

Warum Gender-Dialoge?

von Heike Gumpert

Der Dialog und insbesondere das Einüben der „10 Kernfähigkeiten“ ist nach meiner Erfahrung von besonderer Bedeutung in Gesprächen, Auseinandersetzungen, kollegialen Begegnungen zwischen Männern und Frauen.

Das soziale Geschlecht („gender“ im Gegensatz zu „sex“, Biologie) prägt und beeinflusst unseren Umgang miteinander und zwar meist unbemerkt und erheblich stärker, als wir dies gemeinhin annehmen und gelten lassen mögen. Viele Störungen haben hier ihre oft versteckten Ursachen. Ähnliches, wenngleich nicht so allumfassend prägend, erleben wir z. B. mit „Alter“, „Behinderung“ oder „Herkunft“. Die Kategorie Geschlecht ist ein gesellschaftliches Konstrukt. Paradoxe Weise muss ihre Wirkung zunächst bewusst gemacht werden (auch Männer haben ein Geschlecht), um zugleich gesellschaftlich ihre oft überhöhte Bewertung abzubauen, Geschlechtergrenzen also zu „verflüssigen“. Die besondere, reflektorische Qualität des Bohm'schen Dialogs, der egalitäre und angstfreie Gesprächsraum, eignet sich nach meiner Erfahrung hierfür ausgesprochen gut.

In einem alltäglichen Prozess, dem „Doing gender“, stellen wir Menschen unser soziales Geschlecht im Prinzip immer wieder selbst her. Wir tun dies durch eigenes Handeln und vor allem in Interaktionen. Dies geschieht im Rahmen dessen, was unser soziales, kulturelles Umfeld uns jeweils an Möglichkeiten und Freiräumen zur Verfügung gestellt hat (in unserer Sozialisation) und aktuell zur Verfügung stellt.

Geschlechterpolitisch erleben wir schon länger einen zwar schwerfälligen aber doch erkennbaren Fortschritt weg von einer patriarchalen und hierarchischen hin zu einer mehr egalitären Geschlechterkultur, erkennbar in Gesetzen, in Institutionen, im öffentlichen Diskurs und ganz wesentlich in der Gesprächskultur. Mehr Dialog statt Disput, statt Streit und Recht behalten in scharfen Diskussionen bietet sich gerade bei dem Gender-Thema an.

Konkret meine ich, um nur einige Anwendungen der Kernfähigkeiten zu nennen:

- die Verlangsamung des Gesprächsverlaufs;
- das Bewusstmachen eigener Vorannahmen und Reflexe (zwischen den Geschlechtern aber durchaus auch zwischen Männern und zwischen Frauen);
- das Hinterfragen von Rollenmustern und Geschlechter-Stereotypen durch Offenheit und Zuhören;
- den radikalen Respekt gegenüber den anderen Vor-Erfahrungen als Mann oder Frau, ohne dabei in das enge und stereotype Muster von „die Frauen“ oder „die Männer“ zu verfallen.

Voraussetzung für Gender-Dialoge dieser Art ist allerdings der ausdrücklich freiwillige Wunsch eines Teams, einer Arbeitsgruppe, einer Projekt- oder Seminargruppe, die eigene Arbeits- und Gesprächskultur mit besonderem Blick auf Gender-Relevanzen zu erkunden und zu verbessern. Und auch dann, selbst wenn die Zusammenarbeit ausdrücklich geschlechterdemokratischen Zielen dient, sind Stolpersteine sozusagen vorprogrammiert.

Diese Erfahrungen, die ich häufig im Feld gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und auch im Rahmen kommunaler Modernisierungsprozesse gemacht habe, würde ich mit den folgenden Fragen so umreißen:

- Halten wir Differenzen in Bewertungen und Vorgehensweisen aus und wie wenden wir diese konstruktiv?
- Beanspruchen die alt-bewegten Frauen (Frauenbeauftragten) die Definitionsmacht in Geschlechterfragen, der sich die Männer zu beugen haben?
- Oder streben die neuen geschlechterpolitisch aktiven Männer nun nach richtungweisender „Lufthoheit“ im Diskurs ?

Heike Gumpert lebt in Bonn und Frankfurt, sie ist Erwachsenenpädagogin, Dialog-Prozessbegleiterin und Gendertrainerin. Kontakt heike.gumpert@gmx.de