



Universität Vechta
University of Vechta



Gleichstellungsplan 2019 - 2024 der Universität Vechta

In der vom Senat beschlossenen Fassung vom 22.05.2019

Inhalt

Präambel	1
Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen	2
Grundsätze der Gleichstellungsarbeit	2
Übergeordnetes Ziel.....	3
Aufbau des Gleichstellungsplans.....	3
Querschnittsthemen.....	4
Partizipation.....	4
Familiengerechte Hochschule	4
Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	5
Antidiskriminierung und Konfliktmanagement.....	5
Sensibilisierung für Chancengerechtigkeit.....	5
Gleichstellungs- und Diversitäts-Controlling.....	6
Geschlechtergerechte Teilhabe an Ressourcen.....	6
Gleichstellung und Diversität als Gegenstand von Lehre und Forschung.....	7
Gleichstellung und Diversität als Gegenstand von Lehre.....	7
Gender Studies / Geschlechterforschung	7
Ganzheitliche Betrachtung der Qualifikationsphase	8
Abbildung des Qualifikationsverlaufs.....	8
Qualifikationsphase Studium.....	9
Qualifikationsphase Promotion	10
Weitere wissenschaftliche Karriere: PostDoc-Phase, Habilitation und Juniorprofessur	12
Beschäftigte an der Universität Vechta	14
Beschäftigte in der Wissenschaft.....	14
Wissenschaftlicher Mittelbau	14
Professuren	15
Berufungsverfahren.....	16
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	18
Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement und Personalentwicklung in Wissenschaft, Technik und Verwaltung	21
Struktur der Gleichstellungsarbeit.....	23
Inkrafttreten und Fortschreibung	28
Anhang.....	29
Ergänzende Grafiken und Tabellen zum Qualifikationsverlauf.....	29
Ergänzende Daten zu Beschäftigten in der Wissenschaft	38
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	40

Präambel

In diesem Gleichstellungsplan bekräftigt die Universität Vechta ihren Grundsatz der Chancengleichheit aller geschlechtlichen Identitäten. Die Universität Vechta will mit den hier beschriebenen Entwicklungen darauf hinwirken, die Universität zu einem diskriminierungsfreien Raum der Forschung, der Lehre, des Studierens und des Arbeitens zu entwickeln, die Anerkennung und Ermöglichung vielfältiger Lebensweisen zu realisieren sowie faire Entwicklungschancen in allen Bereichen der Universität zu fördern.

Die Universität Vechta verfolgt den Anspruch einer „Hochschule in Verantwortung“ im Sinne eines Responsible Research and Innovation (RRI) Ansatzes, der eine Übernahme von Verantwortung für eine Gesellschaft im Wandel sowie für die Entwicklung von Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen fordert. Ein wesentlicher Teil dessen ist, gleichberechtigt miteinander umzugehen, Vielfalt anzunehmen und wertzuschätzen und Gleichberechtigung zu leben, zu erforschen, zu lernen und zu lehren.

Der Gleichstellungsplan fördert die Sichtbarmachung der Menschen an der Universität in ihren komplexen Lebenswirklichkeiten sowie die gemeinsame Gestaltung gelebter Diversität in der Universität. Durch die formulierten Entwicklungsperspektiven soll eine Sensibilität für die spezifischen Herausforderungen und Stärken geschaffen und Strukturen für eine wertschätzende und chancengerechte Kultur an der Universität gefördert und ausgebaut werden. Eine entsprechend nachhaltige Weiterentwicklung der Organisationskultur wird an der Universität Vechta fokussiert.

Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Achtung von Vielfalt, Internationalisierung, nachhaltige Entwicklung und Gleichstellung fließen in das Handeln aller Hochschulangehörigen ein. Chancengerechtigkeit wird durch Sensibilisierung und strukturelle Gestaltung an der Universität Vechta gelebt. Diese beiden Leitsätze der Universität bilden einen normativen Rahmen für eine universitätsweite Verankerung der Gleichstellungsarbeit.

Festgehalten wird Gleichstellung als Qualitätsfaktor im Hochschulentwicklungsplan und den [Zielvereinbarungen](#), sowie integriert in das Personalentwicklungskonzept, die Diversitäts-Strategie (in Erstellung) und die [Nachhaltigkeitsleitlinien](#) der Universität. Formale Verankerung findet sich in der [Grundordnung](#) der Universität Vechta.

Gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit bilden v.a. das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG).

Eine Konkretisierung und Ableitung der Entwicklungsziele bis zum Jahr 2024 erfolgt mit dem vorliegenden Plan.

Grundsätze der Gleichstellungsarbeit

Geschlechtergerechtigkeit

Die Universität setzt sich entschlossen und kreativ dafür ein, die Gleichstellung von Frauen, Männern und allen weiteren Geschlechtsidentitäten auf allen Ebenen und in allen wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützenden und studentischen Bereichen zu verwirklichen.

Vielfalt anerkennen

Gleichstellungsarbeit spiegelt die Realität auf dem Campus wider.

Die Gleichstellungsarbeit wird den diversen Lebenswirklichkeiten durch die Erweiterung um weitere Dimensionen der Vielfalt gerecht.

Lebenssituationen beachten

Die Vereinbarkeit von Bildung, Qualifizierung und Beschäftigung mit den individuellen und lebensphasenbedingten Anforderungen aus dem Lebensalltag wird beachtet.

Geschlechter- und Diversitätsforschung gilt als unverzichtbare Grundlage für die Gleichstellungsarbeit und ist an der Universität interdisziplinärer Bestandteil von Forschung und Lehre.

Übergeordnetes Ziel

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit müssen Teil des Handelns und der Einstellung aller Menschen an der Universität – also der Lehrenden, Forschenden, Beschäftigten, Studierenden – sein, um gelebte Kultur zu sein. Umso wichtiger ist es, Chancengerechtigkeit als durchgängiges Thema zu etablieren. Ziel ist es deshalb, dass alle Universitätsangehörigen sich immer wieder mit Fragen zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit auseinandersetzen. So sollen alle formalen Phasen des Lernens die Möglichkeit bieten, sich bewusst mit Chancengerechtigkeit auseinanderzusetzen. Besonders auch die Phasen des informellen Lernens prägen den Ausbau von Kompetenzen im Kontext Gleichstellung und Diversität. Durch die Integration von Fragestellungen zur Gleichstellung in das alltägliche Handeln, Arbeiten, Lernen soll eine chancengerechte Kultur an der Universität Vechta gefördert werden. Eine Lebensphasenorientierung wird dabei bewusst mitbeachtet. Durch eine Anerkennung von Gleichstellungs- und Diversitätskompetenzen bei Bewerber*innen wird dies noch gestärkt.

Ziel ist eine von allen Menschen an der Universität getragene und gelebte Kultur der Chancengerechtigkeit.

