Engagement, denn die Aktivist:innen sind Andreas zufolge sehr frei darin, wie sie partizipieren und sich in der Gruppe engagieren wollen:

Und das ist halt sehr, sehr frei in der Entscheidung, was du halt machen kannst, wie du dich einbringen kannst. Das Wichtigste ist einfach nur, dass die Menschen halt bereit sind und möchten halt mitzumachen. Und dann können Sie auch das machen, was Sie möchten. Genauso das ist jetzt nicht so zwingend eine Struktur, die wir fest geben, und die müssen das alle machen, sondern es hat sehr sehr viel auf Freiwilligkeit basierend. (ebd., Z. 460-465)

Außerdem ermöglichen die diversen beschriebenen Feedbackmöglichkeiten Andreas zufolge auch eine gewisse Form der Partizipation (ebd., Z. 339-347). Ein fünfter, besonders wichtiger Aspekt, der durch die „funktionelle Hierarchie“ ermöglicht wird, ist die Einheit bzw. ein „einheitliches Bild“ der LG. Andreas formuliert es folgendermaßen:

[...] aber ich glaube mit der wichtigste Aspekt ist also, du hast auch schon wieder gesagt, so nicht zersplittet sein, wenn wir es positiv formulieren quasi ein einheitliches Bild nach außen dass wir halt uns gemeinsam als Letzte Generation so zeigen, dass wir halt dialogbereit sind. (ebd., Z. 878-881)

Sechstens betont Andreas immer wieder im Interview die „Effektivität“, die durch die „funktionelle Hierarchie“ ermöglicht wird (ebd., Z. 897-898; Z. 645-646). Dieser „Effektivität“ wird - wie oben schon erläutert - auch in den Prinzipien der Zusammenarbeit eine Priorität eingeräumt.

Der erste Aspekt, welcher durch die Strukturen erschwert wird, ist eine zuverlässige Verantwortungsübernahme bei Themen, die mehrere Arbeitsgruppen betreffen. Andreas beobachtet in diesem Fall eine „Verantwortungsdiffusion“, die vor allem dann zu Tage tritt, wenn es sich um eine Querschnittsaufgabe mehrerer AG handelt und sich in der Realität dann häufig keine AG verantwortlich fühlt (ebd., Z. 1030-1041). Zweitens kann festgestellt werden, dass die LG nicht präfigurativ strukturiert ist und nicht die

Utopie (wie z.B. die von ihr geforderten Gesellschaftsräte) in ihren Strukturen lebt. Die funktionelle Hierarchie, die aus pragmatischen Gründen gewählt wurde, verhindert demzufolge präfigurative Ambitionen der LG. Drittens macht Andreas auf die Gefahr der „Überprofessionalisierung“ aufmerksam, welche er bei der LG sieht und an mehreren Stellen im Interview betont (ebd., Z. 535-539; Z. 990-997; Z. 988-990). Hierunter versteht er die Gefahr, dass durch eine zu große Professionalisierung und Bürokratisierung den Aktivist:innen „die Lust am Widerstand“ genommen wird (ebd., Z. 988-990). Viertens erschwert die „funktionelle Hierarchie“ und insbesondere die starke Rolle der Kerngruppe ihre eigene Legitimität innerhalb der LG (ebd., Z. 542-545). So ist die Kerngruppe, wie oben beschrieben bisher nicht gewählt, sondern einfach aus der Gründungsgruppe erwachsen. Zusätzlich führt das Wachstum der LG dazu, dass viele Aktivist:innen die Kerngruppe nicht mehr persönlich kennen und deshalb schneller ihre Legitimität in Frage stellen.

5. Gesamtschau

Im Folgenden werden nun die zentralen Ergebnisse des Forschungsprozesses zur Fragestellung und den beiden Erkenntnisinteressen der vorliegenden Arbeit vorgestellt. Zunächst wird in Kapitel 5.1 dargestellt, mit welchen Fragen sich alle vier untersuchten Gruppen im Hinblick auf ihre Organisationsform beschäftigen und welche zum Teil ähnlichen und zum Teil unterschiedlichen Antworten sie darauf finden. Diese Darstellung ermöglicht es, die in Kapitel 4 vorgestellten unterschiedlichen Gruppen im Hinblick auf ihre Organisationsform zu vergleichen und damit dem ersten Erkenntnisinteresse weiter nachzugehen. In Kapitel 5.2 werden die verschiedenen Spannungsfelder aufgezeigt, die aus den vier vorliegenden Interviews herausgearbeitet wurden, um damit dem zweiten Erkenntnisinteresse nachzugehen. In Kapitel 5.3 wird abschließend ein Modell mit Hypothesen aufgestellt.

5.1 Wie organisieren sich die Gruppen?

Die Frage, wie sich die Gruppen organisieren und welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede es dabei gibt, wird im Folgenden anhand von sieben Aspekten beantwortet. Zu jedem Aspekt wird im entsprechenden Unterkapitel erläutert, welche Frage zentral ist und wie die unterschiedlichen Gruppen diese Frage in ihrer Organisationspraxis beantworten. Anhand dieses Vorgehens werden sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede deutlich. In Tabelle 1 wird ein Überblick über die unterschiedlichen Organisationsaspekte der untersuchten Gruppen gegeben.

5.1.1 Organisationseinheiten, Arbeitsteilung und Rolle der OG

Eine erste zentrale Frage zur Organisationsform, die sich alle Gruppen stellen, ist die Frage nach der Aufteilung der Arbeit und der Differenziertheit wie der Anzahl der notwendigen Organisationseinheiten. Antworten auf diese Frage befinden sich auf einem Kontinuum, das theoretisch von keiner

Arbeitsteilung und sehr wenigen Organisationseinheiten bis zu sehr starker Arbeitsteilung und sehr vielen Organisationseinheiten reicht.

Tabelle 1: Überblick über Organisationsaspekte der untersuchten Gruppen

Aspekte	Ende Gelände	Extinction Rebellion	Fridays for Future	Letzte Generation
Organisationseinheiten & Arbeitsteilung & Rolle der OGs	<ul style="list-style-type: none"> - EG-Bündnis mit autonomen AGs - Unabhängige OGs 	<ul style="list-style-type: none"> - XR-Bundesebene mit autonomen AGs & PGs - Unabhängige OGs mit BGs und RGs 	<ul style="list-style-type: none"> - FFF-Bundesebene (AGs, PGs, WGs, Plena, CTF) - Unabhängige OGs = Basis von FFF 	<ul style="list-style-type: none"> - LG-Bundesebene (Kerngruppe, AGs) - Regio-Ebene und lokale Widerstandsgruppen
Entscheidungsfindungsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> - Bündnistreffen und KoPla als oberste Entscheidungsinstanzen - „fünfstufiges Konsensverfahren“ mit Vetorecht 	<ul style="list-style-type: none"> - Beratungsprozess bei alltäglichen Entscheidungen - „Konsent-T-Verfahren“ - Individuelle Prozesse für große Entscheidungen 	<ul style="list-style-type: none"> - „Basisdemokratie“ bei der OGs die Basis darstellen - Mehrheitsabstimmungen mit Vetorechten 	<ul style="list-style-type: none"> - Kerngruppe entscheidet weitreichende Entscheidungen (incl. Vetorecht) - Beratungsprozess & „Konsent-T-Verfahren“
Mitgliedschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Keine offizielle Mitgliedschaft - Selbstidentifikation entscheidend 	<ul style="list-style-type: none"> - Keine offizielle Mitgliedschaft - Identifikation mit Prinzipien und Werten entscheidend 	<ul style="list-style-type: none"> - Keine offizielle Mitgliedschaft - Selbstidentifikation entscheidend 	<ul style="list-style-type: none"> - Keine offizielle Mitgliedschaft - typischer Weg in die LG existiert - Selbstidentifikation
Hierarchien	<ul style="list-style-type: none"> - Formelle wie informelle Hierarchien werden „verteufelt“ - Wissens- und Vernetzungshierarchien bestehen trotzdem 	<ul style="list-style-type: none"> - Idealbild der „Hierarchiefreiheit“ - Wissens-, Zeit-, Privilegien-Hierarchien bestehen trotzdem 	<ul style="list-style-type: none"> - Keine formellen Hierarchien - Wissens-, Zeit- und Kompetenzhierarchien bestehen trotzdem 	<ul style="list-style-type: none"> - „funktionelle Hierarchie“ existiert und ist Aktivist:innen bewusst - KG an der „Spitze“ - Hierarchien innerhalb von AGs & WGs
Regeln & Werte	<ul style="list-style-type: none"> - Kaum explizite niedergeschriebene Regeln - Implizite Regeln verbreitet 	<ul style="list-style-type: none"> - 10 explizite Prinzipien und Werte von XR als gemeinsame Grundlage 	<ul style="list-style-type: none"> - Zahlreiche explizite Regeln und Werte im StruPa 	<ul style="list-style-type: none"> - Protestkonsens und Werte sind festgeschrieben - Implizite Regeln existent
Monitoring	<ul style="list-style-type: none"> - Keine dezidierte Monitoring-Gruppe - „sich gegenseitig ‚accountable‘ halten“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Awareness-Gruppen sind verantwortlich - „Kein perfektes System“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoring-Gremien wie „Ausschlussgremium“ und moderatives Gremium existieren 	<ul style="list-style-type: none"> - Feedbackstrukturen und Awareness-Personen und Gruppen existieren
Sanktionsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> - Formelle Ausschlüsse - selten, da als nicht zielführend angesehen - Informeller Ausschluss 	<ul style="list-style-type: none"> - Bisher wenig Sanktionsmöglichkeiten - Aber: Arbeiten an formellen Ausschlussprozessen 	<ul style="list-style-type: none"> - Formelle Ausschlüsse möglich - Drei Sanktionsgremien bestehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausschlussprozess existiert - Keine Sanktionsstruktur für die Kerngruppe

Die vier untersuchten Gruppen zeigen allesamt einen gewissen Grad an Arbeitsteilung auf, indem sie sich z.B. alle in mindestens zwei verschiedene Ebenen gliedern, namentlich einer bundesweiten Ebene (bzw. Bündnis-Ebene bei EG) und einer regionalen Ebene („OG-Ebene“). Neben der regionalen Gliederung untergliedern sich die Gruppen auf allen Ebenen darüber hinaus thematisch mindestens in sogenannte Arbeitsgruppen (AG).

