

# EINFÜHRUNG IN DIE HIERARCHIEKRITIK

## Einführung in die Hierarchiekritik: Handout zum Seminar

### 1. Intro

### 2. Einführungsspiel: Hierarchien sichtbarmachen

### 3. Hierarchien: Was ist das?

- Es ist an sich etwas Gutes, dass wir unterschiedliche Eigenschaften haben. Problematisch wird es darum:
  - **Unterschiedliche Eigenschaften und Hintergründe sind oft mit unterschiedlicher Macht verbunden.**
  - Dass es diese Unterschiede gibt, das können wir nur zu einem gewissen Grad beeinflussen.
  - Wir können aber beeinflussen, wie die Machtverhältnisse in unseren Gruppen sind, um zu vermeiden, dass diese Unterschiede Einzelnen mehr Macht geben.
  - Was können wir tun?
1. Wir können sie **sichtbar** machen, wie durch das Spiel, um uns ihrer bewusst zu werden.
    - Dazu fragen wir euch, die **Herrschaftsbrille** aufzusetzen. Das heißt, alles was getan wird, im Projekt & während der Workshops darauf zu untersuchen, welche Formen von Hierarchie eventuell am Werk sind.
  2. Mit den Sichtbar gemachten Hierarchien können wir Strukturen und Prozesse entwickeln, die Menschen trotz unterschiedlicher Hintergründe und Eigenschaften gleichberechtigten.

### 4. Einige Begriffsklärungen: Macht

- **Macht** (power): kann **Macht zu- oder Macht über- sein**. In dem Fall (macht über-) wird es zu Herrschaft: dann ist Macht die **Möglichkeit zur Herrschaft von A über B**.
- **Herrschaft** ist die **dauerhaft und systematisch gefestigte Macht**. (Ich herrsche über jemanden). Auf Gesellschaftsebene: Die dauerhafte & systematische hierarchische Ordnung der Gesellschaft.
- **Hierarchie** ist die **strukturelle Anordnung von Macht in Positionen** (Mein chef ist in der Hierarchie über mir)
- **Dominanz** beschreibt den Zustand, das **Kräfteverhältnis**; wenn A mehr Macht hat als B, wenn A dominant ist, ist es meistens in der Hierarchie höher.



- *Privilegien*: Durch Macht/Herrschaft entstehen *Privilegien*. Das bedeutet, dass ich aufgrund meiner Macht mehr **Ressourcen** hab (ob materiell oder anderweitig).
- *Codes*: Ein weiterer Begriff der in der Hierarchiekritik wichtig ist, ist Hierarchie in der Manifestation von *Codes: interne Sprache*, die sich auf unterschiedliche Arten manifestiert und **oft Hierarchien kreiert**. Gibt es überall, nicht nur in der Linken, oft fallen sie uns nicht auf/ denken wir nicht drüber nach.

z.B. 1. Begriffe (z.B. Lautie, Tops, Plenum, politische Begriffe (FLINT, LGBTQ, Feminismus, queer etc.)

2. Sprache (gendern, wie reden/ akademisch versus street slang)

3. Symbole

4. Zeichen (z.B. Handzeichen)

5. Äußerliches (von Personen, von Räumen, von Orten)

6. Verhalten (in unterschiedlichen Situationen, z.B. im Meeting, auf Demos)

- Das heißt: Codes kreieren Hierarchien: Wer mehr Codes versteht, ist meistens mächtiger und kann besser handeln. Darum probieren wir in bestimmten Räumen auch Codes zu minimieren.