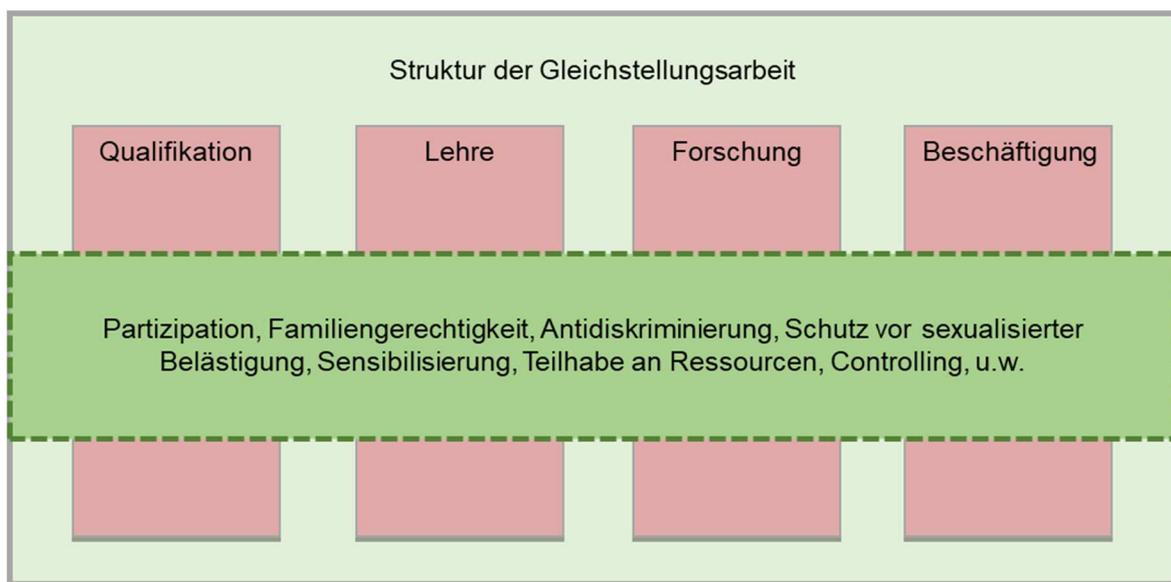
Entwicklungsziel zur Verankerung der übergeordneten Ziele

Die zentralen Inhalte der Gleichstellungsarbeit an der Universität Vechta sollen partizipativ erarbeitet und 2020 in einer Richtlinie beschrieben werden.

Zur Darstellung des intersektionalen Ansatzes der Gleichstellungsarbeit soll 2020 eine Diversitätsstrategie verabschiedet werden.

Aufbau des Gleichstellungsplans

Unter dem Dach der Universität Vechta studieren, lehren, forschen und arbeiten Menschen, die alle von dem Thema Chancengerechtigkeit berührt werden. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Hochschulzugehörigkeit kann dies neben dem übergreifenden oder individuellen Bezug auch zu spezifischen Anforderungen führen, die gemäß folgender Darstellung im Gleichstellungsplan aufgegriffen werden:



Querschnittsthemen

Partizipation

Durch die Teilhabe und Beteiligung von allen Hochschulangehörigen an Prozessen, Entscheidungen, akademischer Selbstverwaltung und weiteren strategischen Entwicklungen wird die Möglichkeit zur Mitgestaltung im Sinne der verschiedenen Anforderungen geschaffen. Partizipation bedarf der Übernahme von Verantwortung durch alle Hochschulangehörigen sowie der Anerkennung des Engagements aller einzelnen. Die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere § 16 Abs. 5 und 6 NHG¹ zu Listen und Besetzung von Gremien, Ausschüssen und Kommissionen sind zu beachten. Diese durchgängige Partizipation gewährleistet eine chancengerechte Entwicklung der Universität.

Entwicklungsziele für mehr Partizipation an der Universität Vechta

Verbesserung der Kultur und Abbau von Hürden zur Beteiligung durch einen entsprechenden Austausch mit den bisher nicht ausreichend teilhabenden Gruppen

Förderung der Vernetzung sowohl innerhalb der Statusgruppen als auch durch die Schaffung von Austausch- und Begegnungsmöglichkeiten über das eigene direkte Umfeld hinaus

Förderung der Information und Transparenz zu Beteiligungsmöglichkeiten (zur Wahl 2021)

Etablierung einer durchgängigen Partizipation, wann immer möglich, durch die Anspruchsgruppen in strategischen Prozessen

Familiengerechte Hochschule

Strukturen und Beratungs-, Unterstützungs- und Serviceangebote zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifikation, Arbeit, Lehre, Forschung und Familie sind in der Koordinationsstelle „Familiengerechte Hochschule“ verankert. Der Gestaltungsprozess „audit familiengerechte hochschule“ unterstützt die Entwicklung strategischer und operativer Ziele zur Implementierung und Weiterentwicklung familiengerechter Studien-, Qualifikations- und Arbeitsbedingungen. Zudem leistet der AStA (Allgemeine Student*innenausschuss) der Universität wertvolle finanzielle wie auch beratende Hilfestellung für Studierende mit zusätzlicher Sorgearbeit.

„Familie“ wird an der Universität Vechta dabei wie folgt verstanden: Fürsorge und Verantwortung von mindestens zwei Personen füreinander ist ein wesentliches Merkmal einer Familie. Dies umfasst damit Lebenszusammenhänge jenseits der klassischen Kernfamilie und biologischen Verwandtschaftslinien.

Entwicklungsziele für eine familiengerechte Hochschule

Re-Auditierung als „Familiengerechte Hochschule“ und Umsetzung der damit verknüpften Zielvereinbarungen (2019 - 2022)

Integration einer familiengerechten Ausrichtung in die Hochschulstrategie

Systematische Institutionalisierung familiengerechter Studien-, Qualifikations- und Arbeitsbedingungen in der Organisation, ihrer Kultur, den Instrumenten und der Kommunikation

¹ <http://www.schule.de/22210/nhg.htm#p16>

Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die „[Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt](#)“ (verabschiedet im Dezember 2018) erweitert den Anwendungsbereich und regelt den Beratungs- und Beschwerdeprozess.

Entwicklungsziele zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Einrichtung der erforderlichen Strukturen und klare Benennung von Verantwortlichkeiten (2019)

Bereitstellung von Ressourcen für Prävention und Beratung (2019)

Ausbau der Zusammenarbeit mit dem AStA, um niedrigschwellige Anlaufstellen für Studierende zu etablieren

Antidiskriminierung und Konfliktmanagement

Die „Arbeitsgruppe (AG) Antidiskriminierung“ (seit Mai 2018) unterstützt die Hochschulleitung bei der Konzeption eines Beratungs-, Verbesserungs-, Beschwerde- und Konfliktmanagements sowie des Ombudswesen (s.a. aktuelle Hochschulentwicklungsplanungen).

Entwicklungsziele zur Antidiskriminierung und zum Konfliktmanagement

Einrichtung einer Beschwerdestelle nach AGG durch das Präsidium (2019)

Strukturierung und Entwicklung des Beschwerde- und Konfliktmanagements durch den Aufbau einer Arbeitsgruppe im Auftrag des Präsidiums (ab 2019)

Erarbeitung einer Richtlinie gegen Diskriminierung durch die AG Antidiskriminierung (2020)

Sensibilisierung für Chancengerechtigkeit

Es bedarf der Sensibilität für jeden einzelnen Menschen an der Universität und eines Bewusstwerdens von Vielfalt und eines inklusiven Selbstverständnisses, um stereotypem Denken und Handeln entgegen zu wirken.

Entwicklungsziele zur Sensibilisierung für Chancengerechtigkeit

Die Universität Vechta strebt die Etablierung einer Corporate Language an, die sich neben dem Geschlecht auch mit weiteren diskriminierenden Faktoren der Sprache auseinandersetzt:

- Handreichung für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch in Verwaltung und Lehre (2019)
- weitere Diversitätsdimensionen in der Sprache werden betrachtet und das Bewusstsein für den Umgang geschärft (2019 – 2021)
- Workshops zur Auseinandersetzung mit Sprache werden für die Hochschulöffentlichkeit angeboten (2019 ff)

In der Innen- und Außendarstellung geht die Universität bewusst mit Rollenstereotypen um und gestaltet ihre Öffentlichkeitsarbeit so, dass stereotypen Denkweisen entgegengewirkt wird. Zudem wird die Vielfalt an der Universität dargestellt.

