express
Zeitung für sozialistische
Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Radikale Teamorientierung

Umrisse eines Organizings abseits des Schlüsselpersonenkonzepts – von Slave Cubela*

In: ***express*** *12/2025*

Eine Weile ist es schon her, dass gewerkschaftlich Aktive rege über Organizing diskutiert haben. Inzwischen ist es zum Alltag geworden: Betriebe werden gemappt, Branchen erschlossen und Bewegungen aufgebaut. Welche Rolle dabei die Debatten spielen, die über Jahre hinweg im *express* geführt wurden, wissen wir nicht. Wir hoffen jedenfalls, dass das Nachdenken und Streiten für die Praxis hilft. Deshalb diskutieren wir weiter über Organizing.

In unserer Ausgabe 9-10/2025 kritisierte Slave Cubela das Schlüsselpersonenkonzept, mit dem an Jane McAlevey geschulte Organizer:innen in der Regel arbeiten. Torsten Bewernitz nahm das in der Ausgabe 11/2025 zum Anlass, für ein anderes Verständnis von Schlüsselpersonen zu werben. Nun legt Cubela nach und schlägt selbst einen Ausweg vor: Teams statt Schlüsselpersonen.

Für Jannes B., weil er mich gedrängt hat.

Wenn man sich wie ich kritisch mit dem Organizing-Ansatz von Jane McAlevey und dem damit einhergehenden Schlüsselpersonen-Hype in der deutschen Organizing-Szene auseinandersetzt, dann bleibt es nicht aus, dass einen Kolleg:innen und Freund:innen fragen, was man denn an dessen Stelle setzen würde. Ich pflege dann häufig zu antworten, dass Kritik keine besseren Vorschläge braucht, um treffend zu sein. Oft ergänze ich zudem, dass ich fest davon überzeugt bin, dass jede verändernde und vor allem jede tatsächlich emanzipative Praxis das demokratische Produkt von vielen klugen Köpfen sein muss. Die Kritik eines Einzelnen ist richtig und wichtig. Aber sie wird da übergriffig, wo der Einzelne glaubt, er allein könne den Menschen die Parole und Strategie ihres Kampfes weisen.

Häufig ernte ich angesichts dieser Entgegnung den einen oder anderen enttäuschten Blick. Man merkt einfach, dass die Zeiten der Kritischen Theorie vorbei sind. Dazu kommt: Eine kontrovers-solidarische Debatte, eine regelrechte Organizing-Kultur, wie ich sie mir wünschen würde, ist in Deutschland nur in zarten Umrissen vorzufinden. Insofern hängt meine Kritik an McAlevey bislang in der Luft. Eine ganze Reihe von Organizer:innen findet sie triftig. Andere ärgern sich kolossal. Am Ende orientiert man sich dann aber doch gemeinsam am gängig gewordenen Schlüsselpersonen-Organizing. Das ist auf Dauer höchst unbefriedigend. Deshalb möchte ich im Folgenden doch einige Überlegungen zu einem anderen Organizing anstellen, einem Organizing abseits des Schlüsselpersonenkonzepts (SPK). Und damit das Ganze ein wenig amerikanisches Flair bekommt, möchte ich schmunzelnd tönen: Hier kommt endlich Deep Organizing 2.0, vergesst die gute Jane!

Das radikale Teamkonzept

Doch zurück zur Sache. Zunächst einmal ist Organizing in der Realität kein Wunschkonzert. Branchen unterscheiden sich, Betriebe unterscheiden sich, Regionen unterscheiden sich.

Wenn ich dennoch einen Wunsch frei hätte, dann würde ich mir in jeder Kampagne ein starkes Aktiventeam von 15 bis 20 Leuten wünschen. Mit einem solchen Team, das habe ich erstmals als betrieblich Aktiver erlebt und später als Organizer wieder, kann man Betriebe mit erstaunlicher Größe erschließen – wenn man es denn aufgebaut bekommt.

