

Genderdatenreport 2020

Status Quo der Geschlechtergerechtigkeit in Osnabrück

Gleichstellungsbüro im Referat Chancengleichheit der Stadt Osnabrück

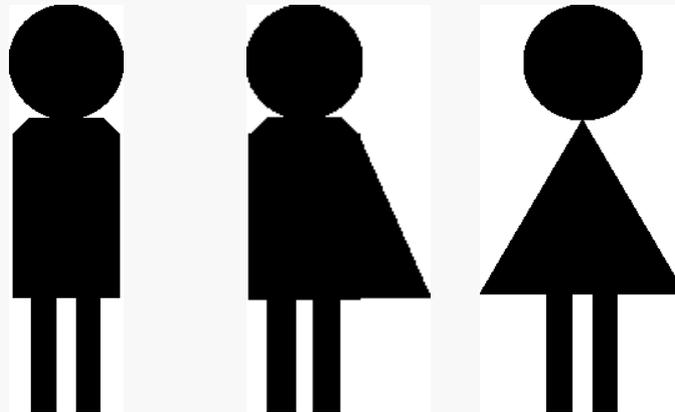
Gliederung

Konzept und Indikatorenentwicklung

Auswertung

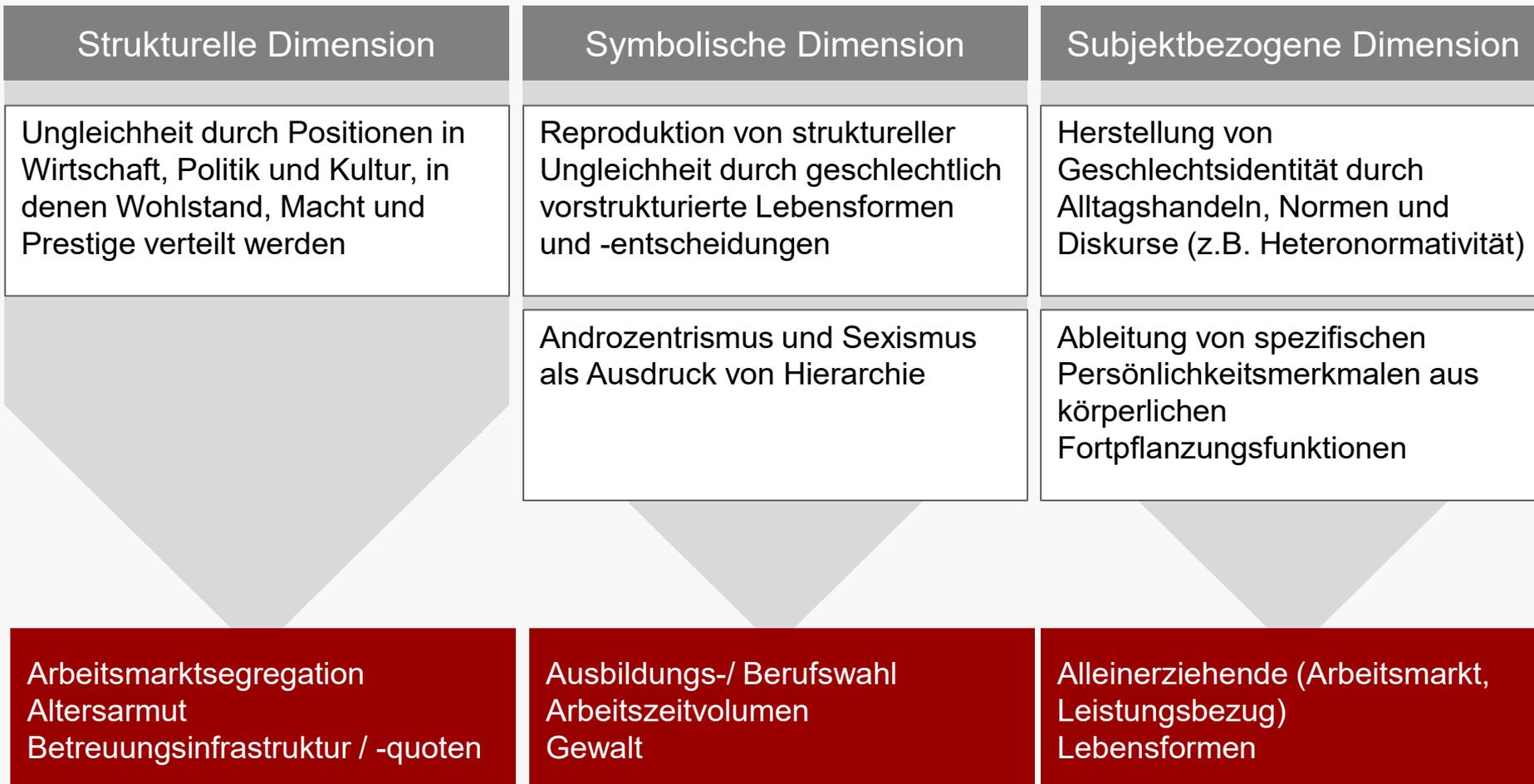
Fazit und Ausblick

Was ist Geschlechtergerechtigkeit?



Freiheit zu unterschiedlichen, nicht durch das Geschlecht vorgezeichnete Seins- und Lebensweisen, die auf Gleichheit in der Verteilung von Ressourcen und Wertschätzung beruhen

Dreidimensionales Konzept von Geschlechtergerechtigkeit



Indikatorenbildung

Verwaltung

Vorstand / Fachbereichsleitungen
Kernverwaltung
Eigenbetriebe, Sozialbereich, Feuerwehr

Arbeitsmarkt

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
Frauen in der Grundsicherungsstatistik
Geringfügige Beschäftigung
Rente und SGB XII
Frauen in Führungspositionen

Politik

Rat und Funktionen
Ausschüsse
Interessenvertretungen

Wissenschaft

Qualifizierungsverlauf
Führungsgremien
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV)

Gliederung

Indikatorenentwicklung und Datenquellen

Auswertung

Fazit und Ausblick

Verwaltung



OSNABRÜCK

DIE | FRIEDENSSTADT

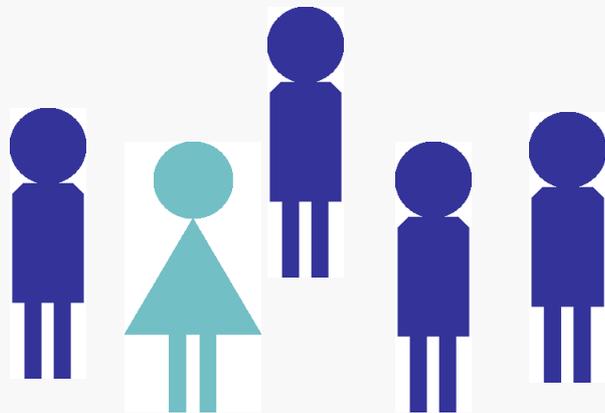


Leitungsebene

Stand: 01.09.2020

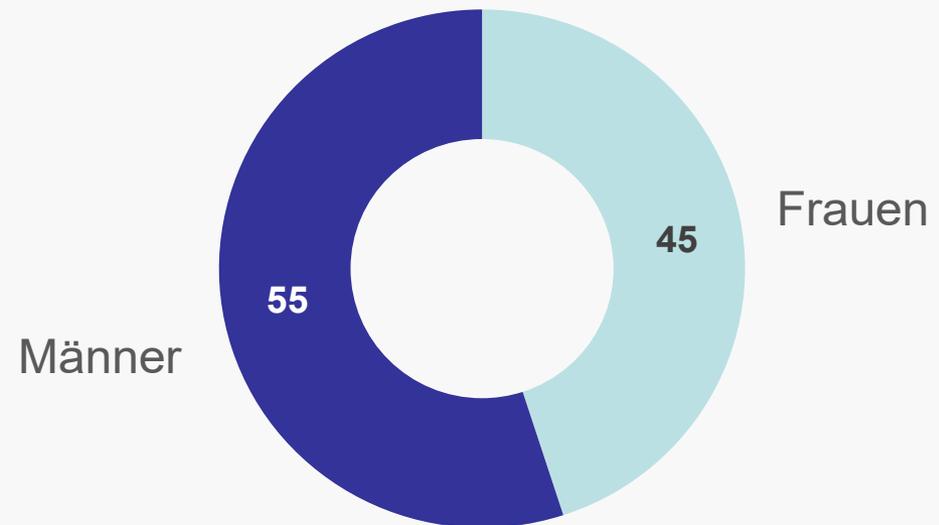
Vorstand

(mit OB, absolut)



Fachbereichsleitungen

(mit EB 23 / 70, Angaben in Prozent)

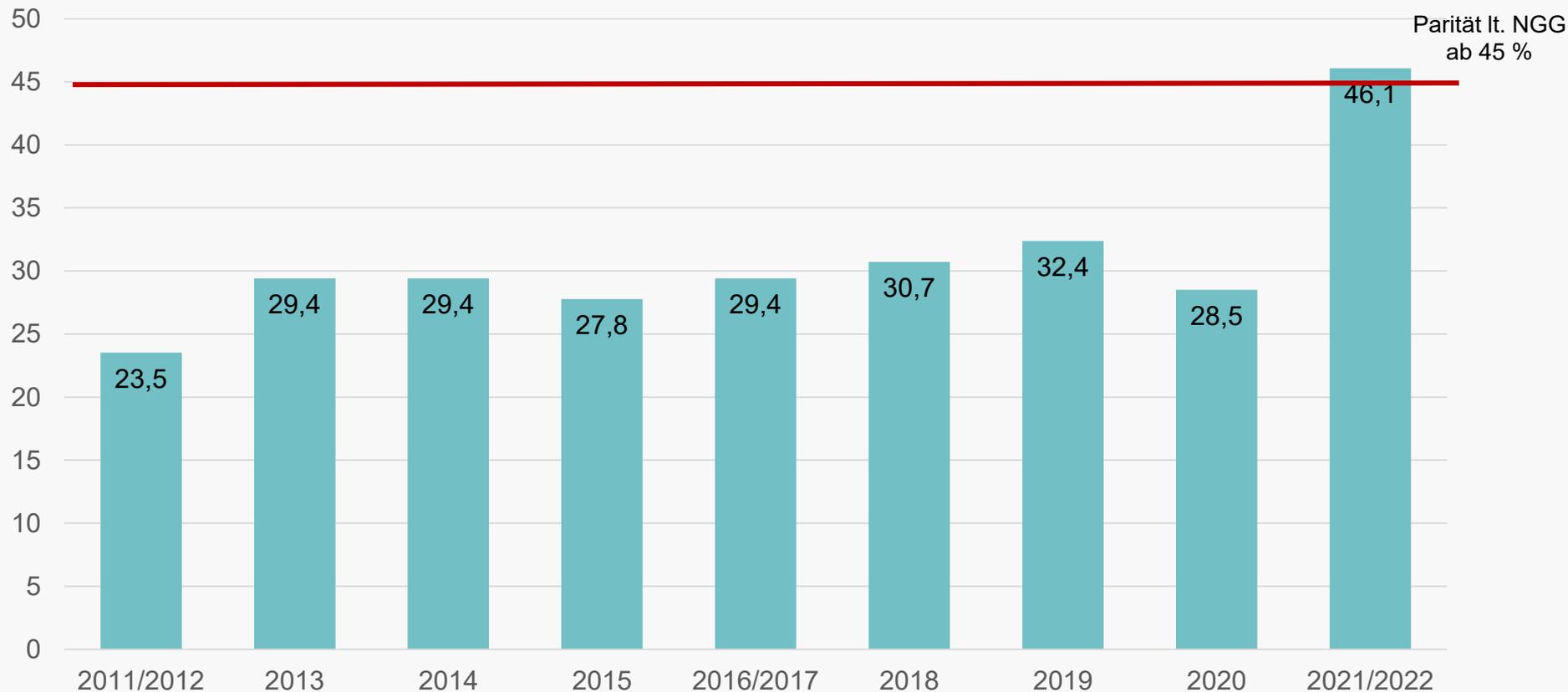


Quelle: FB Personal und Organisation 10-3 (2020)

Frauenanteil an den Fachbereichsleitungen

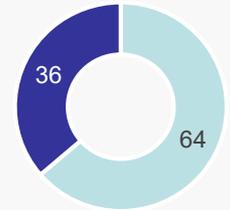
Kernverwaltung inkl. Sozial-/Erziehungsberufe, Feuerwehr, OSB, EB Immobilien-/Gebäudemanagement

(gemessen an den jeweiligen Vollzeitäquivalenten aller laut Stellenplan besetzten Stellen; in Prozent)