Spezifische Fort- und Weiterbildungen zur Auseinandersetzung mit Gleichstellungs- und Diversitätskontexten werden angeboten.

Gleichstellung und Diversität soll anwendungsorientiert in „klassische“ Fort- und Weiterbildungen (z.B. Anwendungssoftware, Sprachen, Präsenz, usw.) einfließen.

Unter anderem durch spezifische Angebote für Schüler*innen soll rollenstereotypischem Denken schon vor Studieneintritt entgegengewirkt werden.

Stärkung der Zusammenarbeit mit studentischen Vertretungen (z.B. AStA), um eine Arbeit aus dieser Statusgruppe heraus zu stärken

Gleichstellungs- und Diversitäts-Controlling

Ein umfassendes Gleichstellungsberichtswesen bildet die Voraussetzung für spezifische Veränderung der Gleichstellungssituation sowie ein Monitoring von Maßnahmen. Neben der Geschlechterverteilung während der Qualifikation oder Beschäftigung an der Universität Vechta sollen weitere Diversitätsdimensionen analysiert werden. Diese Datengrundlage soll regelmäßig fortgeschrieben und ggf. in Tiefe und Breite angepasst werden.

Entwicklungsziele für das Gleichstellungs- und Diversitäts-Controlling

Im Jahr 2018 initiierte Entwicklungen zur Etablierung eines zielgerichteten und strukturierten Gleichstellungs- und Diversitäts-Controllings sollen in den nächsten Jahren verstetigt und ausgebaut werden.

Die Fakultäten sollen auf dieser Basis eigene Zielvorgaben formulieren und deren Erreichung mit geeigneten Maßnahmen voranbringen. Dafür werden diese datenseitig unterstützt. (hier s.a Ziele zur Professionalisierung der Dezentralen Gleichstellungsarbeit)

Geschlechtergerechte Teilhabe an Ressourcen

Zur Erreichung einer geschlechtergerechten Teilhabe an Ressourcen muss die Geschlechterperspektive in alle haushaltspolitischen Entscheidungen (Gender Budgeting²) integriert werden. Als Grundlage dienen geschlechterdifferenzierende Daten. Auch nicht-monetäre Arbeit, z.B. Sorgearbeit oder Ehrenamt, fließt hier ein.

Entwicklungsziele zur geschlechtergerechten Teilhabe an Ressourcen

Entwicklung eines Konzepts für ein Gender Budgeting, welches im Jahre 2021 in einem Pilotbereich erprobt und auf die sukzessive Ausweitung überprüft wird

² http://www.Genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/forschungspapier_Gender_budgeting.pdf
https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/Gender_budgeting/MaraKuhl_ohneFragen_Literatur.pdf
https://www.uni-due.de/Genderportal/mainstreaming_budget.shtml
<https://www.bundestag.de/blob/421424/e7d8cf98f8b76850882bc9c094fbddd4/wd4-030-16-pdf-data.pdf>

Gleichstellung und Diversität als Gegenstand von Lehre und Forschung

Gleichstellung und Diversität als Gegenstand von Lehre

Die Themen „Gleichstellung und Diversität“ sowie die Förderung von Gleichstellungs- und Diversitäts-Kompetenzen werden als Querschnittsaufgabe in der Lehre verstanden und fließen in Form von entsprechenden Inhalten, Theorie- und Praxisbezügen in viele Studiengänge ein. Studiengangübergreifend bietet das [Gender- und Diversität-Zertifikat](#) eine universitäre Zusatzqualifikation, das in seinem interdisziplinären Aufbau die Vielfalt der an der Universität vertretenen Ansätze widerspiegelt.

Durch einen Fokus auf die Bildung für nachhaltige Entwicklung orientiert sich das Nachhaltigkeitsverständnis der Universität an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, was auch die Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5) und Bildung für alle (SDG 4) in ihr Bildungsverständnis einbezieht.

Entwicklungsziele zur verstärkten Integration von Gleichstellung und Diversität in der Lehre

Förderung der Gleichstellungs- und Diversitäts-Kompetenzen bei Lehrenden und Studierenden

Aufnahme fachspezifischer gleichstellungs- und diversitätsbezogener Inhalte in die einzelnen Curricula

Gender Studies / Geschlechterforschung

Die profilwirksame Institutionalisierung der wissenschaftlichen Geschlechterperspektive will die Universität Vechta fortsetzen und ausbauen. Geschlechter- und Diversitätsforschung ist von daher als Querschnitt in ihren aktuellen Hochschulentwicklungsplanungen verankert. Bisher ist die Genderforschung inhaltlich in den profilbestimmenden Bereichen der Universität in unterschiedlichster Ausprägung anzutreffen. Die in den verschiedenen Bereichen bereits sichtbar gewachsenen bzw. noch zu entwickelnden Genderforschungen werden zentral und institutsübergreifend in Form eines [interdisziplinären Netzwerkes Gender Studies](#) koordiniert. Zudem ist die Universität Vechta in der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN) gut vernetzt.

Unterstützt durch Mittel aus dem Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder konnte in den letzten Jahren die Genderforschung institutionell breiter ausgebaut werden sowie die Erforschung von Geschlechterthemen durch den wissenschaftlichen Nachwuchs gefördert werden. Beispielhaft sind das Promotionskolleg „[ProKo Gender Studies](#)“ und die Juniorprofessuren „[Bildung & Gender](#)“ und „[Ökonomie & Gender](#)“ genannt.

Entwicklungsziele für die Geschlechterforschung

Ausbau und Förderung der Geschlechterforschung an der Universität Vechta und Einbeziehung von Gleichstellungs- und Diversitäts-Aspekten in der Forschung (s.a. Zielvereinbarungen und Hochschulentwicklungsplanungen)

Die Universität fördert und entwickelt auf übergeordneter Ebene, z.B. durch Beteiligung an entsprechenden Verbundprojekten, Geschlechtergerechtigkeit in Forschung, Lehre und Transfer weiter.

Der Transfer von Gleichstellungs- und Diversitäts-Forschung und Gleichstellungsarbeit wird verstärkt. Für den gegenseitigen Austausch sollen verbesserte Strukturen geschaffen werden.

2019 findet eine internationale Summer School zur interdisziplinären Auseinandersetzung im Kontext Genderforschung statt.

Ganzheitliche Betrachtung der Qualifikationsphase

Abbildung des Qualifikationsverlaufs

Zur Einordnung der nachfolgenden Darstellung ist die fachliche Ausrichtung der Universität Vechta zu beachten:

- die Schwerpunkte sind Lehrer*innenbildung, Soziale Dienstleistungen, Kulturwissenschaften und regionale Systeme im Kontext der Agrar- und Ernährungswirtschaft
- quer dazu liegen Bereiche, die Bezug zu gesellschaftlichen Fragestellungen nehmen (u.a. Geschlechter- und Diversitätsforschung)
- den Rahmen bilden „Transformationsprozesse in ländlichen Räumen“

Die Qualifikationsverläufe werden sowohl für das Jahr 2012 (Antragstellung Professorinnenprogramm II, 2. Gleichstellungsplan der Universität Vechta) als auch für 2017 dargestellt. Hier dient das Kaskadenmodell als richtungsweisendes Instrument bei der Ableitung von spezifischen Entwicklungszielen. Datengrundlage bilden dabei die Amtliche Statistikmeldung des jeweiligen Studienjahres und für die Personaldaten die hochschuleigene Statistik. In die Darstellung werden neben den Qualifizierungsstufen (abschlussbasiert) auch die Qualifizierungsphasen „Studierende Bachelor und Master“ und „Promovierende“ einbezogen.