Das bedeutet im Klartext: Für mich ist ein solches Team entscheidend für ein emanzipatives Organizing, das seinen Namen verdient. Es ist ein Must-have, alles andere ist Nice-to-have. Ein solches Team muss nicht stetig größer werden. Im Gegenteil: Ein Aktivenkreis verliert durch ständiges Wachstum, genauso wie durch stete Fluktuation, an innerer Stärke, weil kein Kollektiv der Welt entstehen kann, wenn es einer Bahnhofshalle gleicht, durch die anhaltend zig Leute marschieren. Ein stabiles Team braucht aber auch keinesfalls alle Schlüsselpersonen, denn ein gutes, egalitäres Kollektiv kann die Wirkkraft solcher Leader durchaus kompensieren. Schließlich braucht ein solches Team auch keine besondere Repräsentanz. Es müssen also nicht alle betrieblichen Abteilungen oder Communities in ihm vertreten sein.

Mit anderen Worten: Ich plädiere für eine radikale Teamorientierung (RTO) im Organizing (eine ähnliche Perspektive im Community Organizing hat Hannes Strobel in *express* 12/2021, S. 11 entworfen). Und ich denke, es ist leicht ersichtlich, dass sie das genaue Gegenteil des SPK von McAlevey ist. Im SPK werden bestehende Sozialverhältnisse nur aufgenommen und nutzbar gemacht. In der RTO hingegen geht es von Beginn an darum, Organizing eine sozialtransformative Dimension zu geben.

Das hat vor allem zwei Gründe. Erstens zeichnet sich die progressive Linke seit jeher dadurch aus, dass sie im Menschen ein soziales Wesen sieht. Gerade weil in den Jahrzehnten des Neoliberalismus eine soziale Vereinzelung ungeheuren Ausmaßes stattgefunden hat, darf die Linke diesen tragenden Gedanken nicht aufweichen. Sie sollte an Solidarität als zentralem Bezugspunkt festhalten, und sie in der Praxis weiterentwickeln. Zweitens hat die RTO nichts mit billiger, linker Sozialromantik zu tun. Vitale Kollektive sind tatsächlich beharrlicher, resilienter, gefestigter als Leader-Follower-Strukturen. Wollen wir also nicht beständig Siege ohne Fortschritte feiern, dann muss die Linke beginnen, die Kohäsion von starken Gruppen zu verstehen und zu befördern.

Teamaufbau in der RTO

Das wirft in der Praxis aber zuerst die Frage auf, nach welchen Kriterien man in der RTO nach Aktiven Ausschau hält. Im SPK ist das klar: Es werden Gespräche geführt, potenzielle Schlüsselpersonen identifiziert, diese Schlüsselpersonen werden getestet und schließlich in die Kampagne integriert.

Ich gebe zu, dass es in der RTO etwas komplizierter zugeht, aber auch nicht viel. Es gibt nämlich keinen Grund, die Aktiven nicht auch in der RTO auf Grundlage von Gesprächen und Ratings zu aktivieren. Der RTO liegt dabei aber ein weiterer Gedanke zugrunde: Menschen ändern sich durch die sozialen Kontexte, in denen sie agieren. Im Sinne der RTO müssen gute Orgaizer:innen in 1-zu-1-Gesprächen deshalb ein Gefühl dafür entwickeln, ob Individuen, die man aktuell für schwache 2er oder gar 3er hält, in einem funktionierenden Team nicht doch ein immenser Gewinn sein könnten.

Ich habe das eindrucksvoll in einer meiner ersten Kampagnen erlebt: Ein Arbeiter, von dessen Aktivierung mir viele abrieten, wurde plötzlich zu einem starken Aktiven. Am Ende war er es, der die anderen bei der Mitgliedergewinnung um Längen schlug. Und ich vermute bis heute, es lag daran, dass er Teil eines Teams war, in dem er sich wohlfühlte und sich entfalten konnte.

Wenn es also in der RTO nicht einfach mit Suchen, Sammeln und Testen wie im SPK getan ist, dann folgt daraus: Gerade, weil wir wissen, wie anonym und vereinzelnd die Arbeitswelt ist, können gefestigte Teamstrukturen nur das Produkt harter Organizing-Arbeit sein. Insbesondere die Aktiventreffen rücken dabei ins Zentrum der RTO. Sind sie doch der einzige sichere Ort, an dem sich das potenzielle Aktiventeam begegnet, an dem es interagiert und an dem es, wenn es gut läuft, seine Teambindungen ausbildet.

