

Das Sozialamt zeigt, wie's geht!

Klares Ziel: Leitungsstellen zwischen Männern und Frauen aufteilen



Amtsleiter Dieter Maly setzt sich ein: „Jede Stelle kann geteilt werden!“

Die Mischung wirkt spannend: zwei Hausmeister, drei Verwaltungskräfte, ein Sozialpädagoge und neun Sozialpädagoginnen. Und etwas angespannt war auch die Stimmung beim 5. Gender-Workshop des Sozialamts. „Schon wieder dieser Emanzenkram ...“, knurrte jemand.

Das Gender-Referat

Amtsleiter Dieter Maly weiß, dass das Thema Gleichstellung oft auf wenig Gegenliebe trifft: „Einen Excel-Kurs halten viele für wichtiger.“ Und genau deshalb ist die Gender-Fortbildung Pflicht für alle, die in seinem Amt arbeiten. Die Richtung ist klar. Das Referat für Jugend, Familie und Soziales ist das erste „Gender-Referat“ der Stadt. Damit verbindet sich der Anspruch, dass alle Dienststellen die Ziele des Gender Mainstreaming umsetzen sollen. Auch im Orientierungsrahmen wird dazu deutlich Stellung

bezogen; Leitlinie 10 heißt: Gender-Perspektiven entwickeln – Geschlechtergerechtigkeit anstreben.

Training

„Es ist doch offensichtlich, dass Gender ein elementares Thema ist. In den Teams und auch im Kontakt mit unseren Kunden. Doch das meiste läuft unbewusst“, so Maly. Deshalb setzt er auf Fortbildung. Um zu sensibilisieren. Um das eigene Rollenverständnis zu beleuchten und bestehende Klischees in Frage zu stellen. Das ist der erste Schritt. Hand in Hand mit den gängigen Gender-Checks für alle Ausschussvorlagen und Publikationen – und mit dem generellen Wachhalten der Thematik.

Unterschiede

Wesentlich wacher wirken auch die 15 Teilnehmenden des Gender-Workshops zwei Stunden nach Beginn der Veranstaltung. In Kleingruppen tragen sie inzwischen Informationen und Erfahrungen zusammen und erarbeiten Profile von Klientinnen und Klienten. Es wird dabei relativ schnell deutlich, wo Männer und Frauen unterschiedliche Anforderungen an das Amt stellen.

Viele Daten belegen das, zum Beispiel aus dem Bereich der Obdachlosenhilfe. In den Pensionen und Obdachlosenwohnanlagen der Stadt finden sich 85 bis 90 Prozent Männer und 10 bis 15 Prozent Frauen. In den Notschlafstellen gibt es 65 Plätze für Männer, 14 für Frauen. Aus Zahlen wie diesen lassen sich vielfältige Fragen ableiten – und daraus Überlegungen, die das Beratungs- und Unterstützungsangebot betreffen.

„Je mehr wir uns damit beschäftigen, umso mehr merken

wir, wie Geschlechterrollen in die Arbeit einfließen“, so Maly. „Es kann einen Riesenunterschied machen, ob ein Antrag von einem Mann oder einer Frau gestellt oder entschieden wird.“ Das eigene Rollenverständnis und Erwartungen schwingen immer mit. „Stellt eine ältere Frau einen Antrag auf Pflege wird vielleicht eher angezweifelt, ob sie das braucht. Bei einem älteren Mann tendieren manche zu Gedanken wie: der schafft das nicht allein.“

Eigene Quote: 50 Prozent

Für viele der 250 Beschäftigten mag eine Sensibilisierung für diese Art Schubladen-Denken Teil ihrer Ausbildung und persönlichen Reflexion sein. Doch andere bekommen durch die Umsetzung des Gender Mainstreaming wichtige Impulse. Der Aktionsplan, der eine Folge der Unterzeichnung der EU-Charta zur Gleichstellung ist, kann diese Entwicklung weiter verdichten. Allerdings hat das Sozialamt unabhängig von äußeren Aufträgen den eigenen Kompass auf Gerechtigkeit ausgerichtet und beschlossen: Bis 2017 sollen 50 Prozent aller Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt sein.

Wenig Interesse?

Das Ziel klingt ehrgeizig. Vor allem, weil in der Praxis Frauen oft weniger Interesse an Führungsstellen zeigen als Männer. Was brauchen sie, um ihre Karriere-Orientierung auszubauen? Wie können Modelle aussehen, in denen Leitungsstellen geteilt werden? Das sind Fragen, die die Arbeitsgruppe Gender verstärkt diskutiert. Maly lässt sich nicht von Unkenrufen abschrecken: „Ich kann mir vorstellen, alle Führungspositionen zu teilen, auch meine!“ Zufrieden berichtet er auch von einer „bedeutenden Führungsposi-

tion“, die von einer Frau in Teilzeit wahrgenommen wird. Es handelt sich um eine relativ große Abteilung, und „die Praxis zeigt, dass das sehr gut und erfolgreich läuft“.

Kultur gefragt

Grundlage ist allerdings, was Frauenbeauftragte Ida Hiller eine „Kultur des Unterstützens“ nennt. Also Vorgesetzte wie Dieter Maly, die offen sind für lösungsorientiertes Denken, die bereit sind, Gewohntes aufzugeben. Außerdem hilft ein Umfeld, das Frauen – und auch Männer, die eigene Wege suchen – nicht ausbremst, sondern begrüßt.

Im Einsatz

Ein Umfeld, für das sich auch die beiden Genderbeauftragten des Sozialamts, Angelika Metzner und Reinhard Hofmann, aktiv einsetzen. Wie alle Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender zaubern sie die Zeit für Sitzungen und Zusatzaufgaben irgendwie aus ihrem ohnehin engen Zeitbudget. „Manchmal dauert alles etwas länger als gewünscht, aber wir sind geduldig“, bilanziert Angelika Metzner. Generell wirkt sie sehr zuversichtlich. „Das Thema Gender wird mit der Zeit selbstverständlicher, bestimmte Formulierungen werden achtsamer verwendet und in Kleinigkeiten zeigt sich neues Verhalten.“

Doch es ist ein Prozess. Immerhin sind Themen angesprochen, die tief ins Private wurzeln. Auch das Gender-Training wird keine grundlegende Veränderung bringen. Aber vielleicht erste Türen öffnen, Impulse geben, etwas in Gang bringen. Und zumindest deutlich machen, dass etwas in Bewegung kommt.

sam