Die gesamtuniversitäre Situation hat sich seit der letzten Berichtslegung nicht wesentlich verändert: Über die Qualifikationsphase „Studium“ besteht eine Überrepräsentanz weiblicher Studierender, während diese in den nachfolgenden Qualifikationsphasen deutlich abnimmt und sich ab der erfolgreichen Beendigung der Promotionsphase mindestens paritätische Verhältnisse bis hin zu einer Überrepräsentanz des Männeranteils auf der höchsten Qualifikationsstufe zeigen.

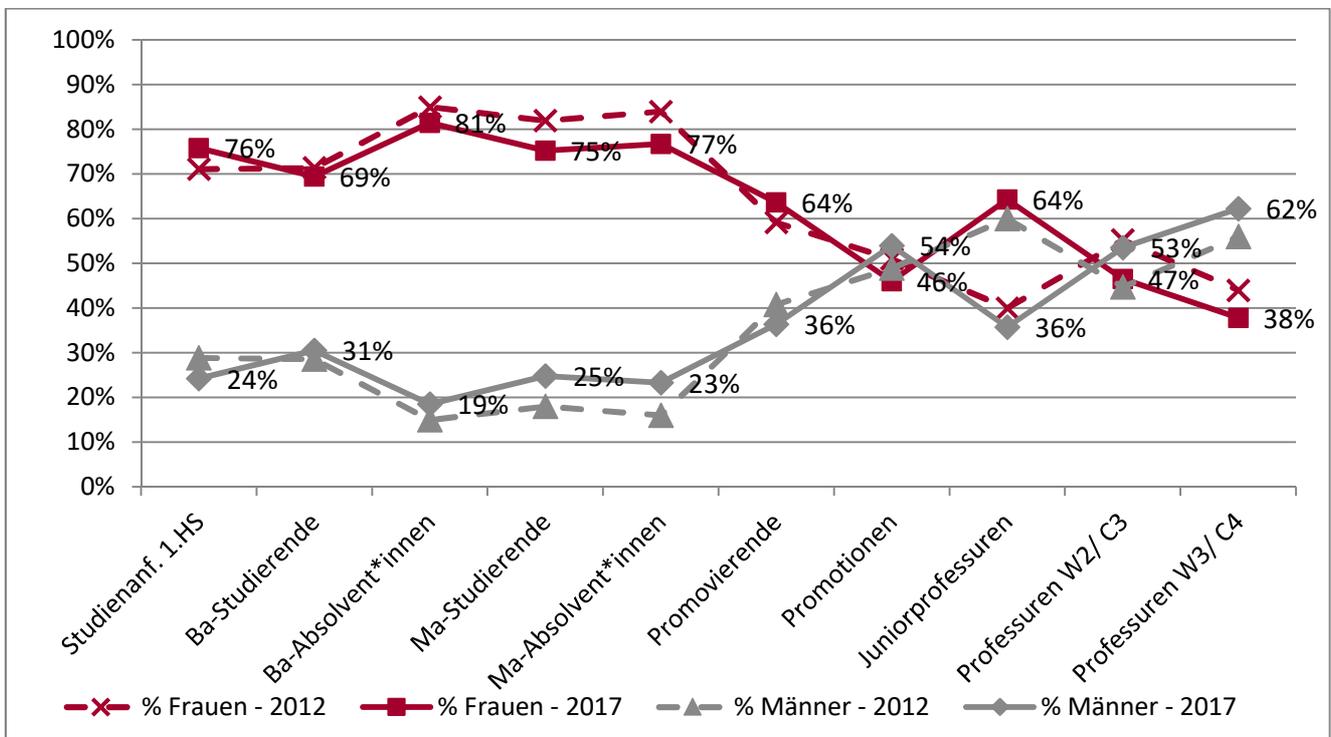


Abbildung 1: Prozentuale Anteile von Frauen und Männern auf der jeweiligen Qualifikationsstufe bzw. in der jeweiligen -phase für die Jahre 2012 und 2017 (Darstellung von Dreijahresmitteln für Promotionen und Professuren aufgrund der geringen Anzahl je Kategorie: für 2012 Mittel der Jahre 2012-14; für 2017 Mittel der Jahre 2015-17)

Tabelle 1: Prozentuale Frauenanteile auf der jeweiligen Qualifikationsstufe bzw. -phase nach Fächergruppe bzw. gesamt im Jahr 2017; für Promotionen und Professuren sind Dreijahresmittel dargestellt (Mittel der Jahre 2015-17)

	gesamt	Geisteswissen- schaften inkl. Sport und Kunst	Mathematik, Naturwissen- schaften	Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften
<i>Anteil an eingeschriebenen Studierenden</i>		33%	12%	56%
Wiss. Karrierestufe		Anteil Frauen (%)		
Ba-Studierende	69%	68%	66%	70%
Ba-Absolvent*innen	81%	81%	79%	82%
Ma-Studierende	75%	75%	71%	78%
Ma-Absolvent*innen	77%	84%	68%	76%
Promovierende	64%	56%	57%	69%
Promotionen	46%	29%	44%	55%
Juniorprofessur		(100 %: N=1)	-	(56%)
Professuren W2/ C3	47%	37%	41%	52%
Professuren W3/ C4	33%	29%	56%	40%

Rot markiert: besonders auffällige Abweichungen

Grün markiert: besonders hervorzuhebende positive Entwicklungen

Qualifikationsphase Studium

Unter den Studierenden im Bachelor-Studium sind Frauen in allen drei Fächergruppen fast annähernd gleich stark repräsentiert (66-70%). Der Anteil von Frauen steigt zum Abschluss des Bachelor-Studiums durchgängig an (auf 79-82%). Offensichtlich gibt es in allen Fächergruppen selektive Mechanismen mit dem Ergebnis, dass Männer weniger häufig zu einem erfolgreichen Studienabschluss im Bachelor-Studium gelangen als Frauen

Der Anteil von Studienanfängerinnen *im Master* ist mit 75% sehr hoch, aber leicht unter dem Anteil der Absolventinnen eines Bachelors an der Universität Vechta (81%). Zum Abschluss des Masters ergibt sich in den Fächergruppen ein leichtes Absinken des Frauenanteils außer in den Geisteswissenschaften inkl. Sport und Kunst. Hier ist ein starker Anstieg des Frauenanteils auf 84% bei den Absolvent*innen im Master zu beobachten.

Besonders auffällig ist ein hoher Frauenanteil in einzelnen Studiengängen an der Universität Vechta, z.B. im Grundschullehramt mit 82% Frauenanteil (M.Ed. Grundschule). Die *Übergangsquote³ vom Fach-Bachelor in den Fach-Master* ist in den Jahren 2012 bis 2016 kontinuierlich gesunken (2012: 19%, 2016: 13%). Der Übergang vom Bachelor Combiend Studies in den Master of Education oder Fachmaster ist ebenfalls von 2012 bis 2016 gesunken (2012: 55%, 2016: 41%). Dabei variiert die Quote zwischen den Fächern, zeigt aber keine offensichtliche geschlechterspezifische Selektion⁴.

³ Die detaillierten Daten zu den folgenden Ausführungen finden sich im Anhang.

