

18.-21. JUNI

SEXUALITÄT

IN FILM

UND GESELLSCHAFT

FILMWOCHE DES

KOMMUNALEN

KINOS

IN ZUSAMMENARBEIT

MIT DER GRUPPE „HOMO-
SEXUALITÄT + GESELLSCH.“

H6G

DIESES PAPIER SOLL
IHREN ANREGUNGEN
GEBEN FÜR DIE DISKUSSIONEN
NACH DEN
VORSTELLUNGEN !!

Emanzipation in der Gruppe und die "Kosten" der Solidarität

Gruppenanatomie

Der einzelne Schwule der in die Gruppe kommt bringt ein gerüttelt Mass an PERSÖNLICHEN PROBLEMEN mit. Ausserdem übt er auch in der Gruppe das von der Umwelt und vom MILIEU GELERNT VERHALTEN aus.

Das heisst, er bringt die nach der Gruppenvorstellung negativen Eigenschaften in die Gruppe.

Er erhofft sich Erleichterung seiner Situation (Alternative) und die Gruppe erwartet von ihm diverse Verhaltensänderungen.

"Die autonome Gruppe soll das leisten, was in anderen Gruppen nicht möglich ist. Sie soll der Ersatz sein, der Ausgleich für all die (enttäuschten Erwartungen) die man in den Leistungsgruppen (in der Gesellschaft) erleidet. Sie soll menschliche Wärme mit erfolgreicher politischer Arbeit nach aussen verbinden. Die Erwartungen sind gross, aber noch grösser ist die Enttäuschung, wenn das (die persönlichen) Ziel(e) nicht erreicht wird (werden).

Entweder man beginnt mit Selbsterfahrung ... und verliert allmählich den politischen Bezug nach aussen, oder man stürzt sich sogleich in eine politische Praxis, irgendwo, und verliert sich selbst dabei aus dem Auge." (1, S.5)

DIE GRUPPE SOLL DEN EINZELNEN ARBEITS- UND EMANZIPATIONSFÄHIG MACHEN !

Die Gruppe nimmt fortlaufend Einzelpersonen auf und versucht, diese anzupassen. (Einführungsgruppe, Information, etc.)

Sie entwickelt ein GRUPPENBEWUSSTSEIN, das dazu führen kann, dass Einzelpersonen nicht mehr nach ihrer 'Originalität' beurteilt werden sondern immer inbezug auf die Gruppe. Es ergeben sich Fragen wie: WAS TUST DU (IN DER) FUER DIE GRUPPE, WO BIST DU IN DER GRUPPE, WAS TUT DIE GRUPPE. Es entsteht langsam eine GRUPPENANONYMITAET, in welcher alle die versinken, welche sich nicht hervortun in irgendwelcher Arbeit. Sie entschwinden der Aufmerksamkeit der Gruppe und treten bald wieder aus.

"So gabes mal eine Gruppe Unorganisierter an der Päd.Hochschule Berlin. Man fragt, wenn man jemanden anspricht, weniger danach, was der Einzelne macht, als was seine Gruppe macht. Ist das bereits die richtige Aufhebung des Individuums im Kollektiv oder nicht viel mehr die falsche Antwort auf drängende Bedürfnisse? (1, S.6)

"Gerade diejenigen, die mit alledem nicht so einfach fertig werden und denen keine individuellen Lösungen (ihrer) Probleme gelingen, hoffen auf die Gruppen." (1, S.6)

In einer Gruppenarbeit besteht die Gefahr, dass folgende Ebenen sich überlagern und nicht klargestellt und diskutiert werden: Die eine ist die Ebene der objektiven Schwierigkeiten als Gruppe nach aussen, die andere und zunächst einmal wichtigste ist die der Bedürfnisse und Erwartungen der Gruppenglieder selbst.

"Wenn die Gruppe keinen Rückhalt bietet, wenn sich der Einzelne durch die Gruppe nicht gestärkt, sondern sogar noch geschwächt fühlt, wird es ihm unmöglich, den politischen Anspruch nach aussen zu erfüllen ..."
(1, S.9)

Als Folge davon wird die in der Gruppe wirksame Basis nicht grösser oder sogar kleiner und schon 'ALT EINGESESSENE' oder demonstrativ arbeitende (militant emanzipierte) Gruppenglieder bilden Untergruppen mit Machtanspruch.

Viele nichtbefriedigten Erwartungen (und persönlichen Probleme) schlagen sich in destruktiver Kritik nieder, die alles nur schlecht findet und auch keinen Weg sucht, wie sich die Situation verändern lässt.

"Es kommen berechtigte Zweifel auf, ob Solidarität erlernt wurde, wenn man immer wieder auf Verhaltensweisen autonomer Gruppen untereinander stösst, die man nur als KONKURRENZHAFT bezeichnen kann. Vielleicht haben die Einzelnen, die sich dem 'draussen herrschenden KONKURRENZDRUCK nicht gewachsen fühlten, in der Gruppe weniger ihre Konkurrenzhaltung abgebaut, als eine neue Konkurrenzfähigkeit gewonnen. Das Gruppenbewusstsein stärkt das schwache Ich des Einzelnen und verhilft ihm zu einem Bewusstsein der eigenen Stärke, das er nun gegenüber andern (Gruppengliedern) demonstrieren kann." (1, S.14)

Es wurde beobachtet, dass, nachdem der Einzelne seine Sicherheit in der Gruppe und gegenüber der Gesellschaft gefunden und irgend ein Bewusstsein entwickelt hat, die zu Anfang verdrängten Probleme hervorstossen. Sie sind subjektiv nicht erkennbar. Nur von aussen, in der Beobachtung (objektiv) der Gruppenpolitik.