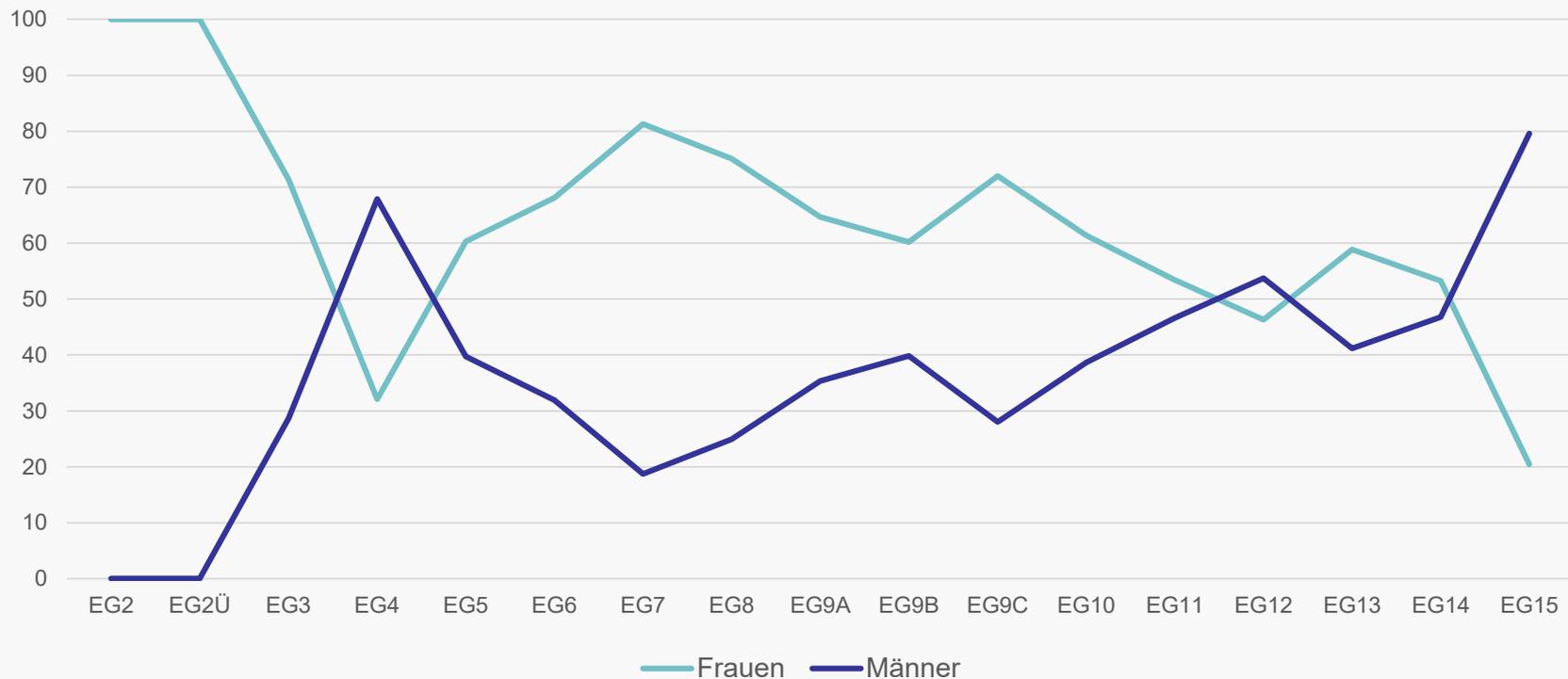


Kernverwaltung – Angestellte

Stand: 30.06.2020



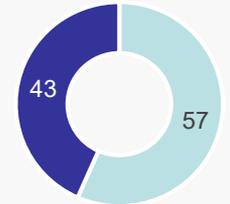
Beschäftigte der Kernverwaltung, ohne Feuerwehr / sozialen Bereich
(Anteil am Beschäftigungsvolumen in %)



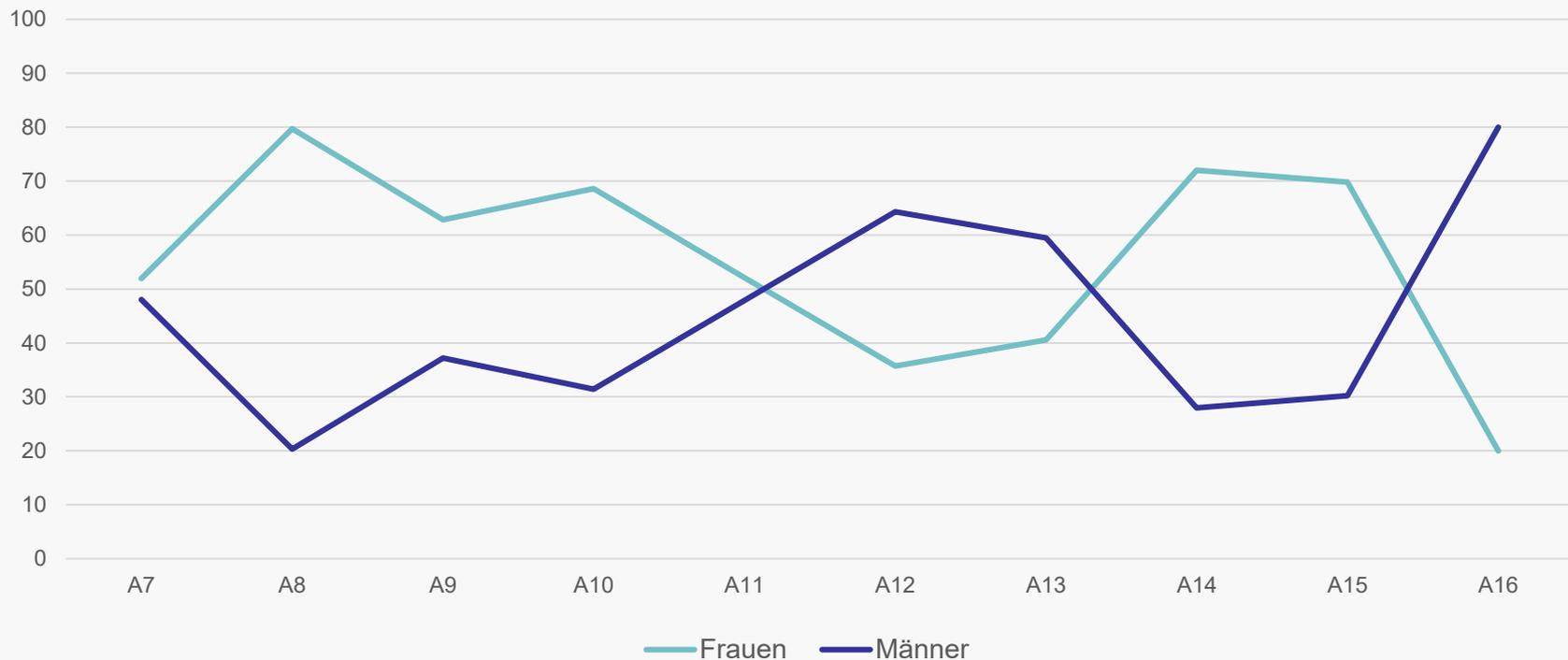
Quelle: FB Personal und Organisation 10-3 (2020)

Kernverwaltung – Beamtinnen und Beamte

Stand: 30.06.2020



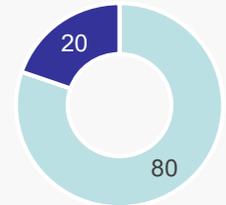
Beamtinnen/Beamte in der Kernverwaltung, ohne Feuerwehr / sozialen Bereich
(Anteil am Beschäftigungsvolumen in %)



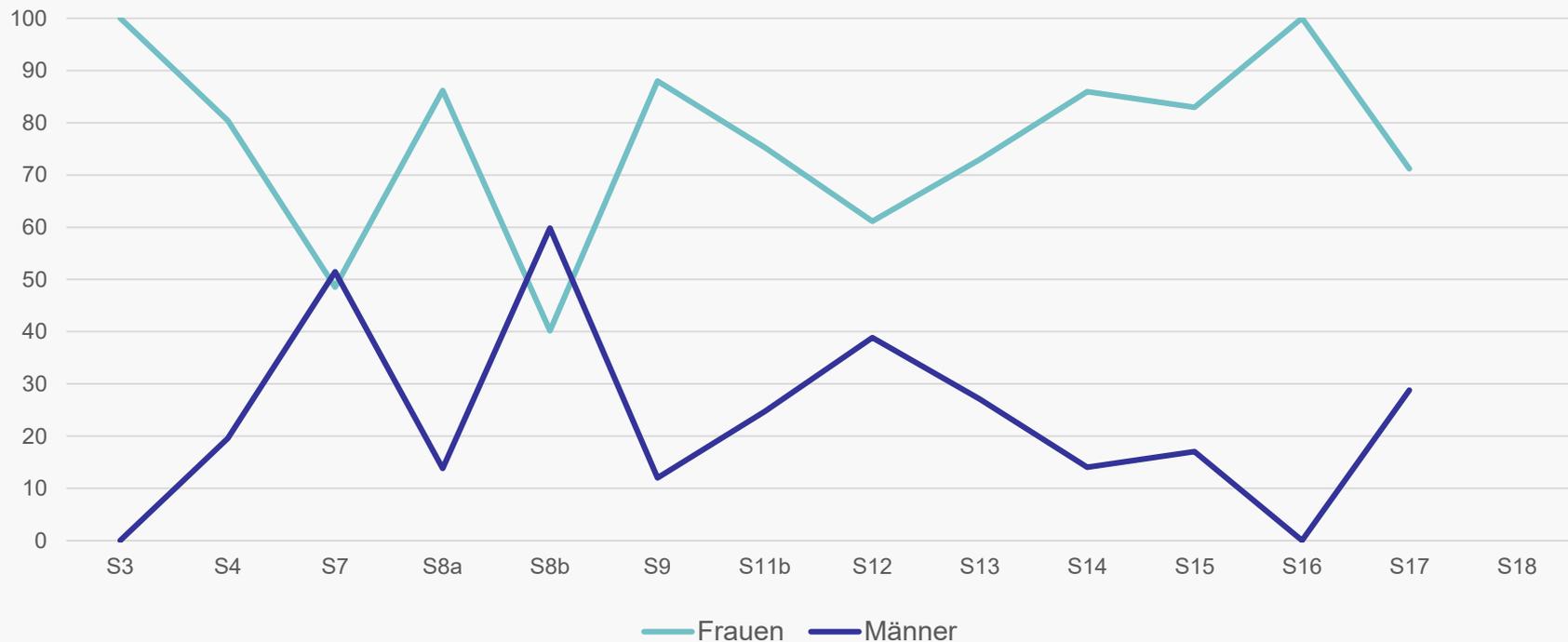
Quelle: FB Personal und Organisation 10-3 (2020)

Sozial- und Erziehungsdienst

Stand: 30.06.2020



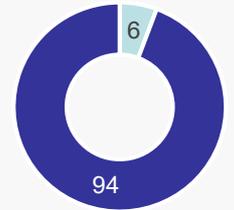
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
(Anteil am Beschäftigungsvolumen in %)



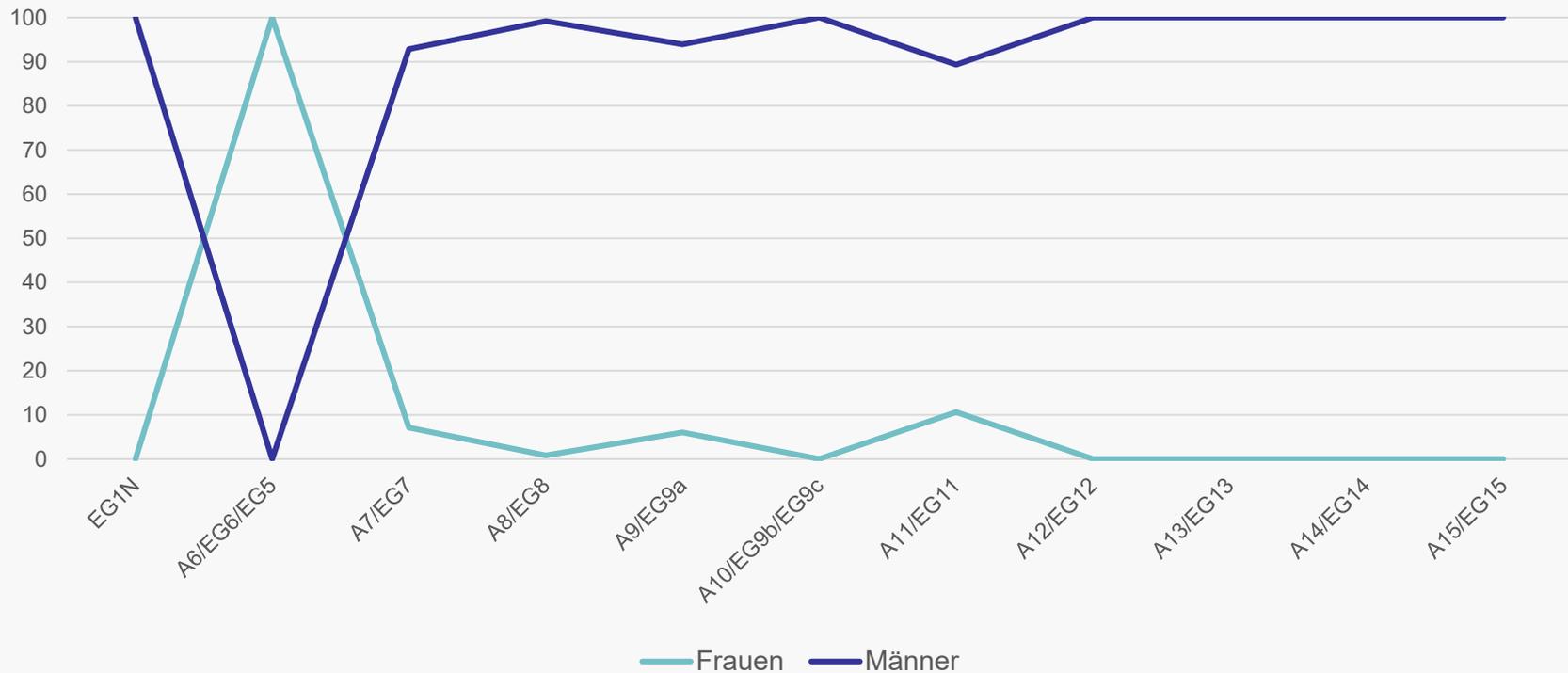
Quelle: FB Personal und Organisation 10-3 (2020)