⁴ Daten vgl. Anhang Tabellen 11-14

Weitere Diversitätsmerkmale⁵ zeigen:

- Frauen sind bei den ausländischen Studierenden mit einer im Ausland erworbenen Hochschulzugangsberechtigung leicht unterrepräsentiert (Anteil 65% Bildungsausländerinnen im Vergleich zu 70% Studentinnen).
- Frauen und Männer stammen zu gleichen Anteilen aus der „erweiterten Region Vechta⁶“ (etwa 50%). Der Anteil der Studentinnen aus anderen Landkreisen in Deutschland und aus dem Ausland ist im Vergleich zum Schnitt (70%) mit 66% leicht unterrepräsentiert.
- Im Vergleich zum Schnitt sind die Frauen, die ein Studium mit fachgebundener Hochschulzugangsberechtigung aufnehmen, etwas unterrepräsentiert (63%). Von den wenigen Studierenden, die mit einer Z-Prüfung ein Studium aufnehmen, sind allerdings 75 % Frauen.
- Der größte Anteil der Studierenden ist zwischen 20 und 24 Jahren alt (67 %). Der Anteil derer, die im Alter ab 30 Jahren studieren, liegt bei 5 %. Der Anteil weiblicher Studierender nimmt ab 25 Jahren ab, während er bei den jüngeren Studierenden vergleichsweise hoch ($\geq 74\%$) ist.

Mit der [„Richtlinie zur Umsetzung von Nachteilsausgleichen bei Studien- und Prüfungsleistungen für Studierende mit Handicap oder chronischer Erkrankung“](#) und der [„Richtlinie zur Umsetzung von Chancengleichheit für Studierende mit Familienverantwortung“](#) wurden 2017 rechtliche Grundlagen zur Unterstützung von Studierenden mit besonderen Bedürfnissen geschaffen und qualifizierte Ansprechpersonen benannt.

Qualifikationsphase Promotion

Die Qualifikationsphase der Promotion hat fächerübergreifend die stärkste Selektionswirkung auf Frauen. Der „leaky pipeline“-Effekt lässt sich übergreifend für alle Fächergruppen identifizieren, betrifft die Geisteswissenschaften aber in verschärfter Weise. Hier sinkt der Anteil bezogen auf die Absolventinnen um ganze 25 %. Derzeitige Maßnahmen der Nachwuchsförderung und Nachwuchsakquise greifen offensichtlich nur punktuell.

In den Jahrgängen 2013-2017 wurden die Promovierenden an der Universität Vechta nur zu 42% aus den eigenen Studiengängen rekrutiert⁷. Die Fächergruppen weisen diesbezüglich deutliche Unterschiede auf: Die geringste Rekrutierung gelingt in den Geisteswissenschaften inkl. Sport u. Kunst mit 32%, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (36%). In der Mathematik und den Naturwissenschaften findet die stärkste Rekrutierung (62%) statt. Der Anteil weiblicher Promotionsanfänger*innen mit einem „internen“ Studienabschluss liegt dabei über alle Fächergruppen leicht über dem jeweiligen Gruppendurchschnitt.

Hierbei ist zu beachten, dass sich die an der Universität Vechta angebotenen Studiengänge z.T. nicht mit den Fächern decken, in denen an der Universität promoviert werden kann. So ist zum einen die Rekrutierung externer Personen teilweise alternativlos, wie auch der Weggang von der Universität Vechta zur Promotion teilweise notwendig. Darüber hinaus ist jedoch anzunehmen, dass die gezielte Ansprache geeigneter sowie potenziell interessierter Absolvent*innen bislang nicht strukturell verankert ist. Die Universität verfügt

⁵ Daten vgl. Anhang Tabellen 7-10

⁶ „Regionalität“ wird hier anhand des Orts des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung bestimmt. Die erweiterte Region Vechta umfasst die folgenden Landkreise und kreisfreien Städte: BITTE ERGÄNZEN

⁷ Daten vgl. Anhang Tabelle 20

diesbezüglich bereits über ein [Mentoring-Programm](#), das sich explizit an Studentinnen und Absolventinnen richtet, die sich mit der Option einer Promotion auseinandersetzen möchten. Das Mentoring-Programm wird aktuell aus Drittmitteln finanziert und dient als strukturelle Maßnahme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel, geschlechtsbezogene Hürden beim Übergang in eine Promotion abzubauen.

Bezüglich *weiterer Diversitätsdimensionen*⁸ lässt sich zusammenfassend festhalten, dass

- die weiblichen Promovierenden sowohl mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung als auch mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit leicht überrepräsentiert sind.
- sich die weiblichen Promovierenden mindestens so mobil wie ihre männlichen Kollegen verhalten. Von den 105 Doktorandinnen (Jahr 2017) kommen dabei 19% aus der erweiterten Region Vechta, 18 % aus dem restlichen Niedersachsen, 50% aus anderen Bundesländern und 12 % aus dem Ausland.
- deutlich weniger als die Hälfte der weiblichen Promovierenden hinsichtlich ihrer Bildungsherkunft einen regionalen Bezug haben, d.h. sie stammen aus anderen Bundesländern bzw. aus dem Ausland. Dies zeigt sich insbesondere in den Fächergruppen „Geisteswissenschaften“ und „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ (62% bzw. 68%).
- die Fächergruppe „Mathematik, Naturwissenschaften“ sich durch eine deutlich stärkere Regionalität auszeichnet, wobei die geringe Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar ist.
- weibliche Promovierende eine Überrepräsentanz mit Blick auf den Hochschulzugang „Abitur“ zeigen.
- der Anteil an Frauen in der Altersstufe zwischen 30-34 Jahren am höchsten (75% Frauenanteil) ist, der Anteil an Frauen bei älteren Promovierenden (35+) aber abnimmt, obwohl diese Altersstufe den höchsten Anteil eingeschriebener Promovierender (44%) insgesamt beinhaltet.
- am Erhebungstichtag (01.12.2016) 36% der Promovierenden an der Universität Vechta beschäftigt waren, von den promovierenden Frauen waren es 40%.

Wie bereits in der Phase „Studium“ überwiegt in der *Promotionsphase* der Anteil weiblicher Promovierender mit 64% (s. Tab. 1). Der steigende Männeranteil zur vorherigen Qualifikationsstufe (Masterabschluss) zeigt jedoch, dass abweichend von der Studierentscheidung eine weiterführende wissenschaftliche Qualifikation für Männer an der Universität Vechta häufiger eine Option darstellt als für Frauen. Entsprechend ergibt sich ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis innerhalb dieser Phase. Im Vergleich zu den Daten der vorherigen Berichtslegung von 2012 lassen sich gesamtuniversitär keine wesentlichen Veränderungen identifizieren.

Auch zum *erfolgreichen Abschluss der Promotion* lassen sich im Vergleich zu den Daten der vorherigen Berichtslegung von 2012 gesamtuniversitär keine Verbesserungen identifizieren. Nur noch 46% der Frauen schließen die nächste Qualifikationsstufe „Promotion“ erfolgreich ab. Teilweise zeigt sich in den Fächergruppen sogar eine Verschlechterung im Vergleich zum Stand von 2012. Der größte Unterschied ergibt sich innerhalb der Fächergruppe „Geisteswissenschaften“, die die stärkste geschlechtsbezogene Selektion aufweist. So lag der Anteil der weiblichen Promovierten hier im Dreijahresmittel 2012-2014 noch bei 45%, während er im Mittel von 2015-2017 auf 29% abgesunken ist.