Aktiventreffen und Bindungsarbeit

Worin aber besteht nun die Organizing-Arbeit bei den Aktiventreffen? Dazu drei Eckpunkte: Erstens muss ein gutes Aktiventreffen den Aktiven kurzweilig erscheinen, weil es kaum Leerlauf kennt und eine gute, stringente Dynamik hat. Das hört sich vielleicht trivial an, aber ich kenne nicht viele Organizer:innen, die so etwas können. Dabei gibt es eine Reihe von sicheren Zeichen für schlechte Treffen: gezückte Handys, Verweise auf private Termine, wenn Leute früher gehen oder einfach fern bleiben. Wenn Aktiventreffen hingegen gut sind, dann erntet man Wortmeldungen vieler Anwesender, dann beginnen die Aktiven nach dem nächsten Treffen zu fragen, dann sind sie auch bereit, sich an ungewöhnlichen Terminen wie etwa dem Samstagvormittag zu treffen. Zudem ist der Ort des Treffens mitentscheidend: Niemand kommt gerne irgendwohin wieder, wo es kalt war, es nichts zu trinken und zu essen gab.

Zweitens: Ein gutes Aktiventreffen ergibt sich fast immer dann, wenn man es konsequent nach dem EHA-Prinzip aufbaut. Man steigt also ein mit einem emotionalen Part (E), bei dem keineswegs betriebliche Wut als Emotion im Fokus stehen muss. Wichtige politische Ereignisse eignen sich genauso als Einstiegsthema. Man kann auch mit Provokationen oder Irritationen arbeiten, manchmal sollte auch einfach fett gelacht werden. Bedeutsam ist lediglich, dass der emotionale Einstieg zum Hoffnungsteil (H) bzw. der Erarbeitungsphase gut überleitbar sein muss, man kann also nicht »irgendwas Emotionales« zu Beginn machen. Was nun wiederum dort erarbeitet wird – das gilt auch dann, wenn das nur »Wer-macht-was-bis-wann«-Listen sind – muss schließlich am Ende in visueller Form vor den Aktiven liegen. Sie müssen diese Arbeitsergebnisse als ihr Produkt vor sich sehen, das sie greifen und verändern dürfen, damit ihre Verabredungen und Aktivitäten (A) für alle präsent und transparent werden.

Drittens muss der zeitliche Rhythmus der Treffen stimmen. Zwischen der Aktivierung eines Aktiven und dem ersten Treffen sollten nie mehr als zwei Wochen vergehen – falls doch, muss in der Zwischenzeit Kontakt gehalten werden. Wenn die Treffen zudem Fahrt aufnehmen sollen, müssen sie im Rhythmus von drei bis vier Wochen stattfinden. Andernfalls entsteht der Eindruck, dass das alles doch nicht so dringlich ist. Wenn man allerdings sieht, dass sich ein Team gefestigt hat, dann kann man auch längere Intervalle zwischen den Treffen phasenweise einschieben. Gerade wenn sich Kampagnen ziehen, brauchen Menschen auch Atempausen. Aber Achtung: Der Alltag bleibt der größte Feind des Organizing-Prozesses. Deshalb sollte man, um bei längeren Intervallen sicherzugehen, dass alle zum Aktiventreffen kommen, vorher mindestens einen Telefontag zur erneuten Aktivierung einplanen.

Mit der Planung und Moderation der Aktiventreffen ist die Arbeit eines guten Organizers aber keineswegs erledigt. Im Gegenteil: Organizer:innen, die der RTO verpflichtet sind, sollten sich als Bindungsarbeiter:innen verstehen. Sie wissen, dass starke Teambindungen keine Selbstläufer sind, dass diese auch nicht die einfache Folge von heißen, emotionalisierbaren Themen im Betrieb sind, sondern dass solche Bindungen die Unterstützung der RTO-Organizer:innen brauchen.

So sollten gute RTO-Organizer:innen vor und nach einem Treffen, aber auch in der Pause, die jedes Treffen braucht, darum bemüht sein, die Aktiven leichter zueinander finden zu lassen. Wenn also jemand abseitssteht, ruft man ihn herbei zu der Gruppe, in der viele stehen. In dieser Gruppe wiederum gilt es nicht nur langes, betretenes Schweigen zu verhindern. Man sollte auch versuchen, Aktive miteinander bekannter zu machen, sie miteinander in Gespräche zu verwickeln. Ein Aktiventreffenist also für RTO-Organizer:innen richtiger Stress, der erst endet, wenn wirklich alle Aktiven weg sind.