Feuerwehr

Stand: 30.06.2020



Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte in der Feuerwehr
(Anteil am Beschäftigungsvolumen in %)

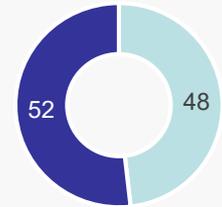


Quelle: FB Personal und Organisation 10-3 (2020)

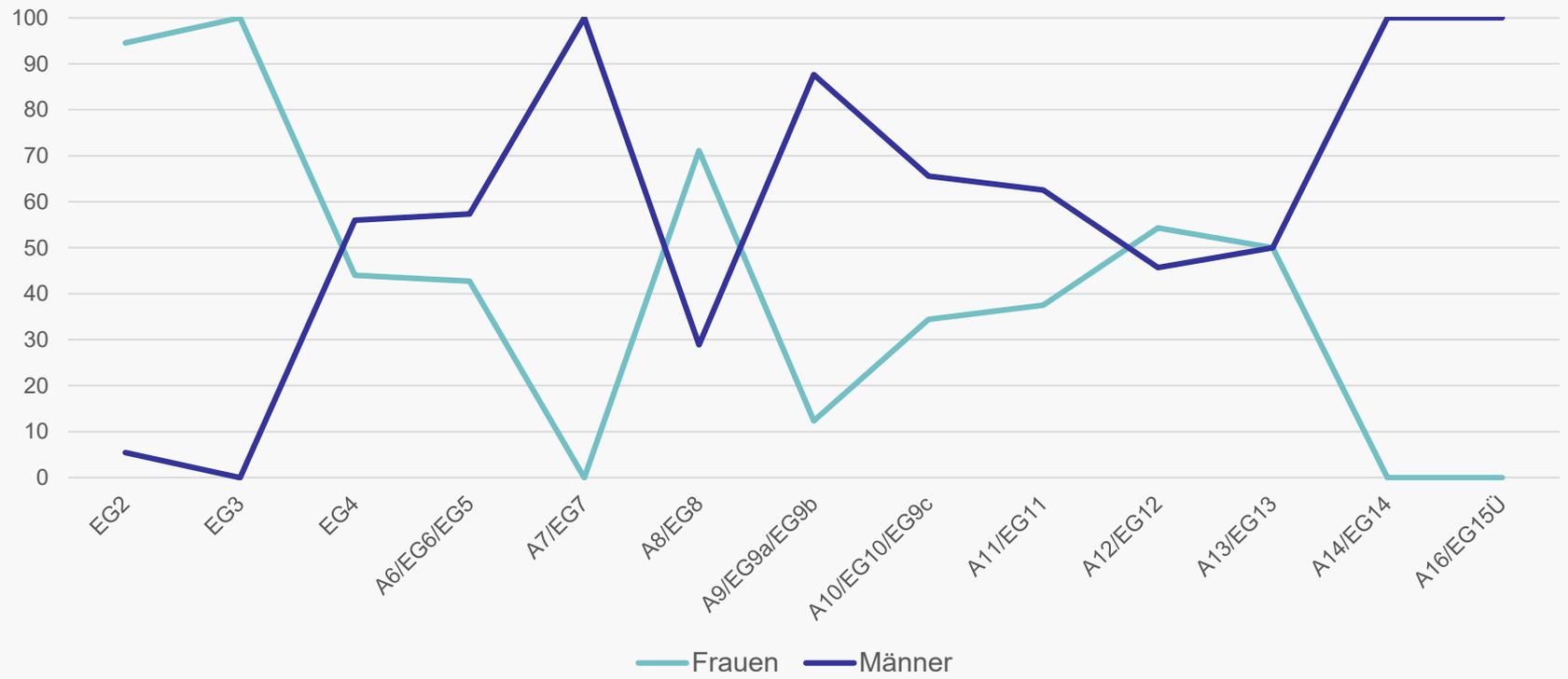


Immobilien- und Gebäudemanagement

Stand: 30.06.2020



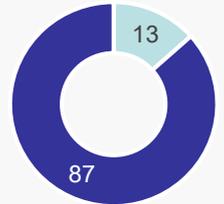
Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte im EB Immobilien- und Gebäudemanagement (Anteil am Beschäftigungsvolumen in %)



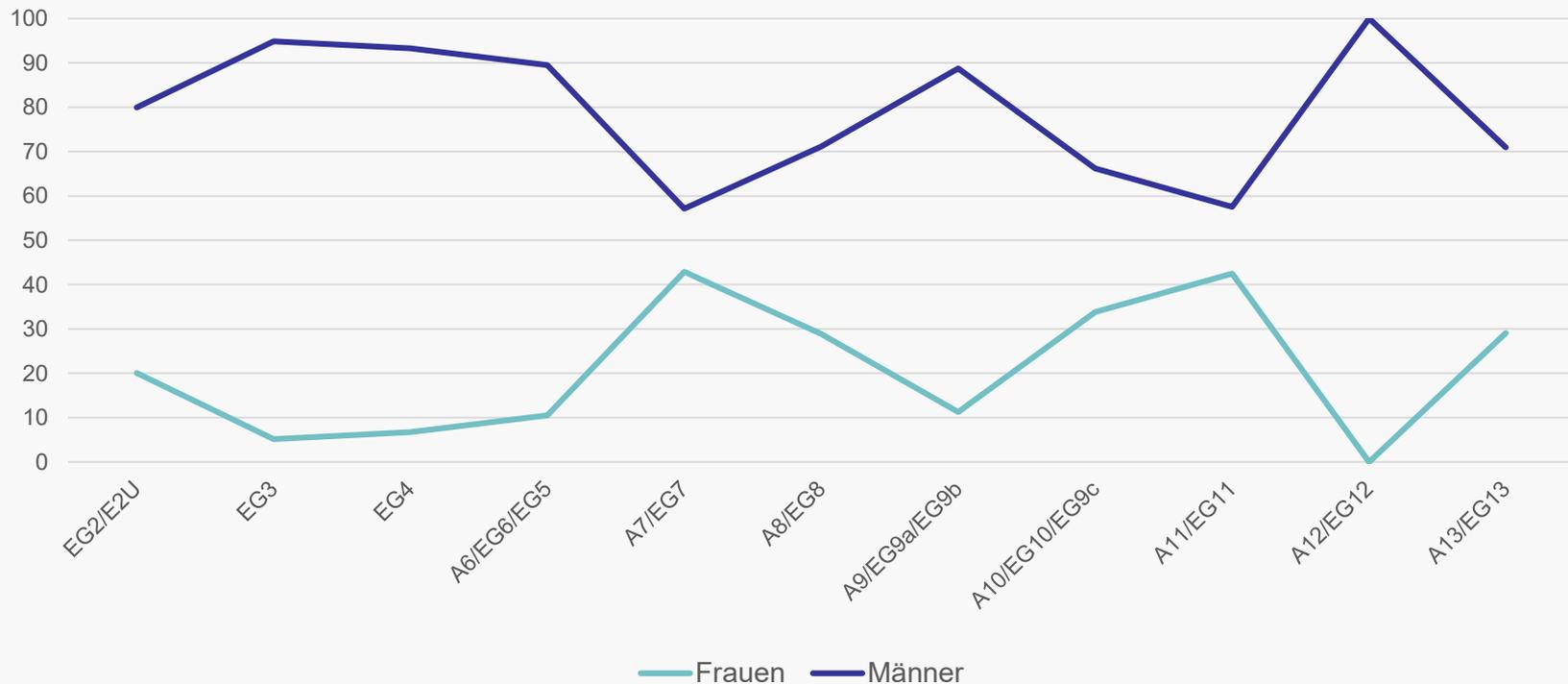
Quelle: FB Personal und Organisation 10-3 (2020)

Osnabrücker Servicebetrieb

Stand: 30.06.2020



Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte im OSB
(Anteil am Beschäftigungsvolumen in %)



Quelle: FB Personal und Organisation 10-3 (2020)

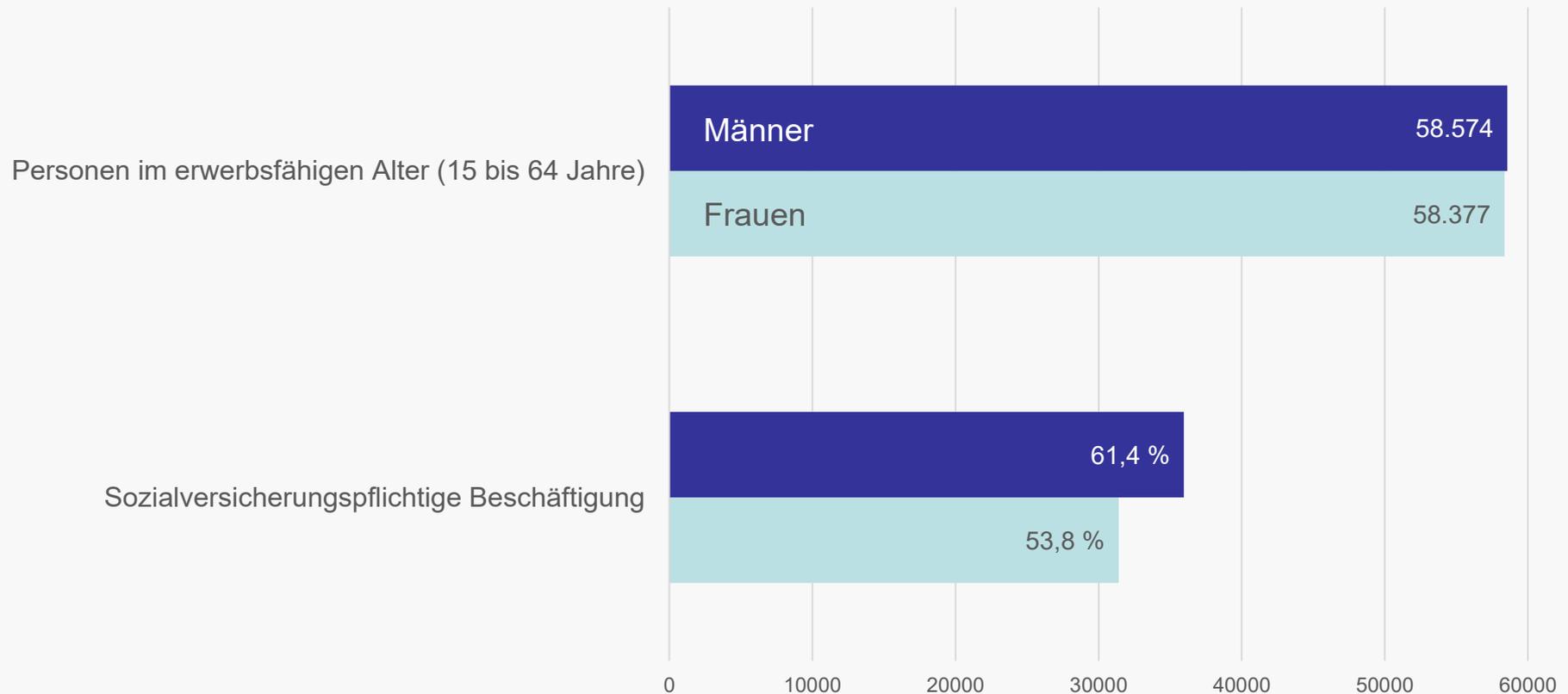
Arbeitsmarkt



© Foto: Sergey Nivens/Shutterstock.com

Osnabrück

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

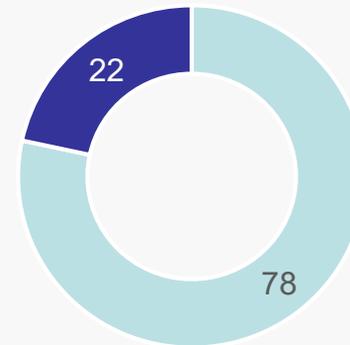


Quellen: Stadt Osnabrück – Referat für Strategische Steuerung und Rat 0-10 (2020)

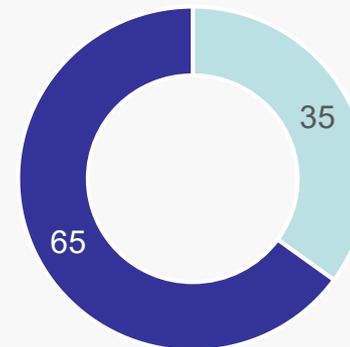
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

alle Angaben in Prozent (Stichtag: 31.12.2019)