⁸ Daten vgl. Anhang Tabellen 11-19

Weitere wissenschaftliche Karriere: PostDoc-Phase, Habilitation und Juniorprofessur

Die Phase nach der Promotion (PostDoc) wird an der Universität Vechta teilweise zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation genutzt, teilweise aber auch, um sich in weiteren akademischen Berufsfeldern zu etablieren (Lehrkraft für besondere Aufgaben, Arbeit im wissenschaftlichen Mittelbau, Wissenschaftsmanagement, u.w.). Dies spiegelt sich auch in den Konzepten der wissenschaftlichen Personalentwicklung wie auch im Graduiertenzentrum (in Gründung) wider. Berücksichtigung findet neben der universitären wissenschaftlichen Karriere auch die Karriere in anderen wissenschaftlichen Leitungspositionen (z.B. Fachhochschul-Professur), die sich aufgrund der fachlichen Ausrichtung der Universität anbieten.

Habilitationen werden an der Universität Vechta selten realisiert. Die Qualifikoationsoption der Juniorprofessur wurde in den letzten Jahren aber verstärkt ausgebaut. Hier zeigt sich eine erfolgreiche Berufungspolitik bezüglich des Frauenanteils. So waren im Jahr 2017 vier von fünf Juniorprofessuren mit Frauen besetzt. Zukünftig soll vor allem die Tenure-Track-Option bei der Juniorprofessur ausgebaut werden. Dazu wurde aktuell eine [Ordnung](#) verabschiedet.

Durch das Professorinnenprogramm II war es möglich, zur Begegnung individueller Anforderungen im Rahmen der wissenschaftlichen Karriere, Coaching-Sitzungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen anzubieten. Diese wurden sehr gut angenommen und evaluiert.

Entwicklungsziele zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit über den gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf

Die Universität Vechta **analysiert gemeinsam mit den Fachdisziplinen bzw. Professionen spezifische Hürden**, die selektierend auf bestimmte Gruppen innerhalb des Qualifikationsverlaufs wirken (ab 2019).

Die Universität Vechta entwickelt, erprobt und evaluiert Maßnahmen, die auf die **Verringerung des „leaky pipeline“-Effekts** abzielen, damit der Anteil eines Geschlechts auf jeder akademischen Qualifikationsstufe (Bachelor, Master, Promotion, Professur) einer Fachdisziplin nicht signifikant zur vorherigen Stufe absinkt.

Konkret soll bis 2024

- der Zugang zur Bildung für vielfältige Studieninteressierte mit unterschiedlichen Bedarfen verbessert werden, die Vielfalt in der Studierendenschaft gefördert werden.
- der Anteil erfolgreicher Abschlüsse des Bachelor-Studiums von Männern erhöht werden. Gleiches gilt für den Master-Abschluss in der Fächergruppe Geisteswissenschaften inkl. Sport und Kunst.
- der Übergang von Frauen in die Promotion sichtbar gestärkt werden. Hierzu sollen auch positiv evaluierte Maßnahmen (z.B. Elemente des Mentorings) nach Beendigung der Drittmittelförderung strukturell verankert werden.
- besonders durchlässige Karrierewege gefördert werden. So soll für Fachhochschulabsolvent*innen der Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn erleichtert werden. Auch den besonderen Herausforderungen, die Nachwuchswissenschaftler*innen aus Nicht-Akademiker*innen-Familien und ausländische Absolvent*innen mitbringen, soll begegnet werden. Dafür ist die Schaffung von transparenten Zugängen zur Qualifizierung Voraussetzung.
- der erfolgreiche Abschluss der Promotionen von Frauen gefördert werden.

- die Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung nach erfolgreicher Promotion gezielt in den Blick genommen und auf die Situation der Universität zugeschnittene Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen – aus intersektionaler Perspektive – gefördert werden. Auch alternative wissenschaftliche oder wissenschaftsnahe Karrierewege finden hier besondere Beachtung (FH-Professur, Wissenschaftsmanagement, Lehrkraft für besondere Aufgaben u.w.).
- die Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von W3- und W2-Professuren weiterhin gefördert werden. Hierbei findet die Situation in den Fächergruppen besondere Beachtung. Entsprechende situationspezifische Empfehlungen fließen in die Profildokumente der Professuren ein. Derzeit gibt es vor allem in der Gruppe Geisteswissenschaften inkl. Sport und Kunst besonderen Handlungsbedarf.

Durch die Entwicklung eines detaillierten Gleichstellungszukunftskonzepts für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden hier Ziele und abgeleiteten Maßnahmen detailliert ausgearbeitet (2019).

Förderung der Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifikation oder Tätigkeit und Sorgearbeit bzw. individueller Lebensumstände; dazu gehören die Weiterentwicklung einer entsprechenden Kultur, der Ausbau der Strukturen, die Erhöhung der Sensibilität und die Anerkennung unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten und -anforderungen. Unter anderem wird die Richtlinie zur Umsetzung einer Chancengleichheit für Studierende mit Familienverantwortung im Rahmen des von 2019-2022 durchgeführten Reauditierungsverfahrens „Konsolidierung zur familiengerechten Hochschule“ überprüft und angepasst, um der Lebenswirklichkeit von Studierenden mit Kindern oder in Pflegeverantwortung besser gerecht zu werden.

Ausbau fairer Studien- und Qualifizierungsbedingungen, um Studierende und Qualifizierende in besonderen Lebenssituationen zu unterstützen sowie die Möglichkeiten der individuellen Studien- und Qualifikationswege zu verbessern

Anerkennung und Abbildung der Vielfalt und Individualität der Studierenden, Lehrenden und Qualifizierenden

Die Universität Vechta orientiert sich auch als Nicht-Mitglied der DFG an deren **forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**.

Beschäftigte an der Universität Vechta

Beschäftigte in der Wissenschaft

Im Wissenschaftsbereich hat sich die Struktur der Stellenbesetzung bezüglich der Geschlechterverteilung an der Universität Vechta in den letzten fünf Jahren wie in Tab. 2 dargestellt verändert.

Tabelle 2: Beschäftigte im Wissenschaftsbereich vergleichend für die Jahre 2012 und 2017

	2012			2017		
	Anzahl		%	Anzahl		%
	gesamt	w	w	gesamt	w	w
Wiss. Mitarbeiter*innen	172	67	39%	202	126	62%
Juniorprofessuren	4	2	50%	5	4	80%
Professuren W2/ C3	38	21	55%	43	20	47%
Professuren W3/ C4	18	10	56%	15	5	33%
<i>Professuren gesamt*</i>	<i>60</i>	<i>33</i>	<i>55%</i>	<i>63</i>	<i>29</i>	<i>46%</i>

*Professuren gesamt: inkl. C2-Professuren (keine gesonderte Darstellung)

Wissenschaftlicher Mittelbau

Im wissenschaftlichen Mittelbau, der sowohl Promovierende, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen, Projektmitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lektor*innen als auch Post-Doktorand*innen umfasst, hat sich der Anteil der Frauen auf 62 % erhöht. Über die einzelnen Jahre wird ersichtlich, dass sich die Tendenz zur Erhöhung des Frauenanteils Jahr für Jahr fortgesetzt hat (s. Anhang Tab. 23). Die stärkere Repräsentanz der weiblichen Mitarbeitenden entspricht hier der Logik der Qualifizierungsstufen (Kaskade). Der Frauenanteil bei den Master-Absolventinnen an der Universität Vechta liegt im Schnitt bei 77%.