Neben diesen grundlegenden Gemeinsamkeiten gibt es aber auch Unterschiede zwischen den Gruppen in Bezug auf die Anzahl der Organisationseinheiten und den Grad der Arbeitsteilung. Der vorliegenden Analyse nach weist XR einen mittleren Grad an Arbeitsteilung und eine mittlere Anzahl an Organisationseinheiten auf. XR besteht aus 2 grundlegenden Ebenen und laut Website aus aktuell ca. 16 AG (Extinction Rebellion, 2024a), weiteren bundesweiten Projektgruppen, die nicht auf der Webseite gelistet sind und ca. 50 OG (Extinction Rebellion, 2024b). Die LG sowie EG werden als Gruppen mit hohem Grad an Arbeitsteilung und hoher Anzahl von Organisationseinheiten eingestuft, da die Gruppen über jeweils drei Ebenen verfügen (Bundesebene bzw. Bündnisebene, Regio-Teams bzw. Regio-Bündnisse und Widerstandsgruppen bzw. OG). EG besteht laut Website aus aktuell ca. 22 AG (Ende Gelände, 2024b) und ca. 80 lokalen Gruppen (Ende Gelände, 2024a). Bei der LG sind auf Bundesebene laut LG-Wiki 14 übergeordnete AG aktiv, die ihrerseits aber bis zu 10 Unter-AG aufweisen (Letzte Generation, 2024a). Zudem hat die LG ca. 75 lokale WiG (Letzte Generation, 2024d). FFF wird der vorliegenden Analyse zufolge als Gruppe mit sehr starker Arbeitsteilung und sehr vielen Organisationseinheiten eingestuft. FFF hat aktuell 13 AG, 10 PG, 4 WG, 7 sogenannte Plena, Safe Spaces und Foren sowie 7 sogenannte Gremien und gewählte Teams auf Bundesebene; damit insgesamt ca. 41 überregionale Organisationseinheiten (Fridays for Future, 2024b). Neben dieser sehr differenzierten Bundesebene existiert eine Landesebene für fast jedes Bundesland und über 400 lokale OG (Fridays for Future, 2024a). Die vorliegenden Zahlen sind allerdings mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten, da sie keine Aussage über die Aktivität der einzelnen Gruppen zulassen.

Eine zweite zentrale Frage zur Organisationsform ist, wieviel Autonomität und Entscheidungsgewalt den lokalen Ortgruppen in der Struktur zugesprochen wird. Hier sind große Unterschiede zwischen den Gruppen festzustellen, die von geringer Autonomität und Entscheidungsmacht von lokalen Gruppen bei der LG bis hin zu sehr starker Autonomität und Entscheidungsmacht der lokalen Gruppen bei FFF reichen.

Bei der LG ist die Autonomität der lokalen WiG durch Vorgaben der darüberliegenden Ebenen verhältnismäßig eingeschränkt. So kann z.B. ein Regio-Team ein Veto gegen Aktionen einer WiG einlegen, wenn diese z.B. nicht der vorgegebenen Strategie dienlich sind. Auch kann eine WiG bei der LG nicht direkt an größeren Strategieentscheidungen partizipieren, da diese nur von der Kerngruppe getroffen werden. Bei XR und EG existiert eine mittlere Autonomie und mittlere Entscheidungsmacht der OG. Alle OG sind bei XR grundsätzlich unabhängig und autonom und können, im Rahmen der Verfolgung

der drei Ziele und zehn Prinzipien von XR, so handeln wie sie es für richtig halten. Größere Entscheidungen werden bei XR über individuelle Prozesse getroffen, bei denen eine PG gegründet und Menschen zur Mitarbeit eingeladen werden – diese PG sind prinzipiell für alle Aktivist:innen bei XR offen und so können sich auch Personen aus OG einbringen. Es werden allerdings bei Entscheidungen nicht grundsätzlich alle OG befragt. Die OG bei EG sind ähnlich involviert wie OG bei XR. Mitglieder von OG können an den zweimonatlich stattfindenden Bündnistreffen teilnehmen und dort mit Entscheidungen treffen, wenn sie wollen und die notwendigen Kapazitäten dazu haben. Außerdem können OG autonom entscheiden ob und wie sie sich an den vom Bündnis vorgeschlagenen Aktionen beteiligen. Bei FFF und dessen „Basisdemokratie“ haben die OG, welche die Basis der FFF-Bewegung darstellen, eine vergleichsweise große Autonomität und sehr große Entscheidungsmacht. So sind die OG über ihre Delegierten bei allen größeren Entscheidungen vertreten und bestimmen diese aktiv mit oder können sie auch mit ihrem Veto verlangsamen und erschweren. Außerdem „legitimieren“ die OG die bundesweiten Organisationseinheiten und wählen auch die dortigen Ämter. Es lässt sich also festhalten, dass die analysierten Gruppen die Frage nach der Autonomität und Entscheidungsgewalt ihrer lokalen Gruppen sehr unterschiedlich beantworten. Diese Unterschiede haben auch Konsequenzen für die Gruppen, welche unter 5.2 dargestellt werden.

5.1.2 Entscheidungsfindungsprozesse

Eine weitere zentrale Frage zur Organisationsform, die sich alle Gruppen stellen, ist die Art und Weise der Entscheidungsfindung bzw. konkret die Frage, wie Entscheidungen innerhalb der Gruppe getroffen werden. Das Kontinuum der Antworten auf diese Frage reicht von ausschließlich hierarchischer Entscheidungsfindung auf der einen Seite, bis hin zu ausschließlich konsensueller Entscheidungsfindung auf der anderen Seite. Zwischenstufen sind „Konsent“-Verfahren und basisdemokratische Mehrheitsentscheidungen.

Die verschiedenen Gruppen der KG-Bewegung antworten alle mit unterschiedlichen Entscheidungsfindungsverfahren auf diese zentrale organisationale Frage. In der Nähe des hierarchischen Endes des Kontinuums kann die LG mit ihrer „funktionellen Hierarchie“ eingeordnet werden, da sie zum überwiegenden Teil hierarchische Entscheidungsstrukturen (vor allem bei wichtigen strategischen Entscheidungen), ergänzt mit „Konsent“-Verfahren (z.B. bei Entscheidungen innerhalb der AG) verwendet. XR verwendet für Gruppenentscheidungen überwiegend „Konsent“-Verfahren, sowie Beratungsprozesse und individuelle Prozesse bei großen Entscheidungen und liegt damit der vorliegenden Analyse nach in der Mitte des Kontinuums zwischen hierarchischem und konsensuellem Verfahren. Der Fall FFF stellt insofern eine weitere Besonderheit dar, als dass FFF die einzige Gruppe ist, in welcher das Mehrheitsprinzip (mit aufschiebenden Vetorechten zum Minderheitenschutz) Anwendung findet. Grundsätzlich kann der Entscheidungsmodus von FFF basisdemokratische Mehrheitsentscheidungen genannt werden, bei denen die OG die (Entscheidungs-)Basis darstellen. Die vierte Gruppe, EG, verwendet für ihre Entscheidungen

ausschließlich das „fünfstufige“ Konsensprinzip, welches vor allem im Anspruch, die „Utopie zu leben“, begründet liegt und einen starken Minderheitenschutz darstellt, da theoretisch jede:r Aktivist:in ein begründetes Veto einbringen kann.

Es lässt sich also auch bei dieser Frage der Entscheidungsprozesse festhalten, dass die analysierten Gruppen sehr unterschiedlich auf die grundlegende Frage nach der Art und Weise der Entscheidungsfindung antworten.

5.1.3 Mitgliedschaftsstrukturen

Nach Ahrne und Brunsson (2011) sind fünf Elemente konstituierend für eine „formale“ Organisation (Mitgliedschaft, Hierarchien, Regeln, Monitoring und Sanktionen). In der Analyse der befragten Gruppen wurde sich unter anderem an diesen Elementen orientiert. Abbildung 9 zeigt ein Netzwerkdigramm, auf welchem die Ausprägungen der 5 Aspekte einer (formalen) Organisation nach Ahrne und Brunsson (2011) mithilfe einer fünfstufigen Skala, dargestellt sind. Die unterschiedlichen Werte der unterschiedlichen Gruppen ergeben sich aus der vorliegenden Analyse. Wert 1 ist gleichbedeutend mit einer sehr niedrigen Ausprägung des entsprechenden Aspekts und Wert 5 mit einer sehr starken Ausprägung des Aspekts. Je größer die Werte sind, desto näher kommt die Gruppe einer formalen Organisation nach Ahrne und Brunsson (2011). Das Diagramm kann daher so gelesen werden, dass die flächenmäßig größeren Fünfecke (FFF und LG) einer formalen Organisation näherkommen als die flächenmäßig kleineren Fünfecke (XR und EG).

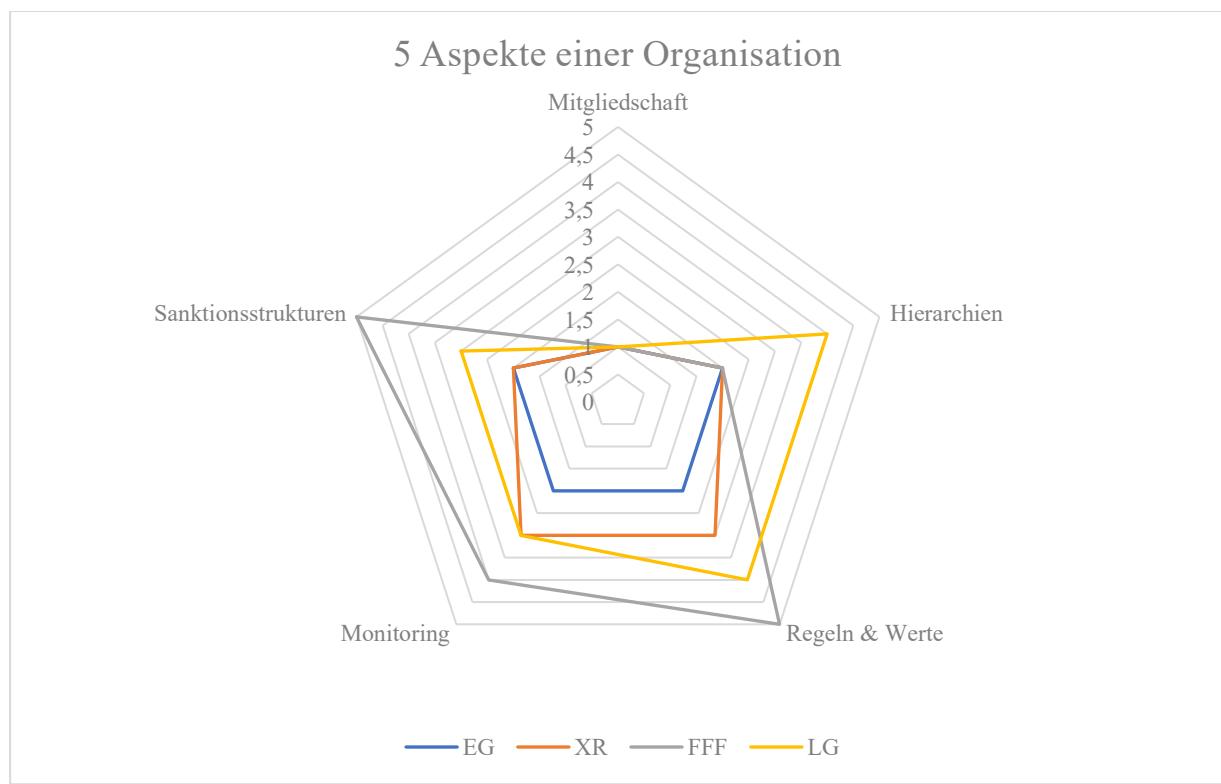


Abbildung 9: Netzwerkdigramm 5 Aspekte einer Organisation, eigene Darstellung

Der erste Aspekt einer (formalen) Organisation ist das Bestehen von Mitgliedschaftsstrukturen. In der Abbildung 9 wird schon deutlich, dass alle vier Gruppen hier den niedrigsten Wert (1) annehmen und es keine größeren Unterschiede zwischen den Gruppen gibt. Wie in den Einzelfallanalysen ausgeführt gibt es bei keiner der untersuchten Gruppen einen formalen Aufnahmeprozess oder eine offizielle Mitgliedschaft. Allesamt verlassen sich die Gruppen auf informelle Aufnahmeprozesse, die meistens durch eine Selbstidentifikation der Aktivist:innen als „Mitglieder“ der Gruppe gekennzeichnet sind. Bei XR reicht z.B. die Identifikation mit den Zielen und Prinzipien um im Namen der Gruppe handeln und in Aktion treten zu können. Es kann also festgehalten werden, dass im Hinblick auf Mitgliedschaftsstrukturen keine Unterschiede zwischen den Gruppen existieren und sie alle eine vergleichsweise ähnliche Antwort auf die zugrundeliegende organisationale Frage finden.