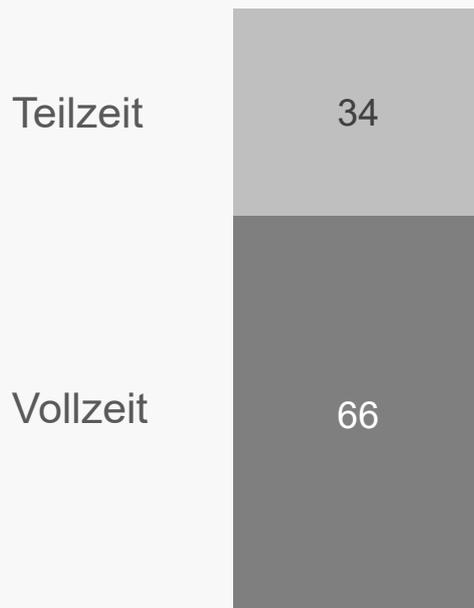
Anteile Teilzeitbeschäftigte



Anteile Vollzeitbeschäftigte

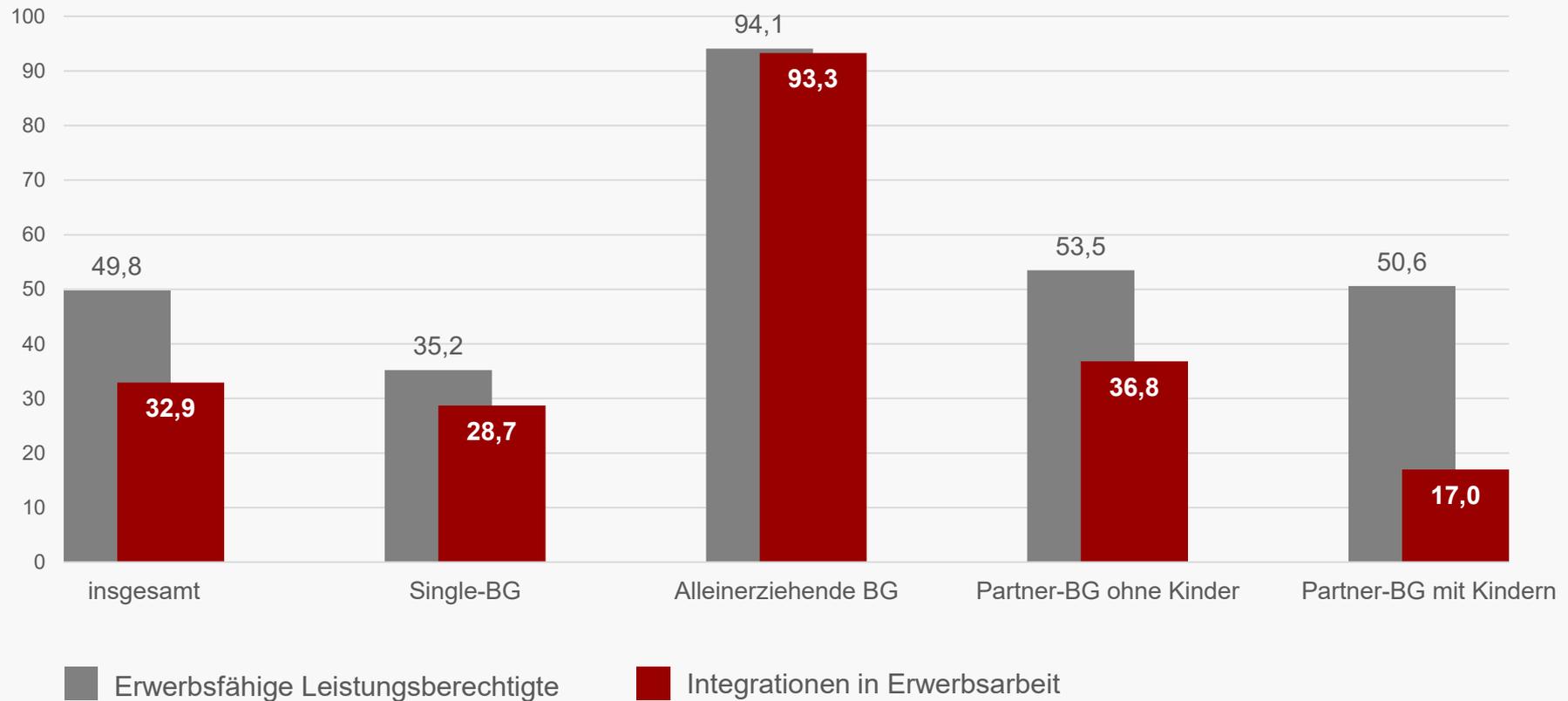


Beschäftigungsvolumen an allen SV-Beschäftigungen



Grundsicherung: Integrationen in Erwerbsarbeit nach Haushaltstyp

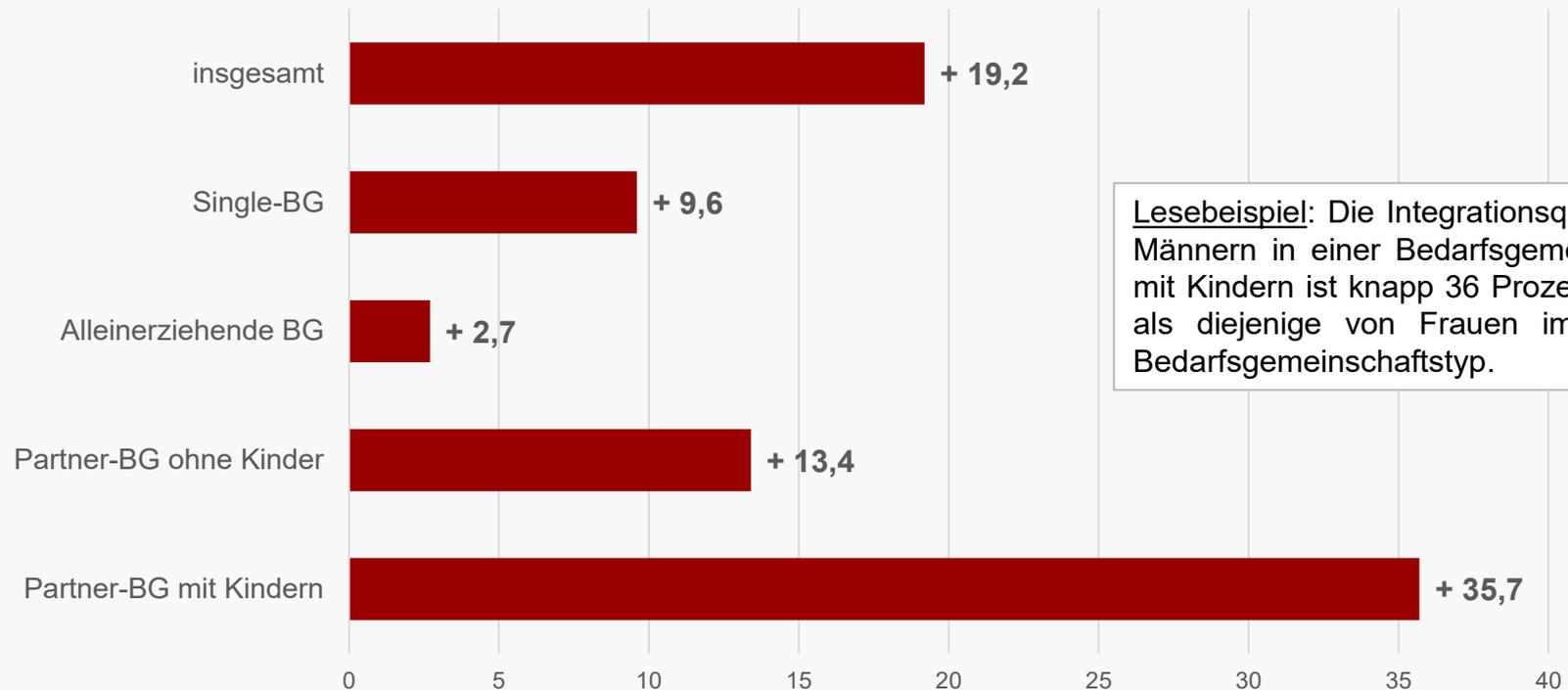
Frauenanteil an ... (in %)



Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (2020)

Differenzen bei Integrationen in Erwerbsarbeit nach Haushaltstyp

Differenz zwischen Männern und Frauen bei der Integrationsquote nach Bedarfsgemeinschaftstyp (BG-Typ) (in %)

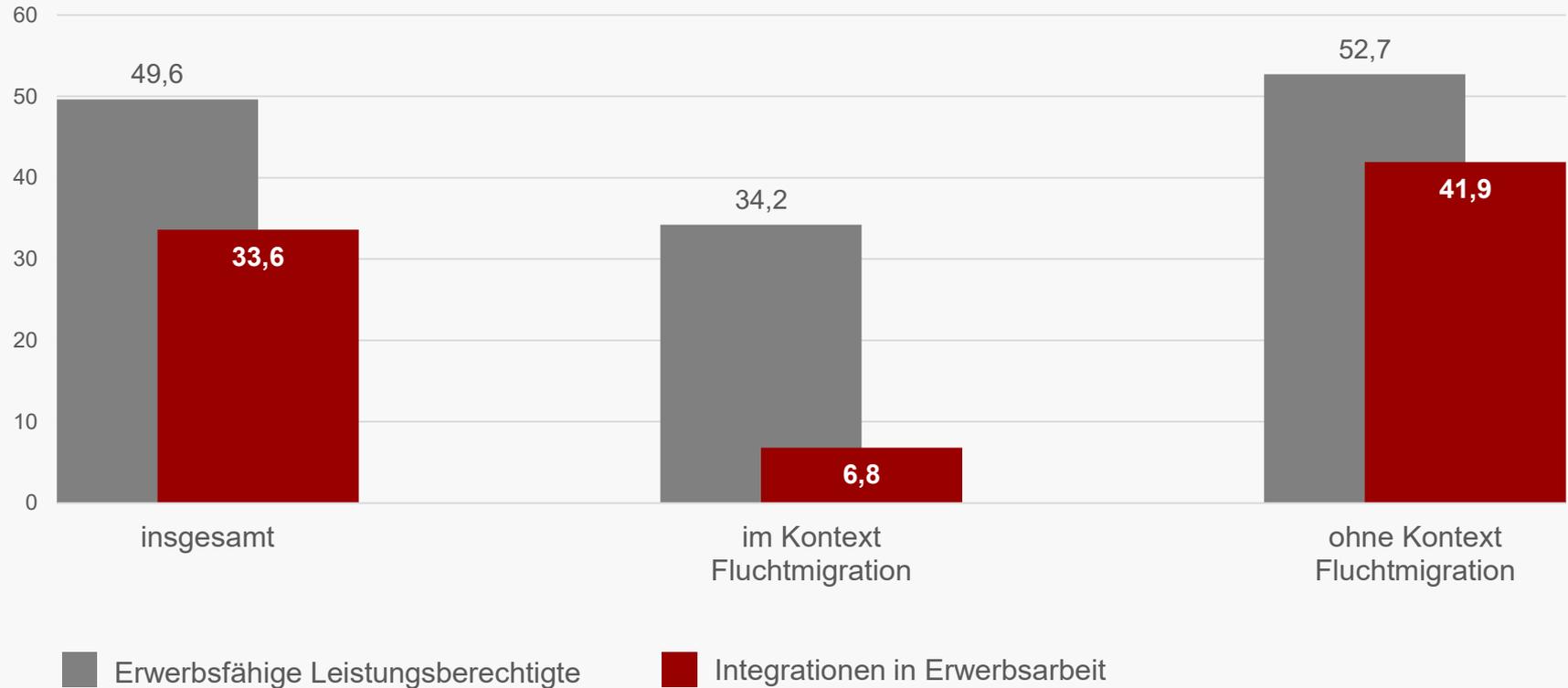


Lesebeispiel: Die Integrationsquote von Männern in einer Bedarfsgemeinschaft mit Kindern ist knapp 36 Prozent höher als diejenige von Frauen im selben Bedarfsgemeinschaftstyp.