Auch zwischen den Aktiventreffen hat gute Bindungsarbeit zudem keinen Leerlauf. Gute Organizer:innen sollten Lust haben, Aktive auch mal privat zu treffen. Sie sollten Treffen der Aktiven anregen, wenn sie Gelegenheiten finden. Sie sollten schließlich auch vor Gelagen, Festen, Partys und Konzerten nicht zurückschrecken, wenn Aktive sie dazu einladen. Aber – und das ist ein sehr wichtiges Aber – Organizer:innen sollten all dies sofort sein lassen, wenn sie der Gedanke anstrengt, Bindungsarbeit mit dem eigenen Privatleben zu verknüpfen. Eines verzeihen nämlich nur sehr wenige Aktive: wenn sie merken, dass das Interesse von Aktivist:innen oder Hauptamtlichen an ihrer Person vor allem strategisch ist.

Autonome Entscheidungen

Darüber hinaus noch ein Blick auf die Basics bzw. den Organizing-Kerngedanken, dass man nichts machen sollte, was die Aktiven nicht selbst machen können. Das meint übertragen auf die RTO: Ein Organizing-Prozess ist nur dann gelungen, wenn das Aktiventeam den Organizer irgendwann überflüssig gemacht hat. Das Problem ist allerdings: Dies ist ein verdammt hoher Anspruch. Weil Organizer:innen in gewerkschaftlichen Zusammenhängen meist viele Baustellen gleichzeitig haben, werden sie so gut wie nie jenes Übermaß an Zeit haben, welches für ein so fundiertes Teambuilding nötig wäre.

Wenn aber die Selbständigkeit des Teams vor diesem Hintergrund schwer zu erreichen ist, ist das allerdings noch lange kein Grund, wie im SPK einseitig auf Hierarchien und Folgsamkeitsstrukturen einzuschwenken. Für Aktivist:innen oder Hauptamtliche besteht nämlich auch die Möglichkeit, den Raum punktuell zu verlassen, um die Aktiven wichtige Kampagnen-Entscheidungen allein treffen zu lassen. Das erfordert selbstverständlich, dass man die Aktiven vorher beratend über all ihre Optionen informiert hat. Es verlangt eine Begründung, warum man den Raum verlässt. Und es verlangt, dass man die Entscheidung des Teams respektiert, egal wie sie ausfällt.

Damit ist ohne Zweifel ein Risiko verbunden. Aber meine persönlichen Erfahrungen mit diesem Vorgehen sind dennoch sehr positiv. Was auch daran liegt, dass ich solche autonomen Entscheidungen selten am Beginn von Organizing-Kampagnen einplane. Ein Team muss sich einfach gefestigt haben, bevor es kontrovers miteinander ringt. Dann aber waren die Ergebnisse häufig richtig gut. Nicht nur haben sich die Aktiven nämlich fast immer für ein offensives Weitergehen entschieden. Es kam auch vor, dass sie mich baten, länger unter sich zu bleiben, weil sie im Gespräch nicht gestört werden wollten, was für mich ein wichtiges Indiz dafür war, dass hier ein Team beginnt, ohne mich zu funktionieren. Entsprechend merkte ich dann im Anschluss auch, wie sehr die getroffene autonome Entscheidung die Aktiven anspornte, als Team das umzusetzen, was sie sich allein vorgenommen hatten.

Soziale Bewegungsräume als institutionelle Voraussetzung

Es gibt allerdings bei der RTO eine entscheidende Dimension, damit dieses Konzept tatsächlich nachhaltig sein kann. Wenn Jane McAleveys SPK mit den aktuell hierarchischen Gewerkschaftsstrukturen insofern kompatibel ist, als nach der Kampagne in der SPK-Logik nur die in der Organizing-Hierarchie oben stehenden Schlüsselpersonen in die entsprechenden Gewerkschaftsgremien zu überführen sind, dann fremdelt die RTO deutlich mehr mit den bestehenden Organisationen. Geht es der RTO doch um den Aufbau und Erhalt möglichst egalitärer und handlungsorientierter Teams, während der innere Aufbau von Gewerkschaften genau das nicht im Angebot hat, sieht man einmal von den gängigen, meist aber lahmen Jugend-, Frauen- und Seniorenkreisen ab.