5.1.4 Hierarchien

Eine weitere zentrale organisationale Frage ist die Frage nach der Existenz einer formalen und informellen Hierarchie und dem Umgang mit Hierarchien im Allgemeinen. Die Antwort auf diese Frage kann zwischen den beiden Polen aus keine formalen und/oder informellen Hierarchien (1) und sehr starke formale und/oder informelle Hierarchien (5) liegen. Wie die Abbildung 9 diesbezüglich zeigt, gibt es hierbei unterschiedliche Antworten der Gruppen.

FFF, EG und XR weisen, den Einzelfallanalysen zufolge, nur geringe formale und informelle Hierarchien auf. Die Gruppen versuchen allesamt die trotzdem bestehenden unterschiedlichen Formen informeller Hierarchien (Wissens-, Vernetzungs-, Zeit-, Privilegien und Kompetenzhierarchien) zu verringern und haben das Ziel der „Hierarchiefreiheit“ proklamiert. Die LG hingegen antwortet auf dieselbe Frage mit einer grundlegend anderen organisationalen Antwort, indem sie sich selbst als „funktionelle Hierarchie“ bezeichnet und eine hierarchische Strukturierung aufweist. Zentraler Aspekt dieser hierarchischen Strukturierung ist die LG-Kerngruppe, welche das oberste Entscheidungsmandat für wichtige bzw. strategische Entscheidungen innehaltet. Auch innerhalb der LG-AG und WiG bestehen laut der Einzelfallanalyse Hierarchien zwischen den koordinierenden Personen und den dort mitarbeitenden Personen.

5.1.5 Regeln & Werte

Wie in Abbildung 9 bezüglich der Ausprägung von expliziten, festgeschriebenen Regeln und Werten zu sehen ist, variiert die Antwort der Gruppen auf die Frage, inwieweit Regeln und Werte explizit festgeschrieben werden.

EG weist von den analysierten Gruppen die wenigsten festgeschriebenen Regeln und Werte auf und hat laut Momo vor allem implizite Regeln und Werte, die allerdings nicht explizit festgeschrieben sind. XR hat laut Webseite 10 festgeschriebene Prinzipien und Werte (Extinction Rebellion, 2024d) und zusätzlich einen sogenannten „Rebellionskonsens“, der auf eine A4-Seite passt und nicht in einzelne Regeln

aufgeteilt ist (Extinction Rebellion, 2024e). Die LG weist der vorliegenden Analyse zufolge viele festgeschriebenen Regeln und Werte auf. So sind auf der LG-Webseite 6 grundlegende Werte und 14 Regeln für den Protest (der sogenannte Protestkonsens) zu finden (Letzte Generation, 2024c). Darüber hinaus finden sich im LG-Wiki noch 12 weitere Prinzipien der Zusammenarbeit (Letzte Generation, 2024a, Abschnitt: Prinzipien der Zusammenarbeit). Insgesamt weist die LG also 32 festgeschriebene Regeln und Werte auf. FFF weist der Analyse des Interviews und des StruPas zufolge die meisten Regeln und Werte auf. So enthält das StruPa schon allein im Abschnitt 3 (Aktionskonsens und Selbstverständnis) über 40 festgeschriebene Regeln und Werte (Fridays for Future, 2023, S. 5-10). Neben diesen generelleren Regeln und Werten enthält das StruPa noch zahlreiche weitere Regeln, welche z.B. die Quotierung und Wahl der Ämter auf Bundesebene regeln.

5.1.6 Monitoring

Zum Thema Monitoring stehen alle Gruppen vor der Frage, wie sie die Einhaltung der ggf. festgeschriebenen oder auch impliziten Regeln und Werte überwachen. Die Antworten auf diese Frage könnten von keiner Überwachung (1) bis zu sehr hoher Überwachung (5) reichen. Ein Blick auf Abbildung 9 zeigt auch hier wieder, dass es durchaus unterschiedliche Grade beim Monitoring der Regeln und Werte gibt. Eine geringe Überwachung der auch nur implizit bestehenden Regeln lässt sich bei EG beobachten. Es gibt laut Momo keine dezidierte Monitoring-Gruppe, sondern vielmehr wird die Strategie verfolgt, „sich gegenseitig ‚accountable‘ zu halten“ (Interview Momo, 2023, Z. 597-600). Es kann vermutet werden, dass aufgrund des präfigurativen Charakters von EG und dem Anspruch die „Utopie zu leben“ kein formelles Monitoring bzw. keine dezidierte Überwachung der impliziten Regeln und Werte gewählt wurde. Denn auch politisch steht EG als stark linksorientierte Gruppe „Monitoring-Institutionen“ wie der Polizei kritisch gegenüber (Ende Gelände, 2024c). Eine mittlere Überwachung der Regeln und Werte ist sowohl bei der LG als auch bei XR vorzufinden. Beide Gruppen haben Awareness-Gruppen bzw. Awareness-Personen, welche auf die Einhaltung der festgeschriebenen Regeln und Werte achten. Allerdings existiert bei XR laut Frank „kein perfektes System“ (Interview Frank, 2023, Z. 661-662). FFF weist den größten Grad an Monitoring auf und kann als Gruppe mit hoher Überwachung der Regeln und Werte bezeichnet werden. Zum einen existieren bei FFF Monitoring-Gremien wie ein „Ausschlussgremium“ und ein „moderatives Gremium“, welche aktiv die Regelbefolgung überwachen. Außerdem haben alle OG eine überwachende Rolle hinsichtlich der Bundesebene und deren Handlungen. Die OG überwachen diese und können bei gravierenden Regelverstößen auch Sanktionen einleiten (siehe 5.1.7).

5.1.7 Sanktionsstrukturen

Als fünfter Aspekt einer Organisation sind Sanktionen bzw. Sanktionsstrukturen zu nennen. Die organisationale Frage, der sich alle Gruppen stellen müssen, ist die nach der Art und Weise, wie bei Regelverstößen reagiert wird und ob es als letztes Mittel Möglichkeiten des Ausschlusses von Personen aus

der Gruppe gibt. An einem Ende des Kontinuums der möglichen Antworten auf diese Frage steht die mögliche Antwort, keine Sanktionsstrukturen und Möglichkeiten vorgesehen zu haben (1). Am anderen Ende des entsprechenden Kontinuums steht die Antwort, sehr viele Sanktionsstrukturen und Möglichkeiten vorzusehen und auch offiziellen Ausschluss zu ermöglichen (5).

EG und XR antworten ähnlich auf die entsprechende Frage und sehen wenige Sanktionsstrukturen und Möglichkeiten innerhalb ihrer Gruppe vor. Bei EG sind laut Momo Ausschlüsse sehr selten, da sie auch als nicht zielführend angesehen werden. Informelle Ausschlüsse, die durch sozialen Druck aber eben nicht durch einen offiziellen Prozess hervorgerufen werden, gibt es hingegen hin und wieder. Auch bei XR gibt es bisher keine oder nur wenige offizielle Sanktionsmöglichkeiten. Laut Frank wird dies aber Problem gesehen und es wird an formellen Ausschlussprozessen gearbeitet. Bei der LG gibt es der Einzelfallanalyse zufolge mittelviele Sanktionsstrukturen und Möglichkeiten. Ein formeller Ausschlussprozess existiert, jedoch gibt es keine Sanktionsstruktur für Mitglieder der Kerngruppe. Bei FFF hingegen gibt es sehr viele Sanktionsstrukturen und Möglichkeiten. So sind bei FFF formelle Ausschlüsse möglich und werden auch durchgeführt. Dafür gibt es drei sogenannte Sanktionsgremien, die in unterschiedlicher Ausgestaltung Sanktionen bis hin zu einem Ausschluss verhängen können.

5.2 Was ermöglicht (und verhindert) das für die Gruppen?

In Kapitel 5.2 werden nun verschiedene Spannungsfelder zwischen ermöglichten Aspekten aufgezeigt, die aus den vier vorliegenden Interviews herausgearbeitet wurden, um dem zweiten Erkenntnisinteresse („was ermöglichen und verhindern die unterschiedlichen Strukturen und Prozesse aus ihrer Sicht?“) nachzugehen. In Abbildung 10 sind die in den folgenden Unterkapiteln erläuterten Spannungsfelder und die ungefähre Positionierung der jeweiligen untersuchten Gruppen grafisch dargestellt. Dies soll im Hinblick auf die oben genannte Fragestellung einen Überblick und Vergleich ermöglichen. Die grafische Darstellung zeigt auf, dass es durchaus starke Kontraste zwischen den untersuchten Gruppen gibt. Die Unterschiede zwischen der LG und EG treten, wie schon unter 5.1 herausgearbeitet auch hier am stärksten hervor und es wird deutlich, dass diese beiden Gruppen gegensätzliche Pole auf den Spannungsfeldern einnehmen. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Organisationsformen werden für die Gruppen damit unterschiedliche Aspekte ermöglicht (und verhindert).