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (2020)

Grundsicherung: Integrationen in Erwerbsarbeit mit Fluchtkontext

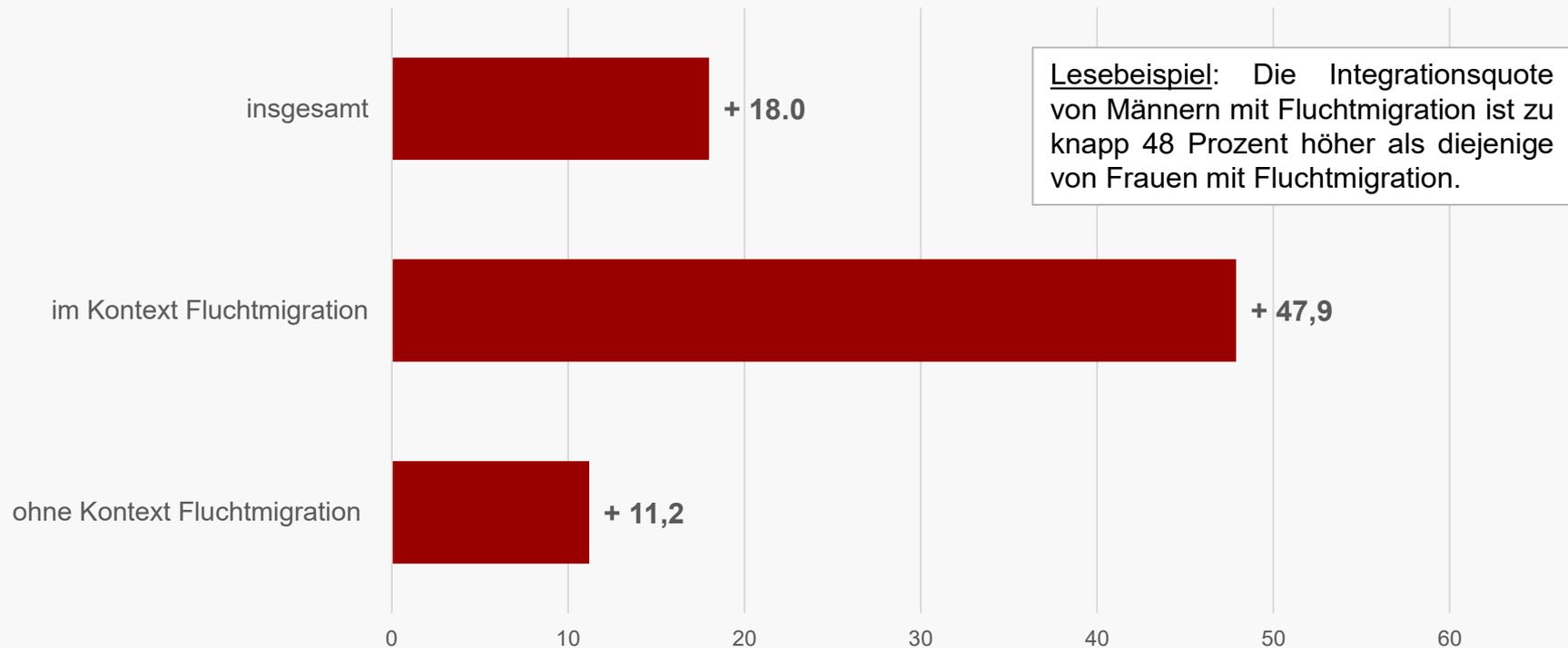
Frauenanteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bzw. Integrationen... (in %)



Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (2020)

Differenzen bei Integrationen in Erwerbsarbeit mit Fluchtkontext

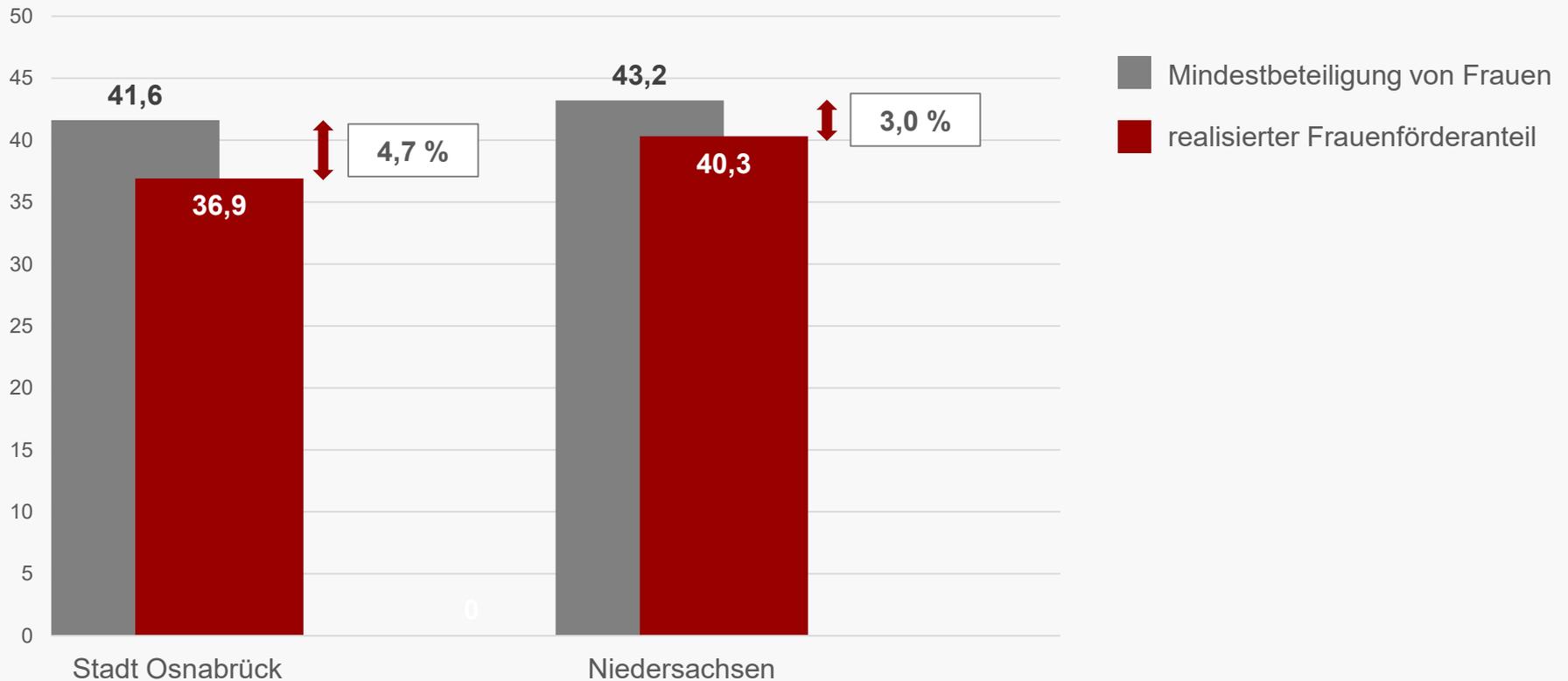
Differenz zwischen Männern und Frauen bei der Integrationsquote nach
Fluchtkontext (in %)



Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (2020)

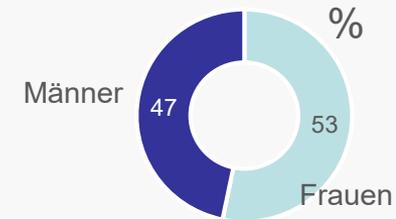
Frauenförderquote nach SGB II

Frauenförderquote SGB II und Differenz (in %)

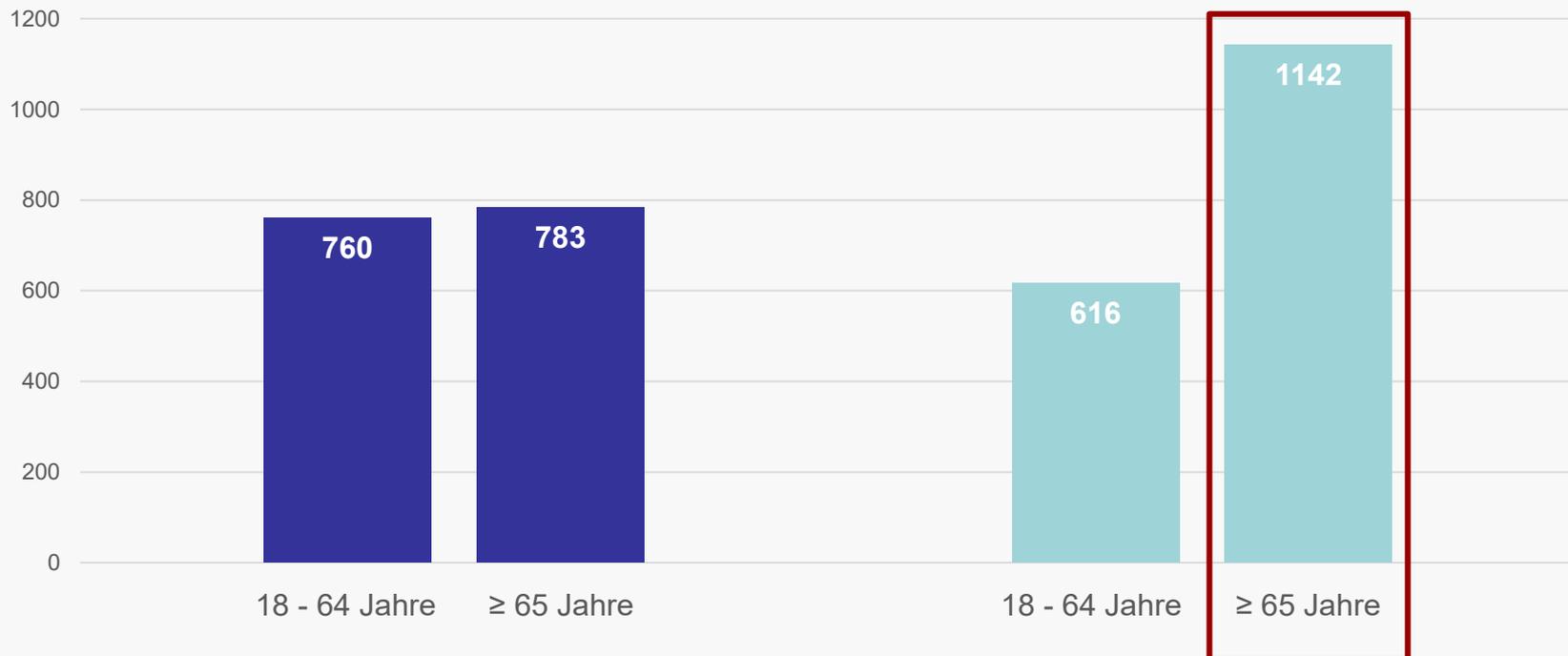


Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (2020)

Rente und SGB XII

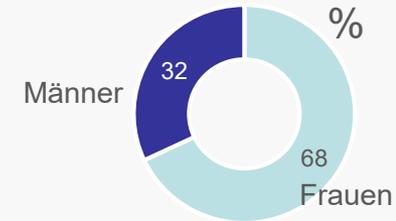


Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung
(Fallzahlen absolut, Stichtag: 01.09.2020)

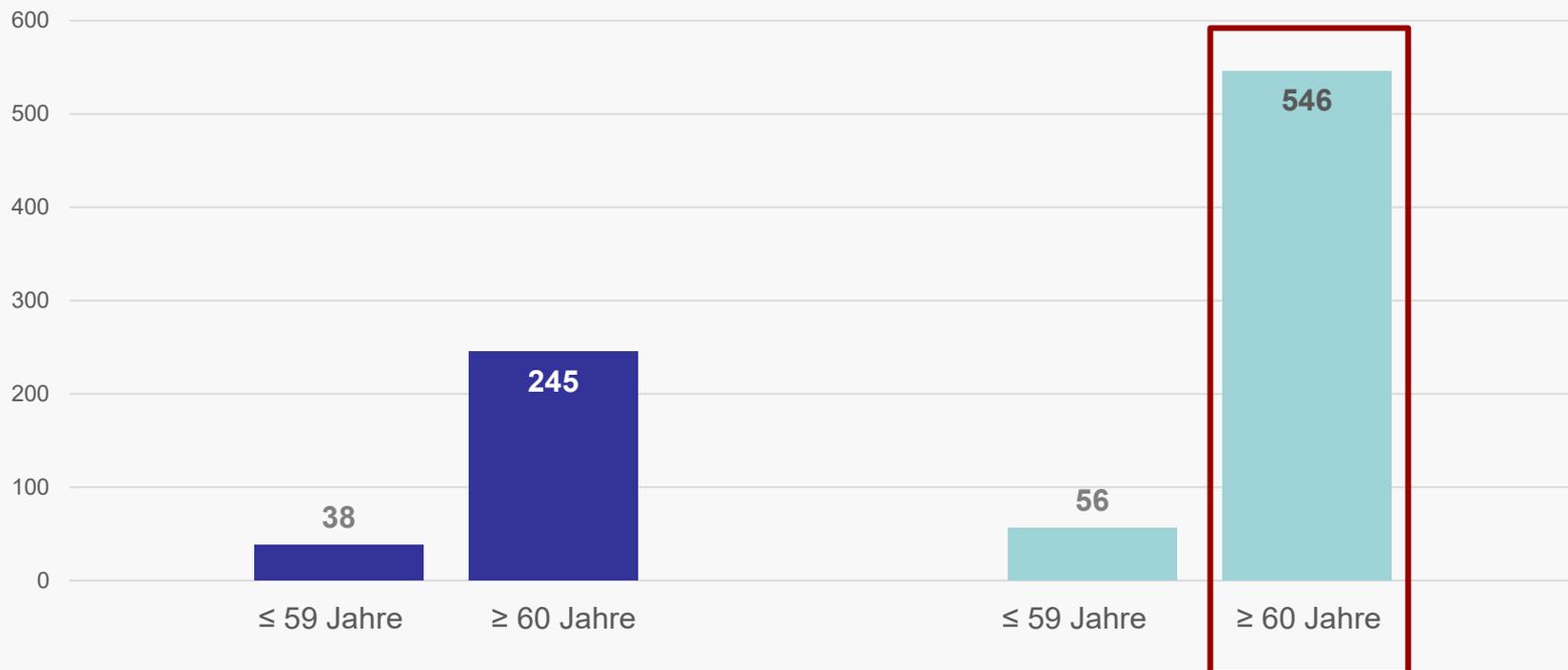


Quelle: FB Integration, Soziales und Bürgerengagement 50 (2020)