Das mag wie eine Sackgasse der RTO daherkommen, muss es aber nicht bleiben. Zwar werden Gewerkschaften ohne formelle Lenkungsgremien nicht auskommen, in denen eher dröge Themen wie Steuerrecht oder Personalplanung in mühevoller Gremienarbeit behandelt werden. Das muss aber keineswegs bedeuten, dass Gewerkschaften auf solche Gremien festgelegt sind. Als Frage formuliert: Warum sollten Gewerkschaften nicht soziale Bewegungsräume in ihrer Alltagsarbeit schaffen, in denen diese Alltagsarbeit mit jedem, der will und kann, in einem festen Turnus diskutiert, geplant und vor allem umgesetzt wird? Warum also nicht einen festen Ort im Apparat etablieren, an dem ein Primat der Handlung herrscht, da sich die Regelarbeit an guter Aktivenkreisarbeit wie in der RTO orientiert?

Dass dies möglich ist, zeigen die sogenannten Geschäftsstellenprozesse der IG Metall. Schon 2019 hat der Geschäftsstellenprozess in der IG Metall Mannheim für eine erstaunliche überbetriebliche Kollektivdynamik gesorgt. Ihr damaliger Erster Bevollmächtigter Klaus Stein war im express-Interview begeistert »von der Wucht, die wir entwickeln können« (siehe *express* 1/2020, S. 4). Es gibt inzwischen sogar IG-Metall-Geschäftsstellen, die fest in diesem Modus arbeiten. Das Konzept ist zugleich einfach und wirksam: Alle Betriebe einer Geschäftsstelle werden in einem bestimmten Turnus zu Ganztagstreffen eingeladen. Dort kann jeder hinkommen, der im Betrieb aktiv ist, also nicht nur Betriebsratsvorsitzende und die Lei-

ter:innen des Vertrauenskörpers. Die Betriebe haben vorab aber zu beschließen, dass das, was auf den Treffen erarbeitet wird, danach auch umgesetzt wird.

In diesen Treffen wird dann je nach politischem Bedarf geplant. Geht es um ein Thema, das alle betrifft, dann erarbeiten alle Betriebe auf dem Treffen die Umsetzung von Aktionen in ihrem Betrieb. Gibt es gerade kein Thema für alle oder unterschiedliche Geschwindigkeiten in den Betrieben, dann wird binnendifferenziert geplant: Die eine Gruppe plant also Thema A, die andere Thema B. Gerahmt wird all das von emotionalen Einstiegen und verbindlichen Verabredungen am Ende – wie bei guten Aktiventreffen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Alle Betriebe lernen sich kennen. Entscheidungen sind schnell getroffen. Ergebnisse werden für alle sofort sichtbar. Man kann politische Debatten führen und Bildungseinheiten einschieben. Was allerdings nicht fehlen darf: Aufgabe der Gewerkschaftssekretär:innen ist es gerade am Anfang, die Umsetzung der Aktionen zwischen den Treffen sicherzustellen. Nur wenn eine strikte Verbindlichkeitskultur im Prozess entsteht, stellen sich Erfolge ein.

Gegenwärtige Grenzen der RTO

So überzeugend die RTO und die sie veralltäglichenden Geschäftsstellenprozesse in meinen Augen auch sind – das alles ist längst keine »gemahde Wiesn«, wie man in Bayern so schön sagt, also kein Selbstläufer. Noch sind Organizer:innen wie Gewerkschaften weit davon entfernt, der RTO eine echte Chance zu geben, es gibt noch viele Hemmnisse. Deshalb möchte ich abschließend auf drei dieser aktuellen Limits eingehen.