Tabelle 3: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen in den Fächergruppen

	2017			Dreijahresmittel (2015-2017)
	Anzahl gesamt	w	% w	% w
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen				
Geisteswissenschaften, inkl. Sport und Kunst	56	29	52%	50%
Mathematik, Naturwissenschaften	32	22	69%	62%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	114	75	66%	64%

Differenzierte Auswertung kann erst ab 2013 erfolgen

Besonders auffällig ist bei der differenzierten Betrachtung der Fächergruppen, dass in den Geisteswissenschaften inkl. Sport und Kunst der Anteil mit 52% im Verhältnis gering ist, obwohl auch dort in den letzten Jahren die Anzahl gestiegen ist. Hier ist der Unterschied zum Anteil der Master-Absolventinnen (84%) am höchsten mit über 30% Differenz. Ein vergleichbares Bild bzgl. der Frauenanteile zeigt sich, wie später aufgezeigt, auch bei den Professuren. Besonders hoch ist der Anteil an Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. Dort entspricht der Anteil von 69% fast exakt dem Anteil an Master-Absolventinnen (68%). In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

verringert sich der Anteil (66%) ebenfalls im Vergleich zu den Master-Absolventinnen (76%) innerhalb der Fächergruppe.

Der größte Anteil der Beschäftigtengruppe „wissenschaftlicher Mittelbau“ ist in der Tarifgruppe A/E13 eingruppiert (89%).⁹

Die Verteilung der Arbeitszeit in der Tarifgruppe A/E13, verhält sich im Vergleich der Geschlechter unterschiedlich. Über die Hälfte der Männer (55%) arbeitet mit einem Anteil von 91-100% Stellenumfang, bei den Frauen ist dies nur bei 31% der Fall. Hier liegt der größte Anteil bei 50-60% Arbeitszeit (38%). Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt bei den Männern 81% und bei den Frauen 71%. Auffällig ist, dass auch bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten in Leitungsfunktionen (z.B. häufig Beschäftigte in der Tarifgruppe A/E14, Professor*innen) annähernd alle Personen in Vollzeit arbeiten. In der Tarifgruppe A/E14 im wissenschaftlichen Dienst arbeitet nur eine Frau in Teilzeit.

Die Betrachtung der Befristungssituation über alle Tarifgruppen im wissenschaftlichen Mittelbau zeigt zudem, dass sich 75% aller Frauen (n = 132) in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden. Bei den Männern ist die Hälfte (n = 60) unbefristet beschäftigt. Von den wenigen in E/A14 eingruppierten Beschäftigten, sind alle Männer (n = 4) unbefristet und alle Frauen (n = 3) befristet beschäftigt (Stand 04/2018).

Professuren

Insgesamt ist der Anteil von 45% (Dreijahresmittel 2015-2017) Frauen bei den Professuren im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 23,6%¹⁰ (2016) als hoch zu bewerten. Allerdings ist dies in Bezug zum hohen Anteil der Studentinnen, der Verringerung des Anteils im Vergleich zum Jahr 2012 (55%) sowie im Kontext der fachlichen Ausrichtung der Studiengänge der Universität Vechta trotzdem als zu gering anzusehen.

Die Anzahl der Juniorprofessuren an der Universität Vechta ist gering, wobei der Frauenanteil hier sehr hoch liegt (2017: 4 von 5).

In der W2/C3-Besoldungsgruppe ist die Anzahl der Professuren in den letzten Jahren angestiegen (2012: 38, 2017: 43). Der Frauenanteil variiert dabei über die Jahre 2012-2017 um 50 %, liegt aber derzeit auch mit 47% knapp darunter (2012: 55%).

Momentan sind an der Universität Vechta nicht alle W3/C4-Professuren besetzt, zudem hat sich der Anteil der mit Frauen besetzten Professuren in dieser Besoldungsstufe verringert. Waren 2012 noch 10 der 18 Professuren mit Frauen besetzt (56%), so sind es 2017 nur noch 5 von 15 (33%). Auch wenn die Fallzahlen hier gering sind, ist diesem Trend entgegenzuwirken.

Bei der Betrachtung des Beschäftigungsumfangs zeigt sich, dass bis auf eine Ausnahme alle Professuren in Vollzeit beschäftigt sind. Nur eine Frau hat ihre Professur zum Berichtszeitpunkt (4/2018) reduziert und praktiziert eine Teilzeitprofessur. Alle anderen Professuren werden zu diesem Zeitpunkt in Vollzeit ausgeführt.

⁹ vgl. Daten im Anhang Tab. 21

¹⁰ vgl. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22_FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf

Tabelle 4: Differenzierte Betrachtung der Professuren in den Fächergruppen im zeitlichen Vergleich

	2013*			2017			Dreijahresmittel (2015-2017)
	Anzahl gesamt	w	% w	Anzahl gesamt	w	% w	%
Geisteswissenschaften, inkl. Sport und Kunst							
Juniorprofessuren	1	1	100%	1	1	100%	100%
Professuren C3/W2	13	4	31%	14	6	43%	37%
Professuren C4/W3	7	2	29%	7	2	29%	29%
Mathematik, Naturwissenschaften							
Juniorprofessuren	1	0	0%	---	---	---	0%
Professuren C3/W2	5	2	40%	6	2	33%	41%
Professuren C4/W3	3	2	67%	3	1	33%	56%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften							
Juniorprofessuren	4	1	25%	4	3	75%	56%
Professuren C3/W2	19	12	63%	23	12	52%	52%
Professuren C4/W3	6	2	33%	5	2	40%	40%

*Differenzierte Auswertung kann erst ab 2013 erfolgen

In der *differenzierten Betrachtung nach Fächergruppen* zeigt sich, dass sich trotz des hohen Anteils an wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften (2017: 69%) dieser Trend bei den Professuren nicht fortsetzt. Hier liegt der Frauenanteil je Besoldungsstufe nur bei 33%, wobei geringe Veränderungen durch die kleinen Fallzahlen schon einen großen Einfluss auf die prozentuale Verteilung haben (s. Dreijahresmittel).

In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, mit einem ebenfalls hohen Anteil an Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen (2017: 66%) und hohem Anteil an Juniorprofessorinnen (3 von 4), zeigt sich ein Absinken bei W2/C3 auf 52 % und für W3/C4 auf 40%. Nur in dieser Fächergruppe ist 2017 ein Anteil von Professorinnen in W2/C3 von über 50% zu finden.

Besonders gering ist unverändert seit 2013 der Anteil an Frauen bei den W3/C4-Professuren in den Geisteswissenschaften inkl. Sport und Kunst mit 2 von 7 (2017: 29%).

Entwicklungsziele für die Beschäftigten in der Wissenschaft sind integriert in die

- Ziele zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit über den gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf,
- Ziele für die Weiterentwicklung des chancengerechten Berufungsverfahrens und in die
- Ziele für ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagement und Personalentwicklung

Berufungsverfahren

Berufungsverfahren verlaufen an der Universität Vechta standardisiert und qualitätsorientiert sowie nach objektiven und transparenten Bewertungskriterien. Die Grundlage für Berufungsverfahren an der Universität Vechta bildet die [Berufungsordnung](#), für Tenure-Track-Verfahren die [Tenure-Track-Ordnung](#).

Das Berufungsmanagement verfolgt – eingebettet in den übergreifenden Kontext der Personalentwicklung – einen ganzheitlichen Ansatz im Sinne einer individuellen Betreuung der Professor*innen über ihre gesamte Zeit an der Universität Vechta. Im gesamten Prozess stehen Chancengleichheit, Transparenz und Wertschätzung im Vordergrund. Sowohl während als auch nach den Verfahren erfolgt eine umfassende Betreuung durch das Berufungsmanagement sowie durch weitere feste Ansprechpersonen in der Universität, wie z.B. die Koordination Familiengerechte Hochschule.