Rente und SGB XII



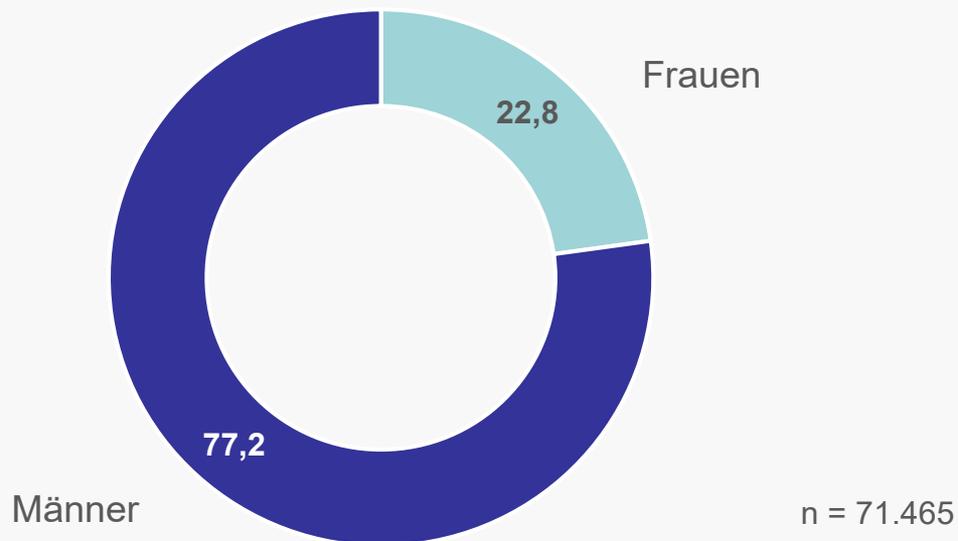
Hilfen zur Pflege inkl. Kriegsopferfürsorge
(Fallzahlen absolut, Stichtag: 01.09.2020)



Quelle: FB Integration, Soziales und Bürgerengagement 50 (2020)

Frauen in Führung – in Mitgliedsunternehmen der IHK

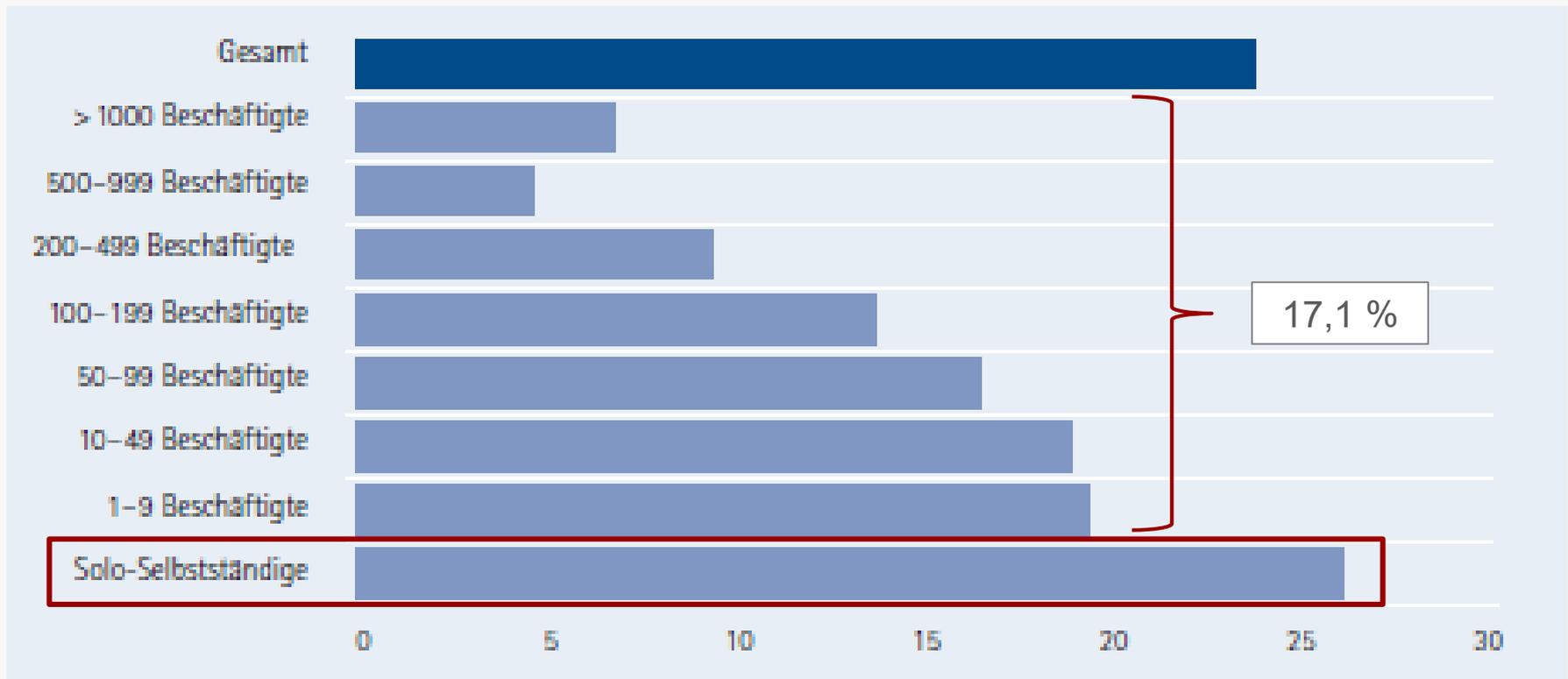
Anteil der Frauen in Führung im IHK-Bezirk
(in %, 2019)



IHK-Bezirk:
Osnabrück Stadt
Emsland LK
Grafschaft Bentheim LK
Osnabrück LK

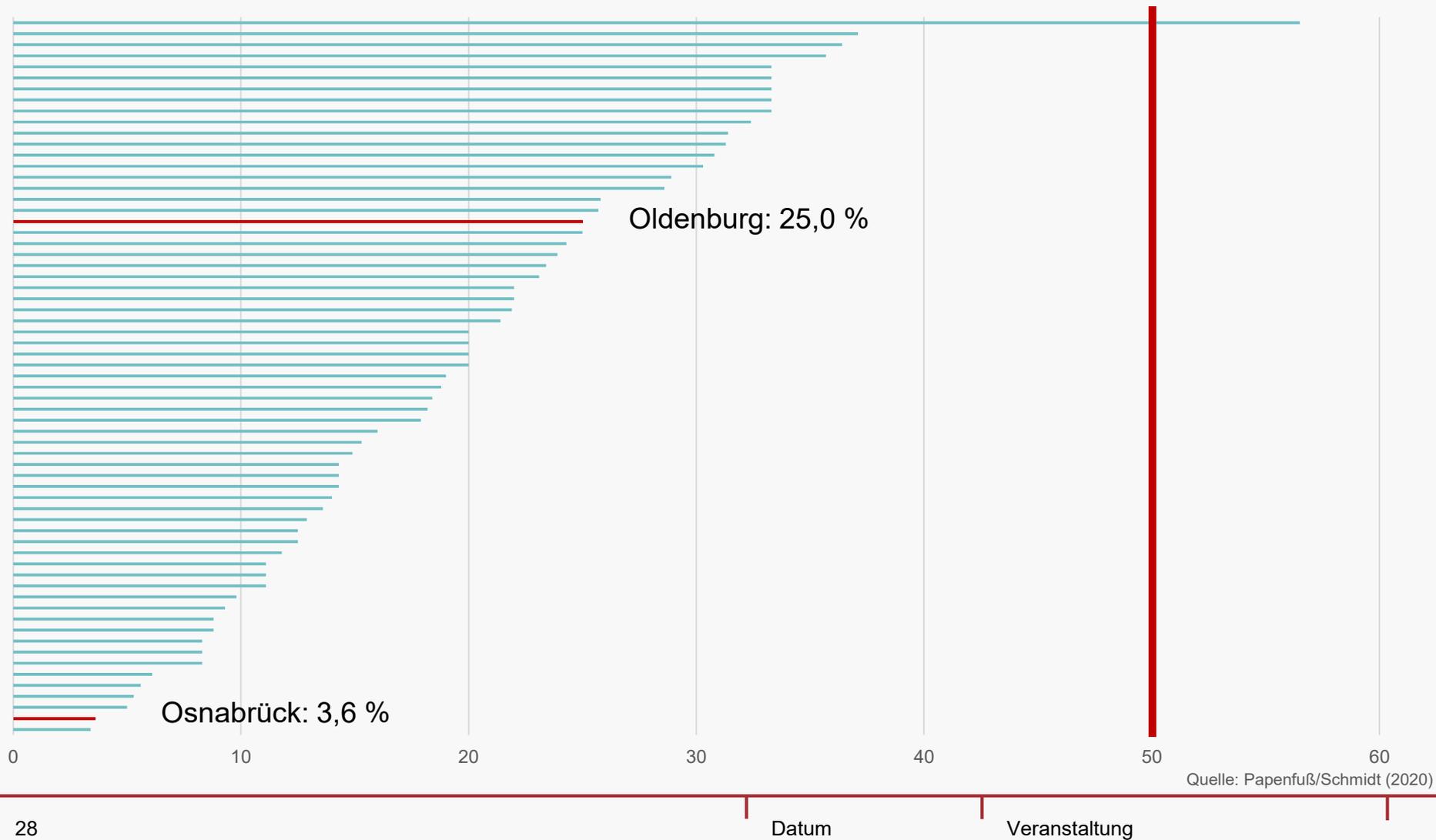
Frauen in Führung – in Mitgliedsunternehmen der IHK

Anteil von Frauen in Führung nach Betriebsgrößenklassen (in %, 2019)



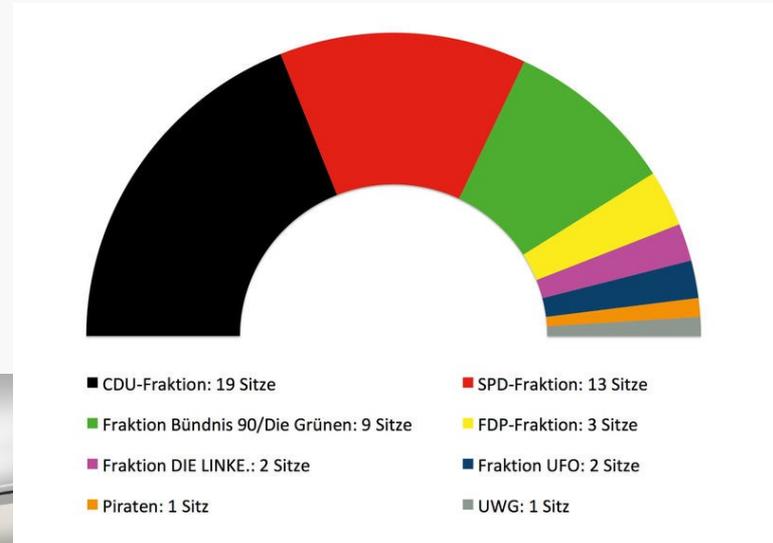
Quelle: IHK (2019)

Frauenanteil in Top-Managementpositionen in öffentlichen Unternehmen (in %, Stand: 28.02.2020)



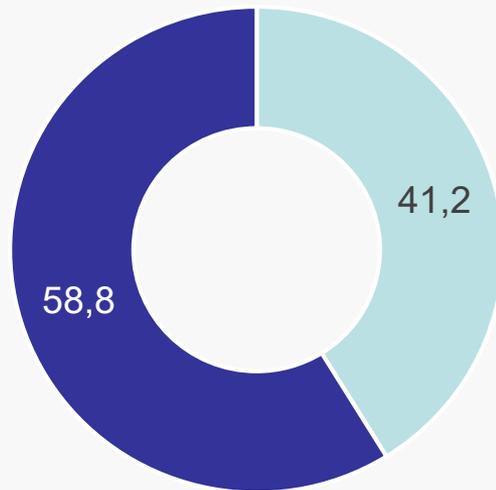


Politik



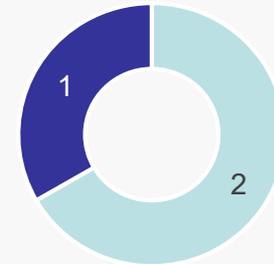
Rat und Funktionen

Rat der Stadt Osnabrück
(inkl. OB, in %)

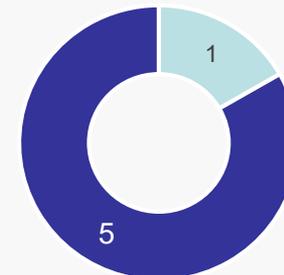


Frauen
Männer

ehrenamtliche Bürgermeisterinnen
und Bürgermeister (absolut)