Erstens: Auch das RTO-Organizing findet im Rahmen der deutschen Mitbestimmung statt. Das meint vor allem: Es gibt nach wie vor Betriebsräte und es gibt nach wie vor ein Betriebsverfassungsgesetz. Um die Früchte des RTO-Organizings einzuholen, gälte es, diesen formellen Rahmen von Seiten der Gewerkschaften entsprechend zu füllen. Das hieße unter anderem, Schulungen von Betriebsrät:innen ganz anders zu konzeptualisieren als bisher. Statt also neue Betriebsrät:innen in den gängigen BR-Seminaren in erster Linie juristisch auszubilden und sie damit von Beginn an in das starre Korsett gesetzlicher Logiken zu pressen, gälte es umgekehrt, den BR zum politischen Gremium zu erklären, das auch, aber eben nicht allein mit juristischem Florett zu fechten weiß. Statt Betriebsrät:innen mit einer Abfolge selten eintretender Spezialfälle und den Urteilskaskaden der Arbeitsgerichte zu ermüden, sollte mit ihnen über den Machtbegriff nachgedacht werden. Dann könnten sie nämlich nach und nach alle Machtressourcen kennenlernen, über die sie verfügen. Statt Vorsitzenden und Stellvertreter:innen eine über Gebühr herausgehobene Rolle zuzubilligen, sollten gerade sie von Beginn an lernen, dass sie nur Erste unter Gleichen sind, weil ein starkes BR-Team und eine große Nähe zur Belegschaft die wirkungsvollsten Machtressourcen sind, über die sie verfügen.

Zweitens: Damit die RTO in den Gewerkschaften eine Chance hat, braucht es ein völlig neues Verständnis von Gewerkschaftssekretär:innen: Diese brauchen keine übermäßigen juristischen Schulungen wie bislang, denn ein paar Basics reichen im Alltag überwiegend aus, für den Rest braucht es lediglich gute Anlaufstellen. Neue Gewerkschaftssekretär:innen brauchen außerdem keine Feinheiten des Tarifvertrags mehr im Kopf zu haben. Was sie vor Ort nicht wissen, reichen sie nach – oder sie können Tarifexpert:innen schnell hinzuziehen. Was neue Gewerkschaftssekretär:innen allerdings unbedingt brauchen, sind Expertise und Erfahrung in allen Formen von Teamdynamik. Es braucht also Sekretär:innen, denen es zur professionellen Gewohnheit wird, dass sie die Schuld zuerst bei sich suchen, wenn ein Gruppenprozess misslingt. Es braucht Sekretär:innen, die sich richtig ärgern, wenn sie eine Beschäftigte, einen BR oder einen Vertrauenskörper nicht aktivieren können, weil das ihren Stolz als Bewegungsarbeiter:innen kränkt. Es braucht aber auch Sekretär:innen, deren Knowhow im Teamaufbau vor der eigenen Gewerkschaft nicht Halt macht, die also ihren Alltag mit der Gesamtorganisation in Verbindung zu bringen wissen.

Drittens: Es macht zwar keinen Spaß, sich zu wiederholen, aber eine Organizing-Szene, die nach außen zu Bewegung und Kampf aufruft, die aber in oder gegenüber den Organisationsapparaten verstummt, ist heuchlerisch. Verlangt sie doch von Aktiven, dass sie das oft persönliche Risiko in kollektiven Kämpfen eingehen, während die Szene selbst mit Blick auf die

eigenen gewerkschaftlichen Geld- bzw. Arbeitgeber auf Nummer sicher geht. Dazu kommt: Die meisten Organizer:innen wissen recht gut, dass sie im Modus des SPK-Organizings zwar schnelle Erfolge schaffen können, dass diese Siege aber kaum nachhaltig sind ohne eine Veränderung des gewerkschaftlichen Alltags. Und am traurigsten von allem: Während die Welt am Rande des Klimakollaps taumelt und die extreme Rechte einen Erfolg nach dem nächsten einfährt, hört man rein gar nichts von der Organizing-Szene, wenn es darum geht, wie Gewerkschaften endlich ein Bollwerk gegen rechts werden könnten, was sie zurzeit kaum sind.

Solange die Organizing-Szene so bleibt, hat die RTO keine Zukunft. Vor allem deshalb, weil linke Zukunft eine lebendige, kritikfreudige Organizing-Kultur in Deutschland braucht. Das heißt auch, dass meine Ausführungen hier bitte kritisiert werden. Wie schon gesagt: Ein Einzelner kann und darf nur Anstöße geben. Immerhin kann ich jetzt aber meinen Kolleg:innen und Freund:innen antworten, dass ich umrissen habe, wie ein Organizing jenseits des SPK aussehen könnte. Und das gibt meiner Eitelkeit doch eine gewisse Befriedigung.

** Slave Cubela ist aktuell Rentier. Das kann so aber nicht bleiben.*

express im *Netz und Bezug* unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraβe 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12