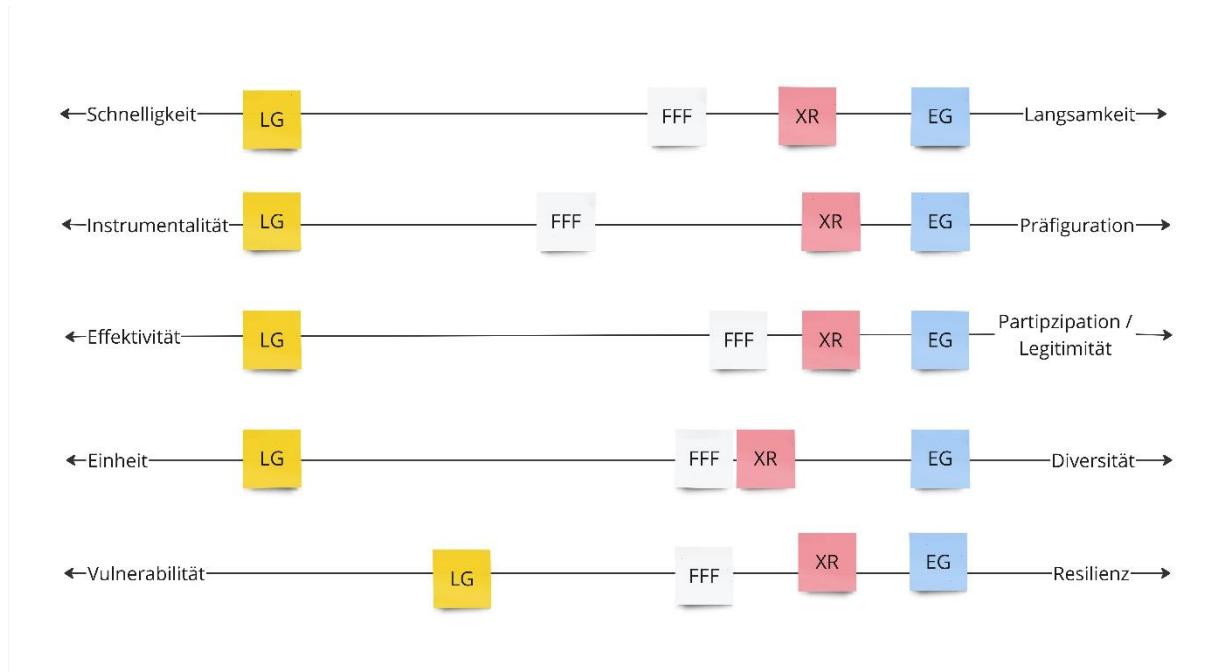


Abbildung 10: Spannungsfelder und Positionierung der untersuchten Gruppen, eigene Darstellung

5.2.1 Schnelligkeit vs. Langsamkeit

Das erste Spannungsfeld, welches bei der Analyse der Interviews herausgearbeitet werden konnte, ist das Spannungsfeld zwischen Schnelligkeit und Langsamkeit, vor allem in Bezug auf die Geschwindigkeit der Entscheidungsfindungsprozesse innerhalb der Gruppen. Die unterschiedlichen Strukturen der untersuchten Gruppen erleichtern es für einzelne Gruppen, schnelle Entscheidungen zu treffen, wohingegen die ermöglichte Geschwindigkeit der Entscheidungsfindung bei anderen Gruppen als eher langsam charakterisiert werden kann.

Die Gruppen EG, XR und FFF stehen den Interviewdaten zufolge dem Pol der „Langsamkeit“ nahe. In den entsprechenden Interviews wird an wiederholter Stelle die Verhinderung schneller (Entscheidungs-)Prozesse als eine Einschränkung ihrer Organisationsform genannt. So antwortet Momo auf die Frage, was die von Momo beschriebenen Strukturen und Prozesse verhindern würden, mit der Antwort:

Schnelle, manchmal wichtige Entscheidungsprozesse zu finden. Also Entscheidungen dauern unglaublich lang und sind sehr träge und teilweise sind sie sehr träge, obwohl es irgendwie um sehr kleine Dinge geht. (Interview Momo, 2023, Z. 787-789)

Eine zentrale Ursache der langwierigen Entscheidungsfindungsprozesse bei EG, die im von Momo angeführten Beispiel teilweise bis zu neun Monate in Anspruch nehmen können (Interview Momo, 2023, Z. 343-346), ist die Form der Entscheidungsfindungsprozesse, die bei EG besonders partizipativ sind und nach Konsensprinzipien ablaufen.

Auch im Interview mit Frank von XR kommt das Thema „Langsamkeit“ als eine Einschränkung, die durch die auch bei XR eher partizipativen und nach Konsens-Prinzipien strukturierten Prozesse hervorgerufen wird, immer wieder vor. Frank bemängelt selbst den Fakt, dass die Legitimitätsgewinnung bei

XR, die durch das Durchführen von speziellen Prozessen erlangt wird, viel Zeit in Anspruch nimmt: „[...] dass ich jetzt 2 Monate für irgendwie so einen Prozess brauche, wo ich mir erstmal die Legitimität, Legitimation holen muss“ (Interview Frank, 2023, Z. 889-890). Justus erwähnt ebenso den Faktor Zeit und die durch die Abstimmungsprozesse und möglichen Vetos eingeschränkte Geschwindigkeit bei der FFF-Entscheidungsfindung:

Und Zeit, in einem anderen Aspekt führt natürlich auch dazu, dass durch diese lange Entscheidungsprozesse, die ja 2 Wochen, und wir haben doch noch gar nicht so intensiv über das Vetorecht gesprochen, was auch Zeit kostet. Dann auch Prozesse mal 3 Wochen dauern können, bis eine Entscheidung da ist. (Interview Justus, 2023, Z. 576-580)

Doch im Vergleich zu teilweise 9 Monaten Entscheidungszeitraum bei EG und mehreren Monaten bei XR sind die von Justus bemängelten 2-3 Wochen verhältnismäßig schnell.

Die LG ist aufgrund ihrer hierarchischen Strukturierung in der Lage, deutlich schneller Entscheidungen zu treffen, da bei diesen oftmals nur die kleine Kerngruppe eingebunden wird. Im Interview mit Andreas kommt diese ermöglichte Schnelligkeit allerdings nicht zur Sprache. Womöglich fällt es Andreas aus Mangel an Vergleichen mit anderen Gruppen selbst nicht auf, dass dies eine zentrale Konsequenz der hierarchischen Strukturierung bei der LG ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Vergleich der untersuchten Gruppen im Hinblick auf ihre Entscheidungsgeschwindigkeit offenbart, dass eine eher hierarchische Strukturierung Schnelligkeit ermöglicht, wohingegen konsensuelle Prozesse diese eher verhindern und mehr Zeit in Anspruch nehmen. Kurz gesagt kann der Zusammenhang postuliert werden, dass je hierarchischer die Entscheidungsstrukturen sind, desto schneller können Entscheidungen getroffen und desto schneller kann agiert werden.

5.2.2 Instrumentalität vs. präfigurative Ambition

Ein zweites aus den Interviewdaten herausgearbeitetes Spannungsfeld ist das zwischen den zwei Polen der präfigurativen Ambition auf der einen Seite und der Instrumentalität auf der anderen Seite. Anders gesagt: zwischen dem Pol, die gewünschte Utopie schon in der Organisationsform zu leben und dem Pol, die Organisationsform als Mittel zum Zweck zu betrachten.

XR und EG stehen auf diesem Spannungsfeld eindeutig dem Pol der Präfiguration nahe. Für die entsprechenden Interviews wurde schon in den Einzelfallanalysen herausgearbeitet, dass EG den Anspruch hat, „die Utopie zu leben“ und sich deshalb schon so strukturiert, wie die Aktivist:innen bei EG sich die Welt wünschen und ihre Utopie damit in ihren Strukturen vorwegnehmen. Momo drückt dies wie folgt aus:

[...] und ich glaube für die Gruppe ermöglicht das halt einmal auch ein Ausprobieren von Ideologie oder nicht Ideologie, sondern von Utopien, das mal zu leben, mal zu gucken, Hey, wie ist das, wie kann das sein, wie können wir eine Alternative leben, die wir uns wünschen. (Interview Momo, 2023, Z. 736-739)

XR verfolgt einen ähnlichen Ansatz und will in seinen Strukturen z.B. schon utopische zwischenmenschliche Verhältnisse leben und sich entsprechend so strukturieren, dass es allen möglich ist, sich gut einzubringen.

FFF wurde nach eingehender Analyse der vorliegenden Daten mittig auf dem Spannungsfeld zwischen Instrumentalität und Präfiguration eingestuft. Im vorliegenden Interview waren - im Gegensatz zu EG und XR - präfigurative Ambitionen kein Thema. Die als basisdemokratisch zu bezeichnenden FFF-Strukturen sind aber trotzdem grundsätzlich durchaus auch in Ansätzen präfigurativ strukturiert. Die zentrale Rolle der OG und das demokratische Verständnis von FFF können als teilweise präfigurativ angesehen werden.

Die LG nimmt auf diesem Spannungsfeld einen Platz nahe dem Pol der Instrumentalität ein, da in der Analyse des entsprechenden Interviews deutlich wurde, dass bei der LG die hierarchische Strukturierung instrumentell als Mittel zum Zweck dient und die LG wenig präfigurative Ambitionen verfolgt. Dies wird in folgendem Zitat von Andreas deutlich:

Und so organisieren wir uns natürlich jetzt gerade nicht, aber drauf zielen wir auf, oder in der Demokratie ab. Aber wir als Bewegung sind eine funktionelle Hierarchie, einfach weil es für uns als Bewegung quasi das Nützlichste gerade ist. (Interview Andreas, 2023, Z. 973-977)

Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen der Organisationsform und der Positionierung auf dem hier beschriebenen Spannungsfeld lässt sich sagen, dass Gruppen, die sich präfigurativ organisieren, möglicherweise eher partielle Organisationen und weniger formale Organisationen sind als Gruppen, die sich eher instrumentell organisieren. Dies könnte darin begründet sein, dass formale Organisationen weniger utopische Verhältnisse zulassen, sondern eher das traditionelle, hierarchische Verhältnis reproduzieren, wohingegen partielle Organisationen andere, ggf. utopische Verhältnisse zulassen.

5.2.3 Effektivität vs. Partizipation und Legitimität

Das dritte betrachtete Spannungsfeld liegt zwischen Effektivität auf der einen Seite und breiter Partizipation und Legitimität auf der anderen Seite. Hierbei ist einschränkend zu sagen, dass es in der sozialen Bewegungsforschung schwer ist, objektiv zu messen, wann eine Gruppe effektiv ist, also wann sie ihre Ziele erreicht. Bei der Analyse wurde sich auf die Aussagen der Interviewpartner:innen bezüglich der Effektivität ihrer Gruppe, sofern sie hierzu etwas gesagt haben, verlassen.

Andreas beschreibt im Interview an mehreren Stellen, dass es der LG um eine gewisse Effektivität geht und diese durch die „funktionelle Hierarchie“ ermöglicht wird:

[...] also wir brauchen diese Hierarchien in gewisser Art und Weise, weil es halt irgendwie Menschen braucht, die Dinge ausführen und es braucht Menschen, die gucken okay wird es gerade ausgeführt beziehungsweise nicht zwingend wird es gerade ausgeführt sondern was brauchen wir noch um halt besser und effektiver quasi den Widerstand zu gestalten

und an dem Aspekt gibt es dann halt irgendwie notgedrungen eine Hierarchie oder eine gefühlte Hierarchie. (Interview Andreas, 2023, Z. 642-648)

Gleichzeitig wird an anderer Stelle im Interview mit Andreas deutlich, dass die „funktionelle Hierarchie“ und insbesondere die zentrale Rolle der Kerngruppe dazu führen, dass weniger Partizipation und eine geringere Legitimität vorhanden ist als bei den anderen untersuchten Gruppen.