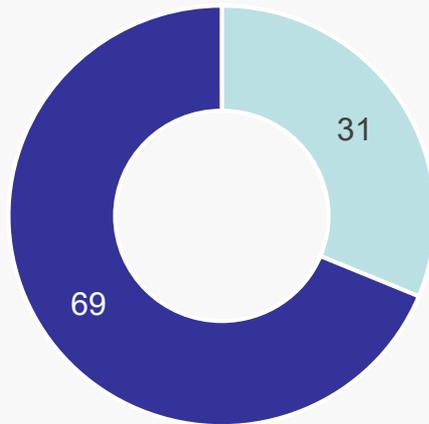
Fraktionsvorsitzende Stadtrat
Osnabrück (absolut)



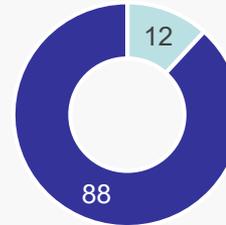
Ausschüsse

alle Angaben in Prozent (Stand: August 2020)

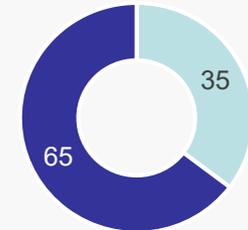
Verwaltungsausschuss



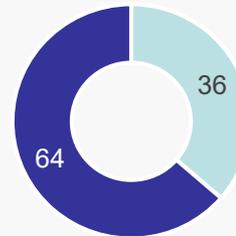
Finanzen, Infrastruktur und Beteiligungssteuerung



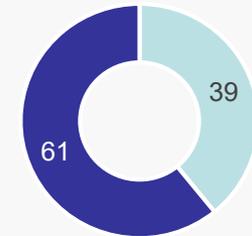
Feuerwehr und Ordnung



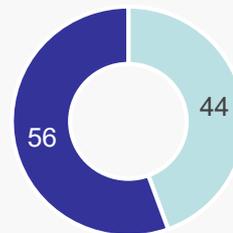
Betriebsausschuss Osnabrücker Servicebetrieb



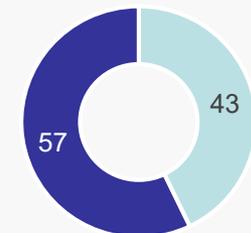
Stadtentwicklung und Umwelt



Schul- und Sportausschuss



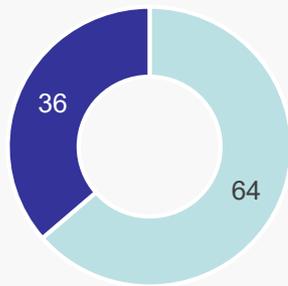
Betriebsausschuss Immobilien- und Gebäudemanagement



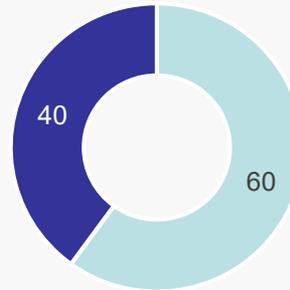
Quelle: Allris (2020)

Ausschüsse

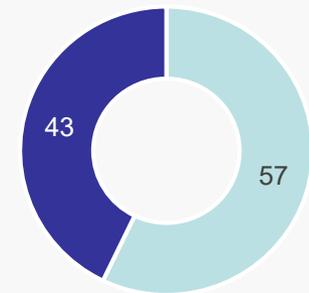
Organisation, Personal und Gleichstellung



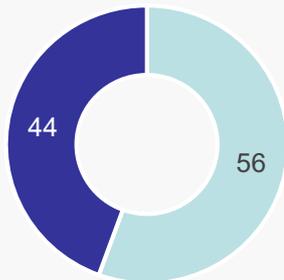
Rechnungsprüfung



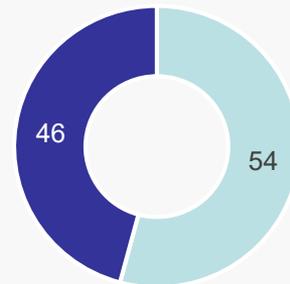
Vergabebeirat



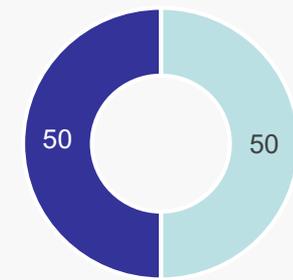
Kulturausschuss



Jugendhilfeausschuss



Sozial- und Gesundheitsausschuss

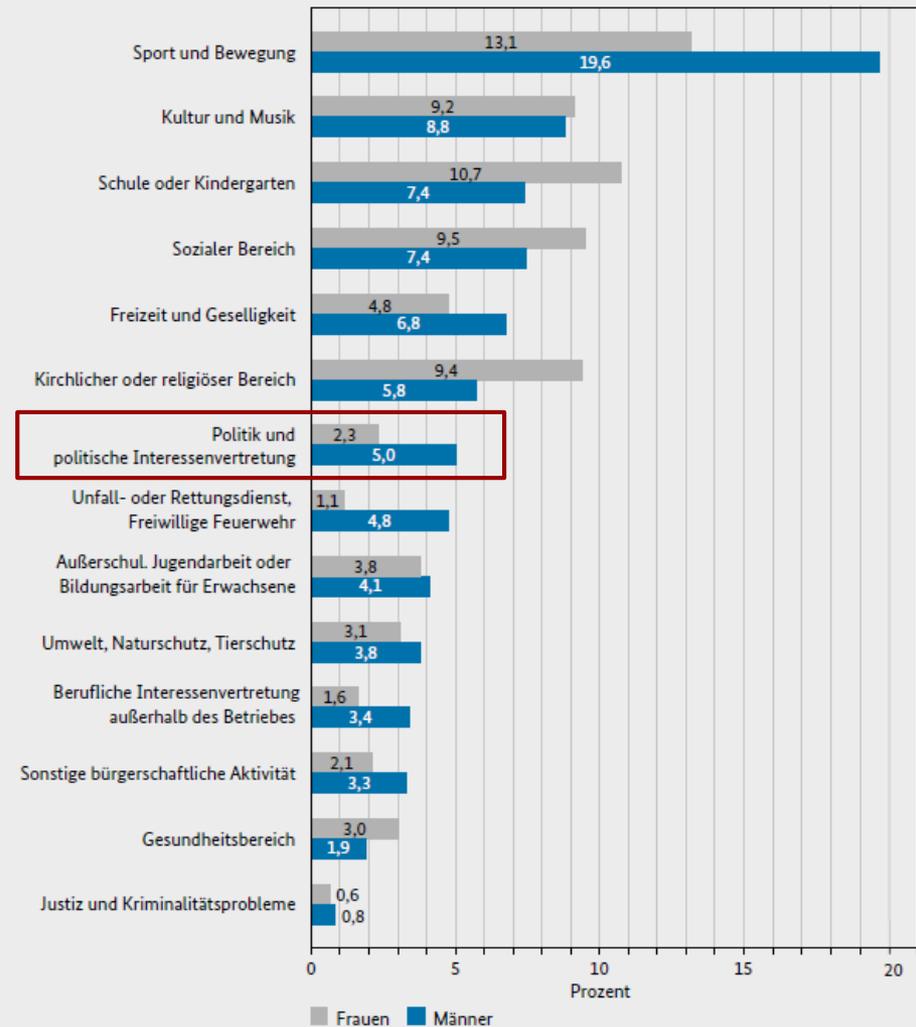


Interessenvertretungen

Vorsitz in Interessenvertretungen
(absolut)



Seniorenbeirat, Behindertenforum
AK Bildung, Migrationsbeirat, Mieterverein



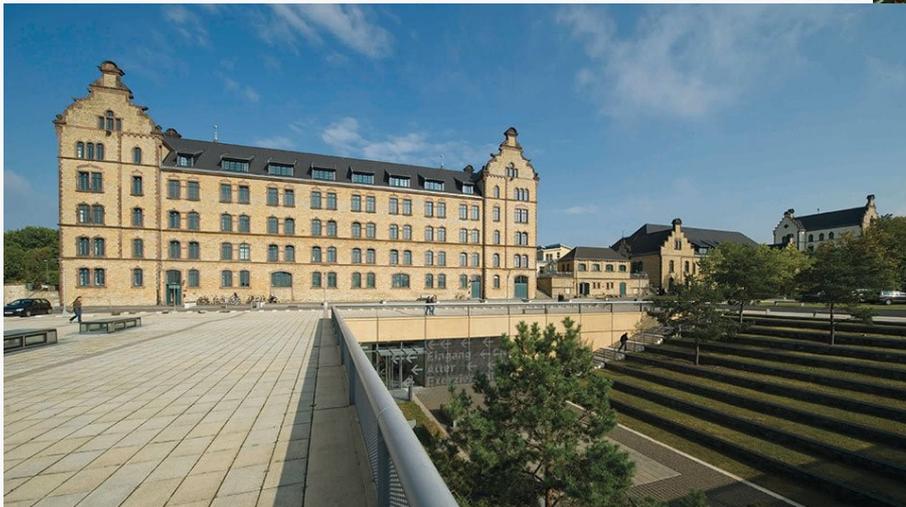
Quelle: BMFSFJ (2017)

Wissenschaft



HOCHSCHULE
OSNABRÜCK

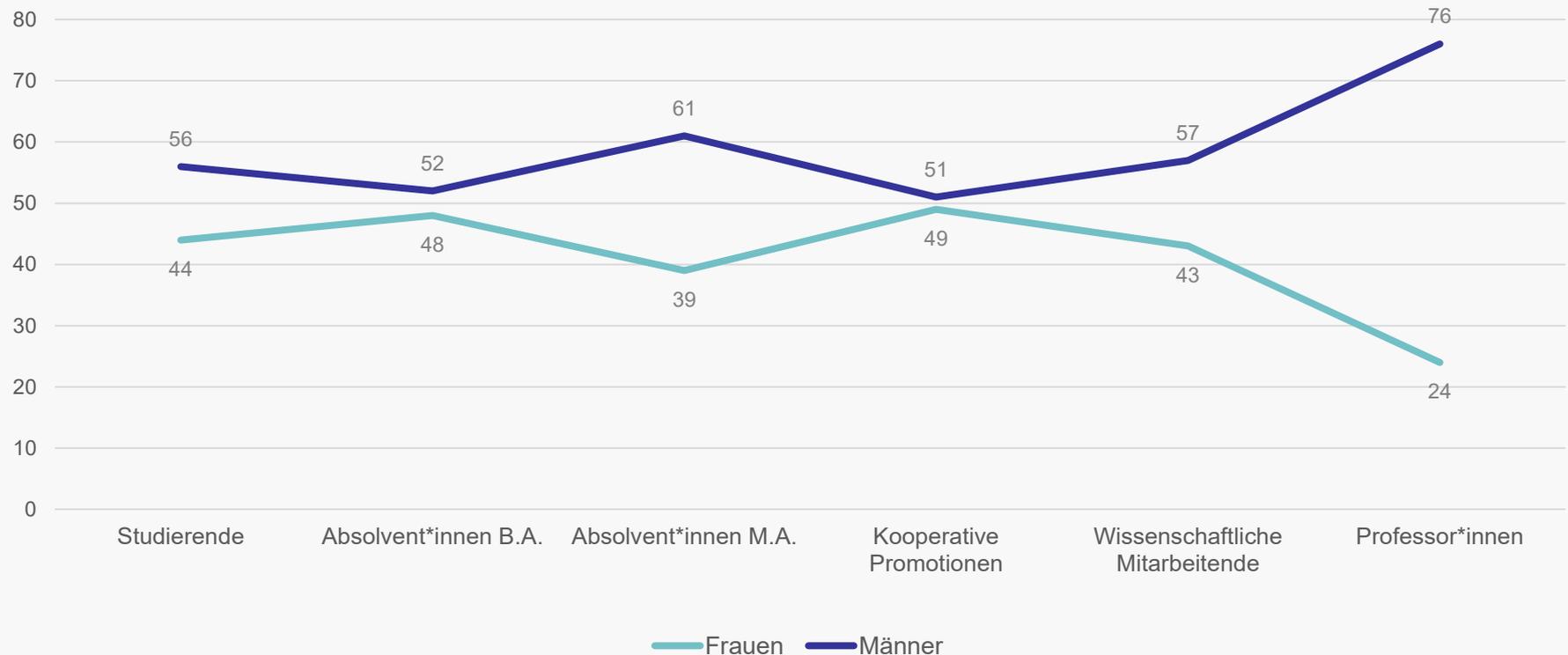
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



UNIVERSITÄT  OSNABRÜCK

Wissenschaft – Hochschule

Qualifizierungsverlauf von Männern und Frauen an der Hochschule Osnabrück
(in %, Stichtag: 31.12.2019)



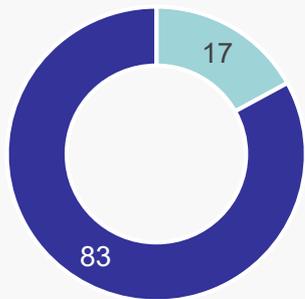
Quelle: Hochschule Osnabrück (2020)

Wissenschaft – Hochschule

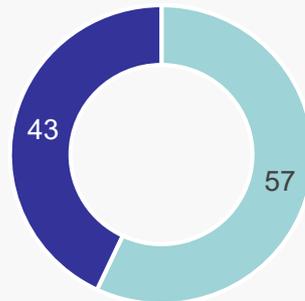
Führungsgremien

(alle Angaben in %, Stichtag: 31.12.2019)

