



Gender-Mainstreaming und Qualitätsmanagement in der betrieblichen Praxis

Ute Brammsen



• Inhalt

- bequa: Wer ist das?
 - Entstehung und Struktur
 - Der Arbeitsmarkt in Flensburg
- Gender Mainstreaming in der bequa
 - Umsetzung
 - Auswirkungen auf die Personalsituation
 - Auswirkungen auf die Projektarbeit
- Einführung eines QM-Systems
 - Gründe
 - Umsetzung und Schwierigkeiten
 - Vorteile der Integration von Gender Mainstreaming
 - Probleme und Grenzen

- **bequa: Wer ist das?**

- Aufgabe und Ziel
- Auftrag
- Maßnahmen
- Struktur
- Umfang



- Gründung 1995 aus städtischer Arbeitslosenberatung mit 4 MitarbeiterInnen
- Gemeinnützige GmbH
- Seit 2005 100% in kommunaler Hand
- Zur Zeit 48 Stammkräfte

• Struktur und Umfang

- Qualifizierungsplätze:
 - Nov.2005 800, davon 44% w und 56 % m
 - Nov.2004 740, davon 47% w und 53 % m
- Volumen:
 - 5,5 Mio €, davon 88% Finanzierung aus öffentlichen Mitteln (Kommune, Bund, Land, ESF) und 12 % aus Projekteinnahmen

• Arbeitsmarkt in Flensburg

- Einwohnerzahl: ca. 86.000
- Anzahl der Erwerbslosen 7.113
(Stand Oktober 2005)
entspricht **17,3 %** der zivilen Erwerbslosen
- Höchster Wert in Schleswig-Holstein (10,6%)
- davon:

Alg I	22,4%
Alg II	77,6 %



- **Motivation für Gender Mainstreaming**
 - Potentiale entfalten für Veränderungen
 - Freundliches kreatives Klima
 - Spaß am Arbeiten
 - Entwicklungsmöglichkeiten an TeilnehmerInnen vermitteln
 - Bedürfnisse der „internen“ KundInnen befriedigen, um betriebliche Ziele zu erreichen
 - Lust, vorne dabei zu sein



- **Gender Mainstreaming in der bequa**
- Personal und Teilnehmende:
 - Frauenförderung
 - Teilzeit ermöglichen
 - zielgerichtete Besetzung von TN-Plätzen und bei den Stammkräfteteams
 - Entwicklung von Projekten in klassischen Frauen- und Männerbereichen und deren Öffnung
 - Einrichtung spezieller Mädchen- und Jungengruppen
 - Sprache

MitarbeiterInnen nach Geschlecht

Männer	20	42%
Frauen	28	58%
gesamt	48	100%

MitarbeiterInnen nach Arbeitszeit

Teilzeit	28	58%
Vollzeit	20	42%
gesamt	48	100%

Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden sind Frauen und mehr als die Hälfte aller arbeiten in Teilzeitarbeitsverhältnissen zwischen 18 und 35 Stunden pro Woche

Männer nach Arbeitszeit

Teilzeit	9	45%
Vollzeit	11	55%
gesamt	20	100%

Frauen nach Arbeitszeit

Teilzeit	19	68%
Vollzeit	9	32%
gesamt	28	100%

Während bei den Männern immerhin knapp die Hälfte in Teilzeitarbeitsverhältnissen arbeitet, ist es bei den Frauen immer noch ein hoher Anteil von 68 %

- **Gender Mainstreaming in der bequa**
 - **Auswirkungen auf die Projektarbeit**
 - Entwicklung neuer Projekte
 - Konzeptarbeit
 - Antragstellung
 - Vermittlung
 - Qualifizierung

– Einführung eines Qualitätsmanagement-Systems

- Grund:
Sicherung von Aufträgen und damit der Zukunft des Unternehmens
- Vorteil dabei: Teilnahme an Modellprojekt der BAG Arbeit zur Umsetzung von QM in Bereich von Beschäftigungsträgern

- **Chancen und Schwierigkeiten in der Umsetzung**

- Vorbehalte Ängste und Widerstände beim Personal vor:

- Kontrolle
- Reglementierung
- Bürokratisierung

- Start bei der Regelung von Schwachstellen



- **Die Rolle von Gender-Mainstreaming im Qualitätsmanagement**
 - Begleitend im gesamten Prozess, keine Abspaltung
 - Zusätzliche Impulse

- **Vorteile der Integration von Gender Mainstreaming**

- Intern:

- Positive Auswirkungen auf Betriebsklima: Wertschätzung und Toleranz
- Differenzierte Auswertungen und Betrachtungen führen zur qualitativen Verbesserung von Konzepten
- Möglichkeit neuer Projekte

- **Vorteile der Integration von Gender Mainstreaming**

- Extern:

- Positives innovatives Image
- Professionalität
- Möglichkeit, Impulse nach außen zu geben
- Neue Maßnahmen eingeworben

- **Probleme und Grenzen**

- Interne Tarifstruktur für TeilnehmerInnen
- Aktuelle Zuweisungspraxis von Männern und Frauen

Zugänge Koordinierungsstelle für Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-Jobs) Zeitraum: 1.1. bis 31.10.2005	1500
Männer abs.	949
Männer %	63 %
Frauen abs.	551
Frauen %	37 %

Zum Vergleich: Im November 2004 waren noch 47% der Maßnahmeteilnehmenden weiblich!

- **Ausblick:**

- Mögliche Gründe werden mit der ARGE thematisiert werden, um die Hintergründe zu erforschen und ggf. gegenzusteuern.



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit und

„Moin Moin“