Bei der Analyse der Interviews zu FFF, XR, und EG wird hingegen deutlich, dass diese einen größeren Fokus auf eine breite Partizipation und die Herstellung von Legitimität stellen, auch wenn dies ggf. zu einer geringeren selbst erlebten Effektivität führt. Bei FFF wird die Partizipation und Legitimität der Entscheidungen vor allem über die zentralen OG-Abstimmungen hergestellt, die sicherstellen, dass alle OG und damit alle bei FFF aktiven Aktivist:innen eingebunden sind und sich beteiligen können. Bei XR wird die Legitimität von größeren Entscheidungen über Prozesse angelehnt an das SOS-Handbuch hergestellt. EG stellt die Legitimität von Entscheidungen ebenso über partizipative (und langwierige) individuelle Konsens-Prozesse her, bei denen sich in der Theorie alle beteiligen können.

Der Vergleich der Gruppen führt zu der Schlussfolgerung, dass eine hierarchische Strukturierung, wie sie die LG praktiziert, anscheinend eine gewisse Effektivität (insbesondere die schon unter 5.2.1 erwähnte Schnelligkeit) ermöglicht. Gleichzeitig erschwert eine solche hierarchische Strukturierung Partizipation und die Legitimitätsgewinnung. Partizipative Prozesse, wie sie bei FFF, XR und EG vorzufinden sind, ermöglichen eine höhere Partizipation und Legitimität, sind aber möglicherweise weniger „effektiv“, da sie vor allem mehr Zeit brauchen.

5.2.4 Einheit vs. Diversität

Das Spannungsfeld zwischen Einheit und Diversität ist das vierte aus den Interviewdaten generierte Spannungsfeld. In den Interviews kommt dieses Spannungsfeld an mehreren Stellen über alle unterschiedlichen Gruppen hinweg vor.

Auch bei diesem vierten Spannungsfeld kann die LG in der Nähe des einen Poles (Einheit) und die anderen untersuchten Gruppen in der Nähe des anderen Poles (Diversität) verortet werden. Im Interview mit Andreas äußert er an mehreren Stellen, dass die LG durch ihre „funktionelle Hierarchie“ eine „Einheit“ bildet und damit „Zersplitterung“ entgegenwirkt:

[...] ich glaube mit der wichtigste Aspekt ist also, du hast auch schon wieder gesagt, so nicht zersplittet sein, wenn wir es positiv formulieren quasi ein einheitliches Bild nach außen, dass wir halt uns gemeinsam als Letzte Generation so zeigen. (Interview Andreas, 2023, Z. 878-881)

Die LG ist außerdem die Gruppe, die ihren lokalen Gruppen die meisten Vorgaben macht, wie diese z.B. protestieren sollen (z.B. die vorgegebene Regel, dass die Aktivist:innen mit ihrem Namen und Gesicht zu ihren Protesten stehen sollen). Auch ist in der „funktionellen Hierarchie“ eine Kontrolle der lokalen Widerstandsguppen durch die Regio-Teams eingebaut. Diese können laut Andreas auch

eingreifen, sollten lokale Gruppen Proteste planen, die nicht der Strategie dienlich sind oder gegen die Regeln der LG verstößen (Interview Andreas, 2023, Z., 651-654). All diese Maßnahmen dienen der Bildung einer Einheit nach Außen, verhindern auf der anderen Seite aber eine gewisse Diversität zwischen den lokalen Gruppen.

Die anderen untersuchten Gruppen FFF, XR und EG sind den vorliegenden Einzelfallanalysen zufolge in der Nähe des Pols der Diversität einzuordnen. So wird im Interview mit Momo deutlich, dass die EG-OG allesamt sehr unabhängig vom EG-Bündnis sind und sehr unterschiedliche Verhältnisse zum Bündnis haben:

Ortsgruppen sind aber letztendlich unabhängig vom Bündnis nochmal anders strukturiert und sie machen Ihren eigenen Kram und das ist auch irgendwie voll wichtig, dass Ortsgruppen halt einfach selbstständig sein können. So ein bisschen. Und sich halt auch zum Beispiel selbstständig entscheiden können, wollen wir dieses Jahr an diesem, an dieser Massenaktion teilnehmen, möchten wir irgendwie daran mitarbeiten oder nicht, haben wir irgendwie einen eigenen Fokus. (Interview Momo, 2023, Z. 236-242)

Auch bei FFF und XR ist die Unabhängigkeit der OG gegeben, weshalb eine größere Diversität zugelassen wird, als es bei der LG der Fall ist. Dies führt auf der anderen Seite aber dazu, dass die Gruppen ggf. weniger als Einheit agieren können.

Zusammenfassend lässt sich in Hinblick auf die Erklärung der unterschiedlichen Positionen der untersuchten Gruppen auf dem Spannungsfeld zwischen Einheit und Diversität sagen, dass hier erneut der Unterschied zwischen den Gruppen in Hinblick auf den organisationalen Aspekt der Hierarchien zum Tragen kommt. Der vorliegenden Analyse zufolge erleichtert eine stärkere hierarchische Strukturierung eine größere Einheit der Gruppe, wohingegen eine weniger hierarchische Strukturierung eine größere Diversität zwischen den Organisationseinheiten der Gruppen ermöglicht.

5.2.5 Vulnerabilität vs. Resilienz

Fünftens wurde das Spannungsfeld zwischen den Polen aus Vulnerabilität und Resilienz identifiziert. Vulnerabilität und Resilienz sind zwei Gegensätze, von denen der Begriff der Resilienz in einzelnen untersuchten Interviews vorkommt. Der Begriff Vulnerabilität kommt zwar in den Interviews nicht vor, erscheint aber trotzdem für eine Analyse interessant.

Die LG ist durch ihre hierarchische Struktur mit einem zentralen und der Öffentlichkeit durchaus bekanntem Kernteam (zumindest sind die vollständigen Namen der Kernteammitglieder im öffentlichen LG-Wiki einsehbar) vermutlich vulnerabler für Versuche staatlicherseits Aktionen der Gruppe zu verhindern. Denn theoretisch können die Mitglieder des Kernteams von staatlicher Seite leicht ausfindig gemacht und strafrechtlich verfolgt werden. Die hierarchische Entscheidungsstruktur zusammen mit der LG-Regel, öffentlich für die eigenen Aktionen und Handlungen einzustehen, führt demzufolge eher dazu, dass die Gruppe vulnerabler erscheint. Diese Analyse stützt sich nicht auf Aussagen aus dem Interview mit Andreas, da sich dieser zu diesem Thema nicht äußerte.

Die anderen Gruppen XR, EG und FFF scheinen aufgrund ihrer eher dezentralen und hierarchiearmen Struktur resilenter gegenüber staatlichen Eingriffen wie Strafverfolgung. Im Interview mit Frank kam dieser „Vorteil“ von XR gegenüber der LG explizit zu Tage:

Wir haben keine festgeschriebenen Rollen und Aufgaben oder klare Kampagnen, wie die Letzte Generation zum Beispiel. Dadurch entwickelt sich das sehr organisch und immer mit den Menschen, die gerade da sind, was natürlich aber auch, wenn es darum geht Menschen in Verantwortung zu haben, sollten diese Menschen halt verschwinden oder sollten sie vielleicht so durch Polizei und Repressionen in ihrer Arbeit gehindert werden, ist natürlich diese Struktur, die sehr selbstorganisiert arbeitet, halt in der Lage, auch relativ flexibel und organisch auf neue Umstände zu reagieren, also vielleicht ein bisschen resilenter. Also ja, also Vorteil wäre auf jeden Fall die Resilienz. (Interview Frank, 2023, Z. 744-752)

Auch erscheint der organische Charakter des „Selbstorganisierenden Systems“ bei XR resilenter und anpassungsfähiger als die eher hierarchischen Strukturen bei der LG. Auch die Strukturen bei EG, die u.a. auf Regeln zur Nutzung von Pseudonymen basieren und damit in starkem Kontrast zu Offenheit bei der LG stehen, sind der Analyse zufolge resilenter als bei der LG. FFF kann als ebenso resilient angesehen werden, da die OG durchaus divers und sehr unabhängig sind und sich so an unterschiedliche Gegebenheiten anpassen können.

Die Diversität, die wie schon im vorangegangenen Unterkapitel 5.2.4 dargestellt - bei EG, XR und FFF vergleichsweise größer ist, ermöglicht vermutlich, dass diese Gruppen resilenter sind als es die LG ist. Außerdem verhindert bzw. erschwert eine hierarchische Strukturierung, die bei der LG vorzufinden ist eine gewisse Resilienz.

5.3 Modell und Hypothesen

Im nun folgenden dritten und abschließenden Teil der Gesamtschau werden die zuvor schon in den einzelnen Unterkapiteln von 5.2 jeweils angesprochenen Hypothesen zum Zusammenhang zwischen der Organisationsform und den Positionen der Gruppen auf den identifizierten Spannungsfeldern zu einem Modell zusammengefasst (siehe Abbildung 11).

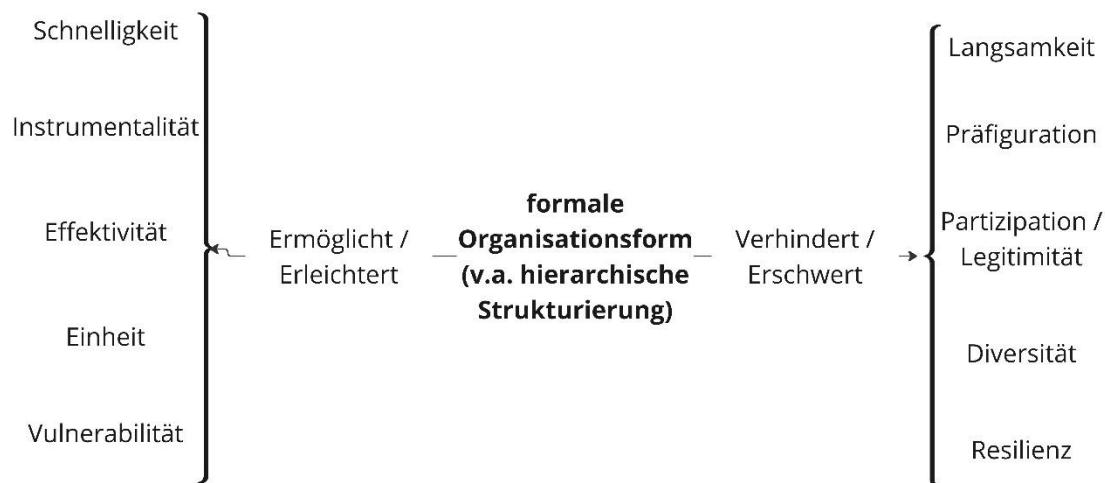


Abbildung 11: Modell mit Hypothesen, eigene Darstellung

Wie schon in den vorangegangenen Unterkapiteln der Gesamtschau deutlich wird, spielt die Formalität und insbesondere der Aspekt des Grads der hierarchischen Strukturierung einer Gruppe eine entscheidende Rolle. Aus diesem Grund ist das vorliegende Modell um den Aspekt der formalen Organisationsform (vor allem hierarchische Strukturierung) herum angeordnet. Wie schon in den einzelnen Unterkapiteln von 5.2 dargestellt, ermöglicht bzw. erleichtert eine hierarchische Strukturierung zum einen einige Aspekte wie Schnelligkeit, Instrumentalität, Effektivität, Einheit und Vulnerabilität. Zum anderen verhindert bzw. erschwert eine hierarchische Strukturierung Aspekte wie Langsamkeit, Präfiguration, Partizipation und Legitimität, Diversität und Resilienz. Würde man statt einer formalen Organisationsform mit hierarchischer Strukturierung eine partielle Organisationsform mit wenig hierarchischer Strukturierung in die Mitte des Models stellen, so würden die Aspekte auf der linken Seite im Modell verhindert bzw. erschwert, wohingegen die Aspekte auf der rechten Seite des Modells ermöglicht bzw. erleichtert würden.