"Das wird dann daran deutlich, dass die 'untern Gefolgsleute' verbissen ihre angegriffenen Autoritäten verteidigen, oft ohne dazu überhaupt noch mit Argumenten in der Lage zu sein. Die Autoritäten wiederum indoktrinieren ihre Gefolgschaft gegen von anderen Autoritäten beherrschte Gruppen." (1, S.14)

DIEJENIGEN, DIE VON DER GRUPPE EMOTIONAL NICHT MEHR ANGENOMMEN WERDEN, VERLASSEN SIE BALD WIEDER UND VERSUCHEN, WOANDERS SICHERHEIT UND GEBORGENHEIT ZU FINDEN. (1, S.15)

"Es gibt Gruppenmitglieder, die sich von Anfang an gegenseitig blockieren, die sich - oberflächlich gesehen - von vornherein unsympathisch sind. Lernprozesse finden nicht statt, Autoritätskonflikte erscheinen als unlösbar. Je weniger erfolgreich die Arbeit nach aussen ist, desto heftiger machen sich Teilgruppen für die Misserfolge verantwortlich.

Die stärkere Gruppe versucht dann, die weitere Arbeit nach ihren Vorstellungen zu bestimmen, die andere Gruppe leistet passiven Widerstand, wenn sie es nicht vorzieht, auszutreten und als neue Gruppe weiterzumachen oder sich als politische Gruppe aufzulösen, wenn sie sich im Grunde nur negativ zu dem bestimmenden Kern definiert hatte und nach dem Austritt deutlich wird, dass sie selbst alternative Vorstellungen gar nicht hat." (1, S.15)

Die Gruppenprozesse müssen fortlaufend ausgetragen werden und zwar nach dem Gesichtspunkt SUBJEKTIVE PROBLEME - OBJEKTIVE PROBLEME .

DER AUFWAND DER AUSEINANDERSETZUNG SOLL IM VERHÄLTNIS ZUR SACHE STEHEN und am GESAMTRISIKO FÜR DIE GRUPPE GEMESSEN WERDEN.

Diese Probleme zeigen,

".. dass zwar, ganz richtig, die Sache nicht von der Person zu trennen ist, die diese Sache vertritt, dass aber in die Art, wie man diskutiert, wie man unterstellt und verdächtigt, alle unausgesprochenen, tieferliegenden Probleme, die man untereinander hat, mit (in die Diskussion) eingehen. Mancher lauert nur darauf, dass sich der andere eine "Sachblösse" gibt, um ihn persönlich fertig zu machen. Jedes Gruppenmitglied wird von jedem anderen mit der Zeit auf eine bestimmte Position festgelegt, in einer bestimmten Schublade untergebracht, aus der es kein Entrinnen gibt." (1, S.19)

10 (1) THESEN ZUR ARBEIT DES ARBEITSKREISES HOMOSEXUALITÄT
UND GESELLSCHAFT = H6G

1. Der AHG sollte sich zur Aufgabe stellen, im Rahmen seiner Möglichkeiten zur Veränderung der Situation der Homosexuellen in der Gesellschaft beizutragen. Sein Vorgehen sollte sich auf die Bereiche Öffentlichkeitsarbeit und ~~Hilfe~~ Hilfe für den einzelnen richten.
2. Beide Aufgabengebiete setzen intensive Einarbeitung in das Thema "Homosexualität und Gesellschaft" voraus. Uninformierte können nicht informieren, die Fähigkeit zu helfen setzt eigen Bewältigung der Problematik voraus.
3. Der AHG krankt zur Zeit nicht an dem Fehlen einer perfekten Organisation, sondern an Konzeptionslosigkeit.
4. Aufbau einer Organisation und Planung von Aktionen können nicht der Erarbeitung einer Konzeption vorausgehen.
5. Die bisherigen Abende waren unbefriedigend nicht wegen des Fehlens einer Vereins-Organisation, sondern aufgrund ungenügender Vorbereitung und fehlender Diskussionsleitung.
6. Der AHG braucht einen kleinen festen Kreis von Mitarbeitern, die sich vorerst um folgende Aufgaben kümmern:
 - Vorbereitung der Diskussionsabende
 - Benachrichtigung aller Interessenten
 - Kontaktaufnahme zu anderen Gruppen (Informations- eventuell Material- und Referentenaustausch)
7. Neben dieser Arbeit im engeren Kreis sollten die regelmäßigen, offenen Diskussionsabende fortgesetzt werden. Der Abend muß jedoch unter einem Thema stehen. Durch einen geeigneten Diskussionsleiter ist sicherzustellen, daß das Gespräch weder zu einem Expertenkolloquium, noch zu einem homophilen Kaffeekränzchen ausartet.
8. Jeder Anflug von Vereinsmeierei sollte vermieden werden. Der Diskussionsabend soll ein offener Kreis für alle Interessierten sein. Organisatorische Fragen dürfen hier keinen breiten Raum einnehmen, (auch sanfter) Druck auf die Anwesenden, sich namentlich vorzustellen, oder sich in eine Mitgliederkartei eintragen zu lassen, schreckt unnötig ab.
9. Der folgende Abend sollte nach folgendem Plan ablaufen:
 - Wahl eines Diskussionsleiters
 - Diskussion dieser Thesen
 - Bestimmung eines festen Mitarbeiterkreises
 - Aufstellen eines Themenplans für die folgenden Abende (Einarbeitung in die Problematik, Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit, der Hilfe für einzelne)
10. Aus dem Diskussionskreis sollten in nicht zu ferner Zeit kleinere Arbeitskreise gebildet werden, die sich mit einzelnen Problemen beschäftigen.