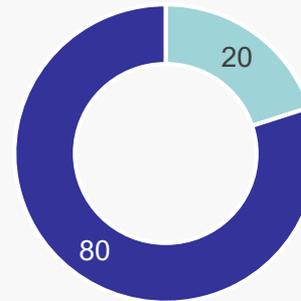
Präsidium



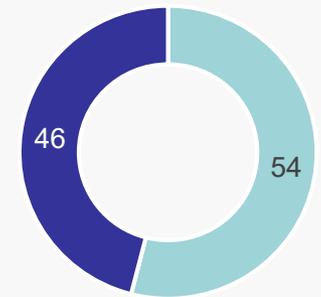
Stiftungsrat



Dekanats- /Institutsleitung



Senat

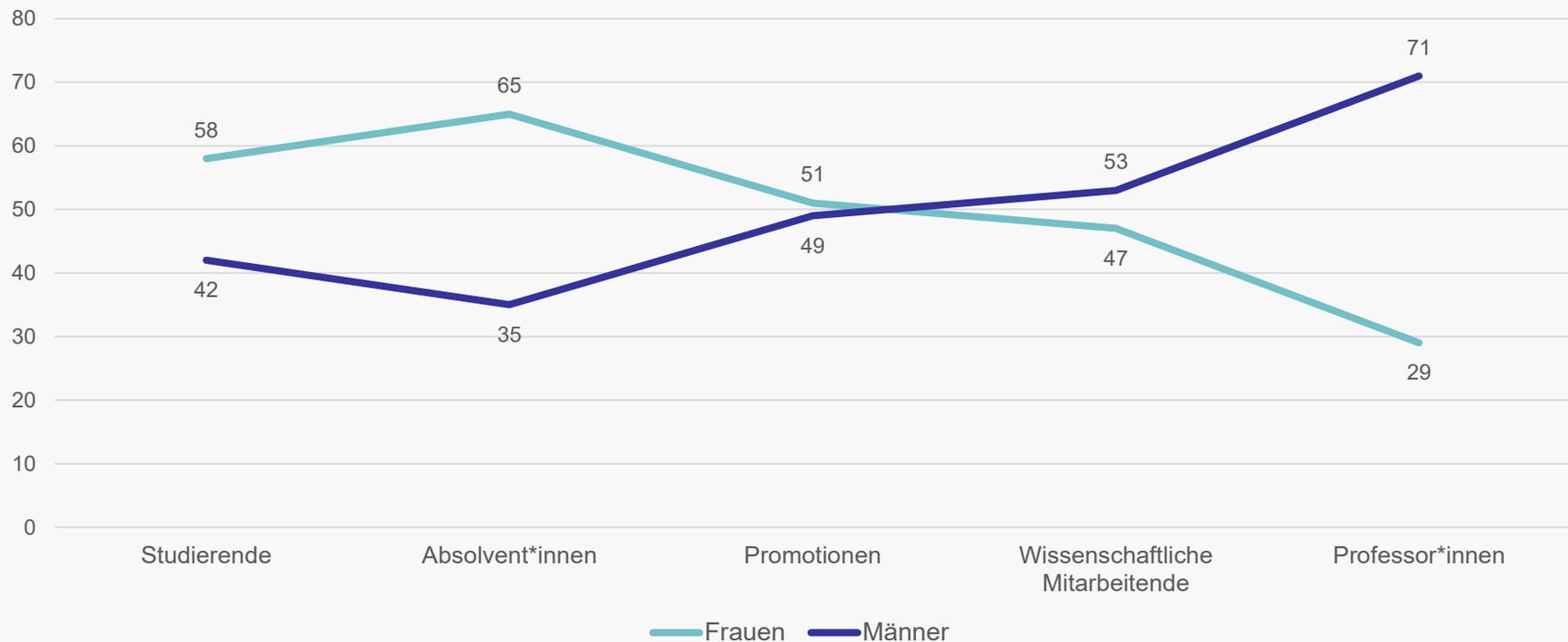


Frauen Männer

Quelle: Hochschule Osnabrück (2020)

Wissenschaft – Universität

Qualifizierungsverlauf von Männern und Frauen an der Universität Osnabrück
(in %, Stand: Dezember 2019)



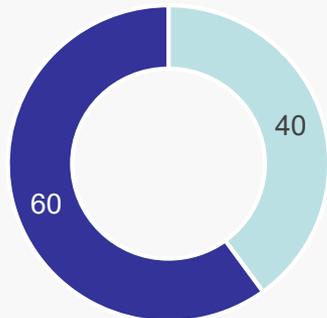
Quelle: Universität Osnabrück (2020)

Wissenschaft – Universität

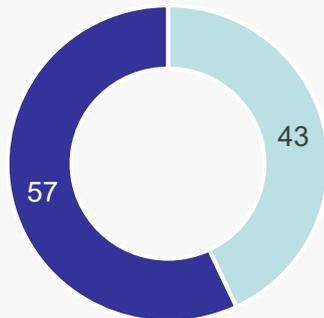
Führungsgremien

(alle Angaben in %, Stand: September 2020)

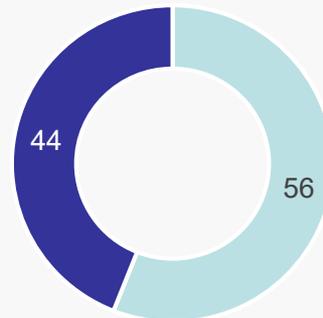
Präsidium



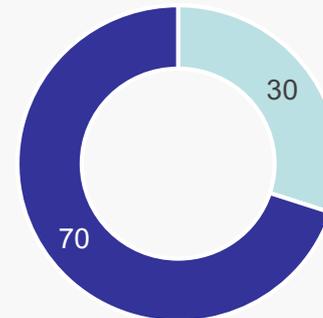
Hochschulrat



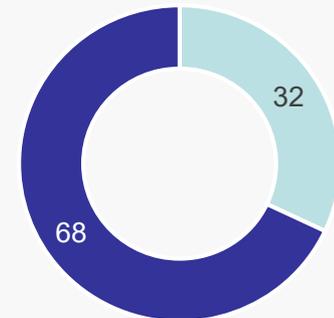
Dekanatsleitung



Studiendekanatsleitung



Senat

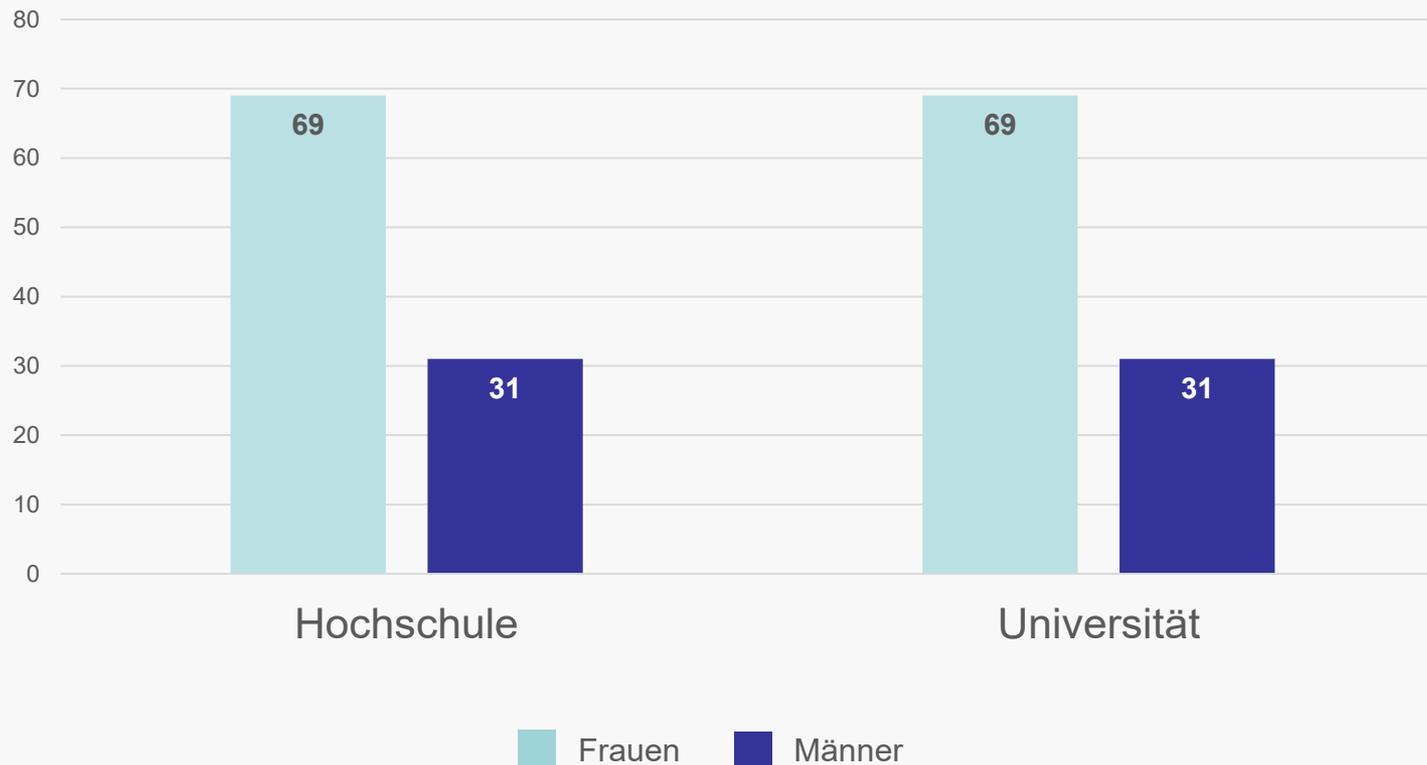


 Frauen  Männer

Quelle: Universität Osnabrück (2020)

Nicht-wissenschaftlicher Dienst (MTV)

alle Angaben in Prozent (Stand: Dezember 2019)



Quelle: Hochschule und Universität Osnabrück (2020)

Gliederung

Indikatorenentwicklung und Datenquellen

Auswertung

Fazit und Ausblick

Fazit

Bereich	Bilanz	Kommunale Handlungsmöglichkeiten
Verwaltung	<p>Obere Führungsetage: Parität erreicht → halten Vorstand + Feuerwehr: müssen weiblicher werden Sozial-/Erziehungsdienst: muss männlicher werden</p>	<p>gendersensible Stellenausschreibungen, gezieltes Anwerben (z.B. durch Fachkräfte-offensive, s. Gleichstellungsaktionsplan (GAP) 2021-2025)</p>
Arbeitsmarkt	<p>Frauen müssen deutlich stärker integriert werden in sozialversicherungspflichtige und vollzeitnahe Beschäftigung, insbes. in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und im Fluchtkontext → Nur auf diese Weise kann Altersarmut von Frauen reduziert und vorgebeugt werden</p> <p>Frauen müssen deutlich mehr Führungspositionen einnehmen</p>	<p>Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit (Kinderbetreuung + Angehörigenpflege) sicherstellen (s. GAP 2021-2025)</p> <p>Förderung von „Mixed Leadership“, Kooperation mit WFO (s. GAP 2021-2015), Dual Career Service bei der Stadtverwaltung</p>
Politik	<p>Rat: Parität erreicht → halten Fraktionsvorsitze: müssen weiblicher werden Ausschüsse: müssen ausgeglichener werden</p>	<p>Mentoring-Programme nutzen, Netzwerke fördern</p>
Wissenschaft	<p>Deutliche Qualifizierungsschere an Universität und Hochschule</p>	<p>Kooperation (z.B. durch Netzwerke, gemeinsame Veranstaltungen + Projekte), Öffentlichkeitsarbeit</p>



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

Literatur- und Quellennachweise

Amtsinformationssystem Osnabrück (Allris) (2020): Eigenrecherche

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit.

Hochschule Osnabrück (2020): Auskunft der Abteilung Personalcontrolling / Berichtswesen

Industrie- und Handelskammer (IHK) Osnabrück – Emsland – Bad Bentheim (2019): IHK-Analyse: Frauen in Führung 2019

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (2020): Kennzahlen in Niedersachsen. Genderbericht. Kennzahlen und Ergänzungsgrößen sowie Arbeitslosigkeit, Frauenförderquote und Maßnahmeeintritte. Berichtsmonat März.

Papenfuß, Ulf / Schmidt, Christian (2020): Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen – ein deutschlandweiter Städtevergleich (FIT-Public-Management-Studie 2020).

Stadt Osnabrück – Fachbereich Integration, Soziale und Bürgerengagement 50 (2020): Auskunft der Stabsstelle Sozialplanung

Stadt Osnabrück – Fachbereich Personalentwicklung 10-3 (2020): Gleichstellungsplan der Stadt Osnabrück 2020-2022

Stadt Osnabrück – Referat für Strategische Steuerung und Rat 0-10 (2020): Osnabrück AKTUELL 2/2020. Informationen aus der Osnabrücker Statistik

Universität Osnabrück (2020): <https://www.uni-osnabrueck.de/universitaet/zahlendatenfakten/> sowie Auskunft des Gleichstellungsbüros der Universität Osnabrück