Konkret können aus der vorliegenden Analyse und dem oben vorgestellten Modell folgende Hypothesen über den Zusammenhang zwischen dem Grad der formalen Organisationsform (insbesondere der hierarchischen Strukturierung) und den unterschiedlichen Aspekten der vorgestellten Spannungsfelder aufgestellt werden:

1. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto eher wird Schnelligkeit (und desto weniger Langsamkeit) ermöglicht (siehe Kapitel 5.2.1);
2. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto mehr Instrumentalität (und desto weniger Präfiguration) wird für die Gruppe ermöglicht (siehe Kapitel 5.2.2);
3. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto mehr Effektivität (und weniger Partizipation und Legitimität) wird ermöglicht (siehe Kapitel 5.2.3);

4. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto mehr Einheit bzw. Uniformität (und weniger Diversität) wird ermöglicht (siehe Kapitel 5.2.4);
5. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto geringer die ermöglichte Resilienz (siehe Kapitel 5.2.5).

Die Ergebnisse der Gesamtschau zeigen, dass diese Hypothesen zumindest auf die untersuchten Gruppen zuzutreffen. Vor allem die Kontrastierung zwischen der hierarchisch und eher formal organisierten Letzten Generation und der am wenigsten hierarchisch und eher partiell/informell organisierten Gruppe Ende Gelände führen zur Aufstellung dieser Hypothesen.

6. Fazit

In der vorliegenden qualitativen Untersuchung wurde die Forschungsfrage „wie organisieren sich Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland und was ermöglichen und verhindern die unterschiedlichen Strukturen und Prozesse aus ihrer Sicht?“ bearbeitet. Den beiden Erkenntnisinteressen, die in dieser Frage vereint sind, wurden mithilfe leitfadengestützter Interviews mit Vertreter:innen von vier Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland nachgegangen. Die Analyse wurde mithilfe der Grounded Theory Methodology vorgenommen. Die daraus gewonnenen theoretischen Erkenntnisse werden im Folgenden zusammengefasst, in den Forschungsstand eingeordnet und im Hinblick auf ihre Chancen und Limitationen diskutiert. Außerdem werden abschließend Empfehlungen für weiterführende Forschung formuliert.

Im Hinblick auf das erstes Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit („Wie organisieren sich Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland?“) lässt sich zunächst festhalten, dass sich die vier untersuchten Gruppen, trotz zum Teil ähnlicher übergeordneter Ziele und Maßnahmen bzw. Aktionsformen durchaus in ihren Organisationsformen unterscheiden. Dies wird schon bei den Einzelfallanalysen bei Betrachtung der unterschiedlichen, aus den Interviewdaten und zum Teil ergänzenden Materialien, erstellten Organigramme deutlich (Kapitel 4). Weiter werden diese Unterschiede aber auch manche Gemeinsamkeiten, entlang von 7 Aspekten der Organisationsform im ersten Teil der Gesamtschau deutlich (Kapitel 5.1). Die vergleichende Betrachtung zeigt, dass alle Gruppen einen gewissen Grad an Arbeitsteilung praktizieren (der zwischen den Gruppen etwas variiert), dass es sehr unterschiedliche Entscheidungsfindungsprozesse gibt, die von hierarchisch bis konsensuell reichen und dass die Gruppen teilweise unterschiedliche Antworten auf die nach Ahrne und Brunsson (2011) zentralen 5 Aspekte einer Organisation finden. Bei der vergleichenden Analyse wurde beispielsweise deutlich, dass sich die vier untersuchten Gruppen sich auf dem von Ahrne und Brunsson (2011) entwickelten Kontinuum zwischen partieller und formaler Organisation unterschiedlich einordnen. LG und FFF kommen der Analyse zu folge einer formalen Organisation näher als XR und EG, wobei keine Gruppe alle Kriterien einer formalen Organisation erfüllt. Die Frage der Mitgliedschaft beantworten die vier Gruppen allesamt ähnlich

mit informellen Mitgliedschaftsstrukturen, die weit entfernt von der Antwort einer formalen Organisation sind.

Im Hinblick auf das zweite Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit („Was ermöglichen und verhindern die unterschiedlichen Strukturen und Prozesse der Gruppen aus ihrer Sicht?“) lässt sich ebenso feststellen, dass die zuvor analysierten unterschiedlichen Strukturen und Prozesse der Gruppen unterschiedliche Aspekte ermöglichen bzw. erleichtern (Potentiale) und verhindern bzw. erschweren (Hemmisse). Dies wird zum einen schon bei den Einzelfallanalysen (Kapitel 4) mit den sehr unterschiedlich kodierten Phänomenen deutlich. Bei Ende Gelände wird durch die Organisationsform ermöglicht, die „Utopie zu leben“. Bei Extinction Rebellion ermöglicht die Organisationsform ein sogenanntes „Selbstorganisierendes System“. Bei Fridays for Future dreht sich im Interview und dem FFF-StruPa vieles um die „Basisdemokratie“, die durch die gewählten Strategien ermöglicht wird. Im Kontrast dazu ist bei der Letzten Generation deren „funktionelle Hierarchie“ für die Gruppe zentral. Im vergleichenden Überblick im Rahmen des zweiten Teils der Gesamtschau (Kapitel 5.2) über die Spannungsfelder, auf denen die Gruppen, bedingt durch Unterschiede in ihren Organisationsformen, unterschiedliche Positionen einnehmen, wird außerdem deutlich, welche Konsequenzen die gewählten unterschiedlichen Organisationsformen für die Gruppen haben. So nehmen vor allem die LG und EG sehr unterschiedliche Positionen auf den identifizierten Spannungsfeldern ein. Dies ist vor allem mit deren grundlegend unterschiedlichen Organisationsformen (vor allem dem Unterschied zwischen hierarchischer Strukturierung bei der LG und konsensueller, wenig hierarchischer Strukturierung bei EG) zu erklären. Folgende theoretische Zusammenhänge zwischen den organisationalen Aspekten und den dadurch ermöglichten Aspekten (Potentialen) können aus dem systematischen Vergleich der Fälle im Zuge des zweiten Teils der Gesamtschau (Kapitel 5.2) herausgearbeitet und als ein zentrales Ergebnis dieser Arbeit im daraus entwickelten Modell (5.3) festgehalten werden:

1. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto eher wird Schnelligkeit (und desto weniger Langsamkeit) ermöglicht (siehe Kapitel 5.2.1);
2. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto mehr Instrumentalität (und desto weniger Präfiguration) wird für die Gruppe ermöglicht (siehe Kapitel 5.2.2);
3. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto mehr Effektivität (und weniger Partizipation und Legitimität) wird ermöglicht (siehe Kapitel 5.2.3);
4. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto mehr Einheit bzw. Uniformität (und weniger Diversität) wird ermöglicht (siehe Kapitel 5.2.4);
5. Je formaler (v.a. hierarchischer) eine Gruppe organisiert ist, desto geringer ist die ermöglichte Resilienz (siehe Kapitel 5.2.5).

Wie in Kapitel 2.2 dargestellt, existierten schon vor der nun vorliegenden Untersuchung Erkenntnisse über die Organisationsformen der vier untersuchten Gruppen. Im Rückblick lässt sich nun sagen, dass die Forschungsergebnisse der vorliegenden Arbeit bezüglich des ersten Erkenntnisinteresses gut an die im Kapitel 2.2 bestehenden Erkenntnisse anknüpfen, diese aber durchaus noch erweitern und systematischer darstellen als es bisher der Fall war. So decken sich die EG-Interviewdaten zur Organisationsform weitestgehend mit dem unter Kapitel 2.2.2 beschriebenen Forschungsstand zu EG, können diesen jedoch noch erweitern und systematischer sowie detaillierter darstellen (z.B. mithilfe eines Organigramms). Auch bei der Untersuchung von XR kann der bestehende Forschungsstand mithilfe der Interviewdaten und des SOS-Handbuchs weitestgehend bestätigt werden. Allerdings fällt auf, dass der Befragte Frank an keiner Stelle von „soziokratischen“ Strukturen spricht, sondern immer die Selbstbezeichnung des „Selbstorganisierenden Systems“ verwendet. Möglicherweise ist dem Befragten die XR zugrundeliegende Organisationstheorie, die im Forschungsstand aufgegriffen wird und er in seinen Antworten durchaus beschreibt, gar nicht bewusst. Die grundlegende Strukturierung von FFF ist, wie im Forschungsstand knapp dargestellt, eine basisdemokratische mit Mehrheitsabstimmungen. Die schon in bisherigen Untersuchungen angesprochenen versteckten Hierarchien (z.B. Kompetenzhierarchien etc.) werden auch in der vorliegenden Untersuchung offenbart. Doch auch bei FFF kann die vorliegende Untersuchung dazu beitragen, dass die Strukturen und Prozesse detaillierter und umfassender verstanden werden. Die Erkenntnisse über die LG knüpfen ebenso an die wenigen schon existierenden Erkenntnisse über die Organisationsform dieser Gruppe an und bestätigen, die Besonderheit der hierarchischen Strukturierung der Gruppe. Trotzdem liefert die vorliegende Untersuchung auch bezüglich der LG deutlich umfassendere Einblicke, als die schon existierende Literatur bereitstellt.