## 5. Einige Begriffsklärungen: Herrschaftskritik

- Begriff „Hierarchiekritik“ wechselweise mit *Herrschaftskritik* benutzt
- zentraler Begriff aus der Anarchismustheorie
- An-archia, aus dem griechischen, heißt: ohne-Herrschaft.
- Herrschaftskritik bedeutet: die *Kritik daran, dass es Herrschaft des einen über den anderen gibt*.
- In der Herrschaftskritik wird oft vor allem die Herrschaft des Staates oder Unternehmen über Menschen genannt; aber auch zwischenmenschlich gibt es viele Hierarchien (wie im Spiel bemerkt)
- Ziel dieser Theorie ist, dass wir alle **gleichberechtigt & frei** miteinander zusammenleben.
- Das Menschenbild in der Hierarchiekritik ist also positiv: es wird daran geglaubt, dass Menschen in freien Vereinbarungen d.h. ohne Zwang gut miteinander leben & zusammenarbeiten können
- Anders als Verfechter von viel-Staat oder auch autoritären Theorien, die negatives Menschenbild haben: glauben, dass Menschen ohne auferlegte Regeln aufeinander losgehen
- Anderer Unterschied: in Hierarchiekritik wird angenommen, dass Menschen verschieden sind und sein dürfen sollen, und sich deshalb in kleinen Einheiten miteinander organisieren
- Dazu gibt es die Ausdrucksweise: „freie Menschen in freien Vereinbarungen“

## EINFÜHRUNG IN DIE HIERARCHIEKRITIK

- Heißt also nicht, dass wir gar keine Vereinbarungen mehr machen/ uns nicht organisieren aber dass wir dies freiwillig tun, ohne Zwang
- Es gibt viele Formen von Hierarchie, unterschiedliche Ebenen. Bei uns geht es heute nicht um die Kritik am Staat, das war nur zur Wortherkunft. Bei uns geht es heute um die Hierarchien untereinander, in unseren Gruppen.
- Außerdem wichtig: wir probieren hierarchie-arm anstatt -frei zu sagen: Hierarchien können nicht komplett verschwinden, können sie aber **sichtbarmachen + minimieren**.
- Hierarchien müssen auch nicht immer schlimm sein, solange es einen bewussten Umgang mit ihnen gibt.
- Und: handeln statt sein: „wir sind unhierarchisch = wir bemühen uns unhierarchisch zu handeln; denn wir können nicht voraussetzen, dass wir nicht hierarchisch sind. Wir können eher voraussetzen, dass wir es sind, weil wir so erzogen worden sind.

### 6. Merkmale von hierarchiekritischen Projekten

- Fern aller Vollständigkeit haben wir einige Punkte gesammelt, die uns in hierarchiekritischen Projekten wichtig sind:
- **Freie Vereinbarungen** Selbstorganisation heißt, frei von Zwängen zu leben. Wir wollen uns keine Zwänge ausdenken sondern als Grundsatz haben, dass alle die mitmachen, freiwillig da sind und handeln. Das ist der Grundsatz von unserem Handeln als selbstorganisierte Gruppe.
- **Radikal** Das Problem/ die Situation an der Wurzel anpacken: hierarchiekritik ist per se radikal, weil sie das Bestehende (eine Welt voller Hierarchien und Herrschaft) radikal ablehnt und Alternativen sucht.
- **Transparenz** (= *Durchsichtigkeit*) von Strukturen und Prozessen, von Informationen für Mitmachende, von Codes, etc.: Mit mehr Transparenz schaffen wir Informationshierarchien ab. Auch: Hierarchien transparent machen, durch Spiele, Treffen, Ansprechen.
- **Zugänglichkeit** den Zugang zu Wissen+Ressourcen, zB direkter Zugang zum Mailkonto, Zugang zu Wissen+Fähigkeiten, Zugang zu anderen Gruppen, AG's, Mitstreitenden, es soll einfach sein effektiv mitzumachen, dazu auch Codes reduzieren wenn nötig (Codes sollen kein statussymbol sein): Wir schaffen also Wissens & Informationshierarchien ab.
- **Skillsharing** (= *Wissen/Fähigkeiten teilen*). Auch: alle Daten teilen, alles allen weiterverteilen, copyleft, alle können alles lernen. Auch hier geht es wieder um die Minimierung von Wissens- und Informationshierarchien.
- **Rotation** (=zufälliger Wechsel) Rotation hilft dem Skillsharing-Aspekt.