Wie in Kapitel 2.3 dargestellt, gibt es bisher begrenzte theoretische und empirische Erkenntnisse zum zweiten Erkenntnisinteresse dieser Arbeit: den Potentialen und Hemmnissen der Organisationsstrukturen. Bezuglich der in 2.3.1 dargestellten Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Organisationsstrukturen und Zielerreichung bzw. Erfolg lässt sich sagen, dass die Erkenntnisse des zweiten Teils der Gesamtschau nicht bestätigen, dass z.B. eine hierarchische Strukturierung negativ mit Zielerreichung und Erfolg zusammenhängt. Vielmehr scheint eine gewisse Hierarchie, wie sie bei der LG vorzufinden ist, durchaus positiv für die Geschwindigkeit und die Effektivität einer Gruppe zu sein. Hingegen verhindert eine hierarchische Strukturierung andere gegebenenfalls wichtige Aspekte wie organisationale Diversität und Resilienz. In Bezug auf die Gefahr der Formalisierung, Professionalisierung und Oligarchisierung, wie sie in Kapitel 2.3.2 theoretisch dargestellt wird, kann gesagt werden, dass zumindest im Interview mit Andreas von der LG, diese Gefahr zur Sprache kam und sie der LG deshalb durchaus bewusst erscheint. Es scheint, auf Basis der vorliegenden einleuchtend, dass dieser Gefahr vor allem die LG mit ihren hierarchischen Strukturen ausgesetzt ist, wohingegen die anderen Gruppen mit weniger hierarchischen Strukturen weniger mit dieser Gefahr konfrontiert scheinen. Die Gefahr der „Strukturlosigkeit“, wie sie in Kapitel 2.3.3 auf Basis des Konzepts von Jo Freeman (1972) aufgezeigt wird, scheint,

den Interviewdaten zufolge für keine der vorliegenden Gruppen zu gelten, da sie alle zwar unterschiedliche, aber konkrete Strukturen gebildet haben.

Die zuvor präsentierten Ergebnisse bergen zum einen Chancen und sind zum anderen durch methodische und inhaltliche Limitationen begrenzt. Als eine Chance kann gesehen werden, dass die theoretischen Erkenntnisse und insbesondere die aufgestellten Hypothesen als Grundlage für weitere (gegebenenfalls quantitative) Forschung dienen können. Damit trägt die Arbeit zu einem noch wenig erforschten Gebiet bei und ermöglicht die weitere systematische Erforschung von Organisationsformen von Gruppen sozialer Bewegungen. Eine weitere Chance der vorliegenden Ergebnisse ist die Anwendung dieser in sozialen Bewegungen, da auf Grundlage der detaillierten Analyse der unterschiedlichen Organisationsformen verschiedener Gruppen eine gute Übersicht über Potentiale und Hemmnisse dieser unterschiedlichen Organisationsformen gegeben werden kann. Dies kann Gruppen sozialer Bewegungen dabei helfen, informierte Entscheidungen über ihre eigenen Organisationsformen zu treffen. Neben den genannten Chancen gehen die präsentierten Ergebnisse mit methodischen und inhaltlichen Limitationen einher. Wie schon im Methodenteil dieser Arbeit erläutert, wurde das ideale Vorgehen der GTM nicht vollumfänglich befolgt, sondern aus praktischen und zeitlichen Gründen abgeändert. So wurde kein „theoretical Sampling“ vorgenommen und die Kodierschritte nicht in einer Kodiergruppe vollzogen. Außerdem wäre es noch interessant gewesen, neben den Gruppen sozialer Bewegungen eine „Social Movement Organisation“ wie z.B. „Greenpeace“ mit in die Fallauswahl einzubeziehen. Das rein qualitative Vorgehen dieser Arbeit ermöglicht außerdem nur eine Theorieentwicklung und das Aufstellen von Hypothesen, allerdings nicht das Überprüfen dieser anhand quantitativer Daten. Darüber hinaus wäre es ideal gewesen, nicht nur eine Interviewperson je Gruppe zu interviewen, sondern mehrere, unterschiedliche Menschen je Gruppe zu befragen. Daran anschließend kann als inhaltliche Limitation gesehen werden, dass die Potentiale und Hemmnisse der Organisationsformen nur aus Sicht der dezidierten Organisations-Expert:innen der Gruppen identifiziert wurden. Diese neigen dazu, der Organisationsform ihrer Gruppe eher positiv gegenüberzustehen, da sie diese zum Teil selbst mitentwickeln und stellen somit keine neutralen Betrachter:innen oder „normale“ Aktivist:innen der Gruppe dar.

Ausgehend von den Limitationen der vorliegenden Untersuchung ergeben sich abschließend die folgenden zwei Empfehlungen für weiterführende Forschung. Erstens wäre es interessant und relevant, die qualitativen Ergebnisse dieser Arbeit und insbesondere die konkreten, aus dem Vergleich der Gruppen abgeleiteten Hypothesen mithilfe einer empirischen Untersuchung zu überprüfen. Die vorliegende Arbeit liefert dafür das notwendige theoretische Fundament und könnte gut als Ausgangspunkt für weitere (quantitative) Forschung dienen. Zweitens wäre eine weitere qualitative Untersuchung unter Einbezug von noch formaleren Organisationen wie z.B. SMO wie „Greenpeace“ interessant, um die in dieser Arbeit erarbeiteten Erkenntnisse weiter zu validieren und herauszufinden, wie sich die theoretischen Erkenntnisse bei Einbeziehung deutlich formalerer Organisationen in die Untersuchungsauswahl weiterentwickeln.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die vorliegende Arbeit einen Beitrag zum besseren Verständnis der unterschiedlichen Organisationsformen von Gruppen der Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland liefert und herausarbeitet, welche Potentiale und Hemmnisse mit den unterschiedlichen Organisationsformen einhergehen. Damit trägt die Arbeit dazu bei, dass das Bewusstsein um die Heterogenität von Organisationsformen welche von Aktivist:innen sozialer Bewegungen genutzt werden, erhöht wird. Dies kann eine Grundlage sowohl für weitere wissenschaftliche Auseinandersetzungen mit diesem Themenkomplex als auch für Aktivist:innen und deren informierte Wahl einer Organisationsform für ihr aktivistisches Engagement darstellen.

Literaturverzeichnis

- Abraham, M. & Büschges, G. (2009). *Einführung in die Organisationssoziologie* (4. Aufl.). *Lehrbuch*. VS Verl. für Sozialwiss.
- Ahrne, G. & Brunsson, N. (2011). Organization outside organizations: the significance of partial organization. *Organization*, 18(1), 83–104. <https://doi.org/10.1177/1350508410376256>
- Almeida, P. (2019). *Social movements: The structure of collective mobilization*. University of California Press.
- Blee, K. M. & Taylor, V. (2002). Semi-structured interviewing in social movement research. *Methods of social movement research*, 16, 92–117.
- Bosse, J. (2017). Analyse: „Zurück in der Grube. Ende Gelände 2“: - Die Anti- Kohlebewegung in der Lausitz im Mai 2016. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 30(1), 88–92.
- Breuer, F., Muckel, P. & Dieris, B. (2019). *Reflexive Grounded Theory*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22219-2>
- Bundeszentrale für politische Bildung (23. März 2023). Klimagerechtigkeit. *Bundeszentrale für politische Bildung*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://www.bpb.de/themen/klimawandel/dossier-klimawandel/515255/klimagerechtigkeit/>
- Buzogány, A. & Scherhaufer, P. (2023). The New Climate Movement: Organization, Strategy, and Consequences. In *Routledge Handbook of Environmental Policy* (S. 358–380). Routledge.
- Coster, M. de & Zanoni, P. (2023). More Than Prefigurative Politics? Redefining institutional frames to reduce precarity under neoliberal capitalism. *Organization Studies*, 44(6), 939–960.
- Della Porta, D. & Diani, M. (2009). *Social Movements: An Introduction*. John Wiley & Sons.
- Della Porta, D., Diani, M., den Hond, F., Bakker, F. G. de & Smith, N. (2015). Social Movements and Organizational Analysis. In D. Della Porta & M. Diani (Hrsg.), *The Oxford handbook of social movements*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199678402.013.41>
- Della Porta, D. & Parks, L. (2016). Framing Processes in the Climate Movement: From Climate Change to Climate Justice. In M. Dietz & H. Garrelts (Hrsg.), *Routledge international handbooks. Routledge handbook of the climate change movement* (First issued in paperback, 19 - 30). Routledge, Earthscan from Routledge.
- Diefenbach, T. (2019). Why Michels' ‘iron law of oligarchy’ is not an iron law – and how democratic organisations can stay ‘oligarchy-free’. *Organization Studies*, 40(4), 545–562. <https://doi.org/10.1177/0170840617751007>
- Draxler, S. (2015). *Soziale Bewegungen und ihre Organisationsformen: - Wie beeinflusst die Organisiertheit bzw. Strukturierung sozialer Bewegungen deren Wirkmächtigkeit und Effektivität?* [Masterarbeit]. Wirtschaftsuniversität, Wien.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Transkription: Regelsysteme, Software und praktische Anleitungen für qualitative ForscherInnen*.
- Ende Gelände. (2022). *We shut shit down*. Edition Nautilus.

- Ende Gelände. (2024a). *Lokale Gruppen*. Abgerufen am 22.03.2024: <https://www.ende-gelaende.org/mitmachen/ortsgruppen/>
- Ende Gelände. (2024b). *Über uns*. Abgerufen am 22.03.2024: <https://www.ende-gelaende.org/ueberuns/>
- Ende Gelände. (2024c). *Überall Polizei, nirgendwo Sicherheit*. Abgerufen am 22.03.2024: <https://www.ende-gelaende.org/polizeikritik/>
- Etchanchu, H., Bakker, F. G. de & Delmestri, G. (2021). Social movement organizations' agency for sustainable organizing. In S. Teerikangas, T. Onkila, K. Koistinen & M. Mäkelä (Hrsg.), *Research handbook of sustainability agency*. Edward Elgar Publishing.
- Extinction Rebellion. (2019). *SOS-Handbuch*. Abgerufen am 21.03.2024: https://extinctionrebellion.de/rebelli-ecke/organisierung/#_b_SOS-Handbuch_b_1
- Extinction Rebellion. (2024a). *Arbeitsgruppen*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://extinctionrebellion.de/mitmachen/arbeitsgruppen/>
- Extinction Rebellion. (2024b). *Ortsgruppen*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://extinctionrebellion.de/og/>
- Extinction Rebellion. (2024c). *Find Your XR Group | Extinction Rebellion*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://rebellion.global/groups/#countries>
- Extinction Rebellion. (2024d). *Prinzipien und Werte*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://extinctionrebellion.de/wer-wir-sind/prinzipien-und-werte/>
- Extinction Rebellion. (2024e). *Rebellionskonsens*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://extinctionrebellion.de/aktionen/rebellionskonsens/>
- Extinction Rebellion. (2024f). *Unsere Forderungen*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://extinctionrebellion.de/wer-wir-sind/unsere-forderungen/>
- Flick, U., Kardorff, E. von & Steinke, I. (Hrsg.). (2017). *Rororo: Rowohls Enzyklopädie. Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (12. Auflage, Originalausgabe). Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Fotaki, M. & Foroughi, H. (2022). Extinction Rebellion: Green activism and the fantasy of leaderlessness in a decentralized movement. *Leadership*, 18(2), 224–246.
- Freeman, J. (1972). The tyranny of structurelessness. *Berkeley Journal of Sociology*, 151–164.
- Fridays for Future. (2023). *Strukturpapier (v3.7.0)*. Abgerufen am 04.01.2024: <https://info.fffutu.re/strukturpapier/>
- Fridays for Future. (2024a). *Ortsgruppen*. Abgerufen am 22.03.2024: <https://fridaysforfuture.de/regionalgruppen/>
- Fridays for Future. (2024b). *Wiki*. Abgerufen am 22.03.2024: <https://wiki.fridaysforfuture.is/wiki/Hauptseite>
- Gardner, P., Carvalho, T. & Valenstain, M. (2022). Spreading rebellion? The rise of extinction rebellion chapters across the world. *Environmental Sociology*, 8(4), 424–435. <https://doi.org/10.1080/23251042.2022.2094995>
- Groth, A. (2019). Extinction Rebellion is using holacracy to scale its international movement. *Quartz*. Abgerufen am 22.03.2024: <https://qz.com/work/1776861/extinction-rebellion-is-using-holacracy-to-scale-its-international-movement>

- Haunss, S. & Sommer, M. (Hrsg.). (2020). *X-Texte zu Kultur und Gesellschaft. Fridays for Future: Die Jugend gegen den Klimawandel Konturen der weltweiten Protestbewegung*. Transcript.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4>
- Jenkins, J. C. (1983). Resource mobilization theory and the study of social movements. *Ann. Rev. Sociol.*, 9(1), 527–553.
- Jenkins, J. C. & Eckert, C. M. (1986). Channeling Black Insurgency: Elite Patronage and Professional Social Movement Organizations in the Development of the Black Movement. *American Sociological Review*, 51(6), 812. <https://doi.org/10.2307/2095369>
- Jenkins, J. C. & Form, W. (2005). Social movements and social change. In T. Janoski (Hrsg.), *Handbook of political sociology: States, civil societies, and globalization* (S. 331–349). Cambridge University Press.
- Kaufer, R. & Albrecht, A. (2022). „Aufstand der letzten Generation“: Aktionsformen und Legitimationsargumente. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 35(4).
- Kolbinger, M. L. (2022). Autogene soziale Innovation: Fridays for Future als synergetisch selbstgesteuerte Jugendbewegung. In E. Schüll, H. Berner, M. L. Kolbinger & M. Pausch (Hrsg.), *Zukunft und Forschung. Soziale Innovation im Kontext* (S. 251–277). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37221-7_11
- Kühl, S. (2020). *Organisationen: Eine sehr kurze Einführung* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29832-6>
- Laloux, F. (2015). *Reinventing Organizations: Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit* (M. Kauschke, Übers.) (1. Aufl.). EBL-Schweizer. Vahlen.
- Lee, M. Y. & Edmondson, A. C. (2017). Self-managing organizations: Exploring the limits of less-hierarchical organizing. *Research in Organizational Behavior*, 37, 35–58. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.002#>
- Letzte Generation. (2024a). *Wiki*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://wiki.letztegeneration.org/de/home>
- Letzte Generation. (2024b). *Forderungen*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://letztegeneration.org/forderungen/>
- Letzte Generation. (2024c). *Werte & Protestkonsens*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://letztegeneration.org/mitmachen/werte-protestkonsens/>
- Letzte Generation. (2024d). *Widerstandsgruppen*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://letztegeneration.org/wig/>
- Letzte Generation. (2024e). *Strategie*. Abgerufen am 21.03.2024: <https://letztegeneration.org/strategie/>
- Maeckelbergh, M. (2016). The Prefigurative Turn: The Time and Place of Social Movement Practice. In *Social Sciences for an Other Politics* (S. 121–134). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-47776-3_9
- Martela, F. (2019). What makes self-managing organizations novel? Comparing how Weberian bureaucracy, Mintzberg's adhocracy, and self-organizing solve six fundamental problems of organizing. *Journal of Organization Design*, 8(1), 1–23. <https://doi.org/10.1186/s41469-019-0062-9>

- McCarthy, J. D. & Zald, M. N. (1973). The Trend of Social Movements in America: Professionalization and Resource Mobilization.
- McCarthy, J. D. & Zald, M. N. (1977). Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. *American Journal of Sociology*, 82(6), 1212–1241. <https://www.jstor.org/stable/2777934>
- Meikle, M., Wilson, J. & Jafry, T. (2016). Climate justice: between Mammon and Mother Earth. *International Journal of Climate Change Strategies and Management*, 8(4), 488–504. <https://doi.org/10.1108/IJCCSM-06-2015-0089>
- Michels, R., Paul, C. & Paul, E. (1915). *Political parties; a sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy*. Hearst's International Library Co. //catalog.hathitrust.org/Record/001748593
- Minoni, M. (2022). *Beyond the horizon (tality): Can hierarchical be horizontal?* [Masterarbeit].
- Moor, J. de, Uba, K., Wahlström, M., Wennerhag, M. & Vydt, M. de. (2020). *Protest for a future II: Composition, mobilization and motives of the participants in Fridays For Future climate protests on 20-27 September, 2019, in 19 cities around the world*.
- Moor, J. de, Vydt, M. de, Uba, K. & Wahlström, M. (2021). New kids on the block: taking stock of the recent cycle of climate activism. *Social Movement Studies*, 20(5), 619–625. <https://doi.org/10.1080/14742837.2020.1836617>
- Mucha, W., Soßdorf, A., Ferschinger, L., Burgi, V. & Krach, P. (2023). Entscheidungsfindung und Einfluss bei Fridays for Future – Zur Rolle von Basisdemokratie, Hierarchien und Expertise. *Zeitschrift für Politikwissenschaft*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1007/s41358-023-00341-x>
- Opp, K.-D. (2009). *Theories of political protest and social movements: A multidisciplinary introduction critique and synthesis*. Routledge.
- Ozden, J. & Glover, S. (2022). *Expert interviews: Protest outcomes and success factors*. Social Change Lab.
- Ozden, J. & Glover, S. (2023). *What makes a protest movement successfull?* Social Change Lab.
- Reinecke, J. (2018). Social Movements and Prefigurative Organizing: Confronting entrenched inequalities in Occupy London. *Organization Studies*, 39(9), 1299–1321. <https://doi.org/10.1177/0170840618759815>
- Robertson, B. J. (2015). *Holacracy: The revolutionary management system that abolishes hierarchy*. Penguin UK.
- Rucht, D. (1999). Linking Organization and Mobilization: Michels' Iron Law of Oligarchy Reconsidered. *Mobilization: An International Quarterly*, 4(2), 151–169. <https://doi.org/10.17813/maiq.4.2.l2680365q32h6616>
- Rucht, D. (2017). Exploring the Backstage: Preparation and Implementation of Mass Protests in Germany. *American Behavioral Scientist*, 61(13), 1678–1702. <https://doi.org/10.1177/0002764217744135>
- Rucht, D. (2023). *Die Letzte Generation: Beschreibung und Kritik* (ipb working series Nr. 1). https://protestinstitut.eu/wp-content/uploads/2023/04/wp_1.2023.pdf
- Sander, H. (2016). Die Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland. *Entwicklung Und Perspektiven*. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS).

- Sander, H. (2017). Ende Gelände: Anti-Kohle-Proteste in Deutschland. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 30(1), 26–36. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/fjsb-2017-0004/html>
- Simsa, R. & Totter, M. (2017). Social movement organizations in Spain: Being partial as the prefigurative enactment of social change. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 12(4), 280–296.
- Smiles, T. & Edwards, G. A. S. (2021). How does Extinction Rebellion engage with climate justice? A case study of XR Norwich. *Local Environment*, 26(12), 1445–1460. <https://doi.org/10.1080/13549839.2021.1974367>
- Snow, D. A., Soule, S. A. & Kriesi, H. (Hrsg.). (2008). *The Blackwell companion to social movements*. John Wiley & Sons.
- Sommer, M., Rucht, D., Haunss, S. & Zajak, S. (2019). Fridays for Future: Profil, Entstehung und Perspektiven der Protestbewegung in Deutschland. *ipb working paper series*(2).
- Staggenborg, S. (1988). The Consequences of Professionalization and Formalization in the Pro-Choice Movement. *American Sociological Review*, 53(4), 585. <https://doi.org/10.2307/2095851>
- Staggenborg, S. (1998). Social Movement Communities and Cycles of Protest: The Emergence and Maintenance of a Local Women's Movement. *Social Problems*, 45(2), 180–204. <https://doi.org/10.2307/3097243>
- Stöber, S. (2019). „Extinction Rebellion“ - radikal, aber gewaltlos. *tagesschau.de*. Abgerufen am 22.03.2024: <https://www.tagesschau.de/faktenfinder/extinction-rebellion-107.html>
- Strauch, B. (2020). *Soziokratie: Kreisstrukturen als Organisationsprinzip zur Stärkung der Mitverantwortung des Einzelnen* (2. Auflage). Vahlen, Franz.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (Unveränd. Nachdr. der letzten Aufl.). Beltz.
- Tahseen, J. (Hrsg.). (2020). *Routledge handbooks. Routledge Handbook of Climate Justice* (First issued in paperback). Routledge.
- Tarrow, S. (2011). *Power in movement: Social movements and contentious politics* (Revised and updated 3. ed.). Cambridge Univ. Press.
- Temper, L. (2021). From Ogoniland to Ende Gelände. In R. Kinna & U. Gordon (Hrsg.), *Routledge handbooks. Routledge handbook of radical politics* (First issued in paperback, 97 -106). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Toewe, S. (2017). Interview: Ende Gelände! hat es geschafft, handlungsfähige Akteure in einem internationalen Prozess zusammenzubinden: Interview mit Insa Vries, Sprecherin von Ende Gelände! *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 30(1), 92–96.
- Voss, K. & Sherman, R. (2000). Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement. *American Journal of Sociology*, 106(2), 303–349. <https://doi.org/10.1086/316963>
- Wahlström, M., Sommer, M., Kocyba, P., Vydt, M. de, Moor, J. de, Davies, S., Wouters, R., Wennerhag, M., van Stekelenburg, J. & Uba, K. (2019). *Protest for a future: Composition, mobilization and motives of the participants in Fridays For Future climate protests on 15 March, 2019 in 13 European cities*.

Westwell, E. & Bunting, J. (2020). The regenerative culture of Extinction Rebellion: self-care, people care, planet care. *Environmental Politics*, 29(3), 546–551.
<https://doi.org/10.1080/09644016.2020.1747136>

Yates, L. (2015). Rethinking Prefiguration: Alternatives, Micropolitics and Goals in Social Movements. *Social Movement Studies*, 14(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/14742837.2013.870883>