- **Offene Räume/** Strukturen Rotation damit alle alles können und sich kein Wissen konzentriert, offene Räume ähnlich, dass jederzeit jemand in die Gruppe/AG dazukommen kann. Zugangshierarchien + Informationshierarchien werden minimiert. Erhöht also die Zugänglichkeit.
- **Prozessorientiert:** nicht den alleinigen Fokus (wie in kapitalistischen Projekten) darauf, was bei etwas herausgekommen ist, sondern wie es war, der Weg ist das Ziel, wir kommen nur zur Utopie, wenn wir etwas jetzt schon richtig machen
- **inklusiv** Einerseits heißt das, das Projekt muss von Allen sein, die mitmachen: Es kann nicht eins den Plan machen, und andere folgen. Weiterhin heißt das auch, dass sie möglichst viele verschiedene Menschen mitnehmen – denn nur mit Allen kann eine Welt für Alle gestaltet werden.
- **Utopiefokus** (=Fokus darauf, wo wir hin wollen) Statt nur problemanalyse, kann beides geben aber: Herrschaftskritik ist an sich eine Utopie, wir müssen uns immer wieder bewusst machen, in welcher Gesellschaft wir leben wollen, um uns dahin zu bewegen (das gilt für jedes Projekt). Herrschaftskritisch Projekte machen ist mehr als eine Arbeit, es ist eine Art und Weise, die Welt zu betrachten.
- **Dezentral/autonom:** (=nicht zentral, unabhängig) in kleinen Gruppen eng arbeiten und sich dezentral vernetzen, ohne Hierarchie nach oben. Das sorgt für Vielfalt. Passt auch zusammen mit dem Grundsatz von den „freien Vereinbarungen“ und der Philosophie der Verschiedenheit: Wir müssen nicht als Masse über alles abstimmen, vieles kann selbst entschieden werden/ in kleineren Einheiten.
- **Reflektion und Zeit** (=kritisches Nachdenken/ Nachfühlen) Über eigene Prozesse, Gruppe, Geschehenes nachdenken + kritisch hinterfragen, immer wieder Zeit nehmen zu sehen, wie der Prozess war. Nur mit Zeit werden die Hierarchien sichtbar und nur durch Reflektion können wir lernen sie zu verändern. Bewusste Momente für Reflektieren über Hierarchien immer wieder wichtig.
- **Ergebnisoffen** Das Ziel kann nur von allen Beteiligten zusammen formuliert werden. Außerdem arbeiten wir hierarchiekritisch miteinander, das ist die Priorität. Wenn dabei etwas Anderes rauskommt, als wir am Anfang dachten, dann ist das, weil Alle zusammen gearbeitet haben.
- **Achtsamkeit** für einander und für mögliche Hierarchien. Eine wichtige Grundhaltung, denn nur so können die oft versteckten Hierarchien gefühlt & sichtbar gemacht werden.
- **Konfliktbereitschaft** positive Sicht auf Konflikte, weil nur durch ehrliche Kommunikation Gruppe sich entwickeln kann. Harmoniedruck gibt es oft. Streit heißt ja erstmal: Menschen wollen etwas! Das ist schonmal gut.

## 7. Rounding up

## EINFÜHRUNG IN DIE HIERARCHIEKRITIK

- Unterschiedliche Eigenschaften & Hintergründe führen zu unterschiedlicher Macht.
- Wir versuchen, in Gruppen Macht sichtbar zu machen (die Herrschaftsbrille)
- Und entwickeln damit Prozesse, die sie minimieren (herrschaftskritische Projekte!).
- Dazu haben wir uns theoretischen Background angeeignet (Definitionen & Begriffe)
- Und Merkmale, Tools & Techniken eines hierarchiekritischen Projekts gesammelt.