Bereits bei der Entwicklung des Profilpapiers und der Ausschreibung wird auf die Integration von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit geachtet. Gleichstellung und Diversität werden hierbei als Querschnitt verstanden und ebenso in Lehre, Forschung, Transfer und Nachwuchsförderung berücksichtigt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird in die Erstellung der Papiere einbezogen. Für das weitere Verfahren ist zudem auch in der Berufsordnung der Universität Vechta verankert, dass mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder in der Berufungskommission Frauen sein sollen. Hinsichtlich der Leistungszulagen erfolgt bei den Verhandlungen, wie auch den späteren Zielvereinbarungen, eine ausgewogene Beratung, um auf diese Weise den Gender-Pay-Gap erst gar nicht entstehen zu lassen.

Angesichts der sich ständig verändernden Rahmenbedingungen werden die verschiedenen Prozesse im Kontext des Berufsmanagements zum Zwecke der Qualitätssicherung kontinuierlich weiterentwickelt und erforderliche Anpassungen bzw. Erweiterungen der betroffenen Ordnungen und Richtlinien vollzogen.

Entwicklungsziele für die Weiterentwicklung des chancengerechten Berufungsverfahrens

weiterer Ausbau der zentralen Informationswebsite des Berufsmanagements zur stetigen Verbesserung der Transparenz und der damit verbundenen Chancengleichheit (2020)

Ausbau der Informationsverfügbarkeit im Rahmen von Berufs- und Bestellungsverfahren

Entwicklung weiterer Handreichungen und Erstellung eines gendergerechten und diversitätsorientierten Berufsleitfadens zur weiteren Verfahrensstandardisierung, Erhöhung der Transparenz und damit verbundenen Chancengerechtigkeit (2022)

Verankerung der verschiedenen Entwicklungsziele in den entsprechenden Ordnungen, Richtlinien, Handreichungen und Prozessen

Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Die Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind zum größten Teil im Dienstleistungsbereich der Universität Vechta beschäftigt. Darüber hinaus arbeiten in den Fakultäten ebenfalls Beschäftigte zur Unterstützung des Wissenschaftsbetriebs. In den folgenden Auswertungen sind alle Beschäftigten erfasst, die nicht wissenschaftlich beschäftigt sind.

Am Stichtag 31.12.2018 waren 223 Personen in Technik und Verwaltung beschäftigt. Davon waren 72% Frauen und 28% Männer. Trotz wachsender Beschäftigtenzahl entspricht dies exakt dem Dreijahresmittel von 2015-2017.

Tabelle 5: Verteilung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung nach Geschlecht (2018)

	w	m	gesamt
VZÄ	127,75	57,75	185,50
Anzahl	161	62	223
Anteil (an Anzahl)	72%	28%	
*ohne Auszubildende, studentische Hilfskräfte, Hochschulleitung			

VZÄ=Vollzeitäquivalente; diese geben an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch ergeben

Zur differenzierteren Betrachtung nach der Eingruppierung/ Besoldung der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich der Universität wurden Tarifcluster, angelehnt an die Laufbahngruppen der Beamt*innen entsprechend der Tabelle gebildet. Auszubildende werden gesondert dargestellt.

	Eingruppierung	Definition
Cluster ED	E 1 bis E 5	Einfacher Dienst, d.h. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (ohne studentische Hilfskräfte)
Cluster MD	E 5 M.D. bis E 9 M.D.	Mittlerer Dienst, d.h. abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechenden Tätigkeiten
Cluster GD	E 9 G.D. bis E 12 G.D.	Gehobener Dienst, d.h. Bachelor oder abgeschlossene Fachhochschulausbildung (Diplom) und entsprechende Tätigkeiten
Cluster HD	E 13 / E13 UE bis E 15	Höherer Dienst, d.h. wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom oder Master) und entsprechende Tätigkeiten

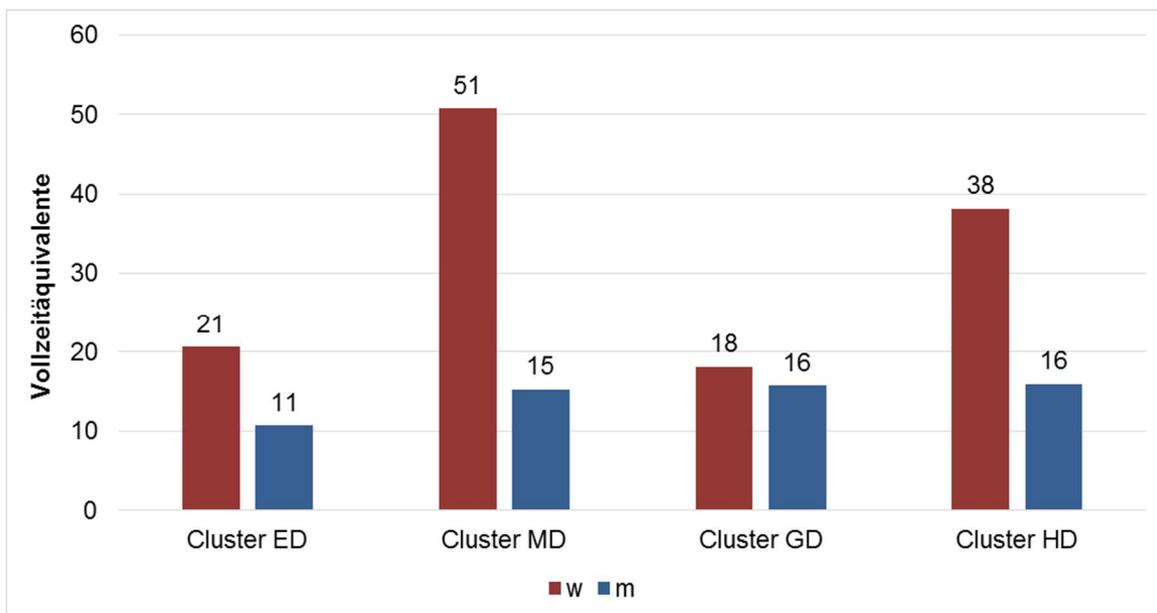


Abbildung 2: Beschäftigte (MTV) in Vollzeitäquivalenten nach Tarifcluster und Geschlecht (2018)

Ein großer Anteil der Frauen ist im Jahr 2018 im mittleren, aber auch im höheren Dienst, beschäftigt. Die beschäftigten Männer verteilen sich relativ gleichmäßig über die Gehaltsstufen.

Der *Anteil an Führungskräften* (hier definiert als Personen mit Personalverantwortung) liegt sowohl bei Frauen wie auch bei Männern bei 8%. Der Anteil der Frauen, die diese Rolle in Teilzeit ausüben, liegt höher als bei den Männern (5 von 13: 38% zu 1 von 5: 20%). Hier ist aber auf Grund der kleinen Anzahl schnell eine Veränderung der Zahlen möglich. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten liegt bei den weiblichen Führungskräften unter dem Durchschnitt der in Teilzeit arbeitenden Frauen an der Universität (56%). Bei Männern ist ein Vergleich auf Grund der geringen Fallzahl hier nicht möglich.

An der Universität Vechta arbeiten 2018 über die Hälfte (im Schnitt 56%) der Frauen – durchgängig über fast alle Gehaltsstufen – in Technik und Verwaltung in *Teilzeit*. Mit zunehmender Eingruppierung nimmt der Anteil der Frauen in Teilzeit ab. Männer arbeiten im Schnitt zu 15% in Teilzeit. Hier ist der Anteil im mittleren Dienst am höchsten. Allerdings sind die Fallzahlen insgesamt gering. Im Laufe der letzten Jahre hat sich der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeitet, kontinuierlich leicht erhöht. Der Anteil der Männer in Teilzeit ist dabei gleichbleibend gering.

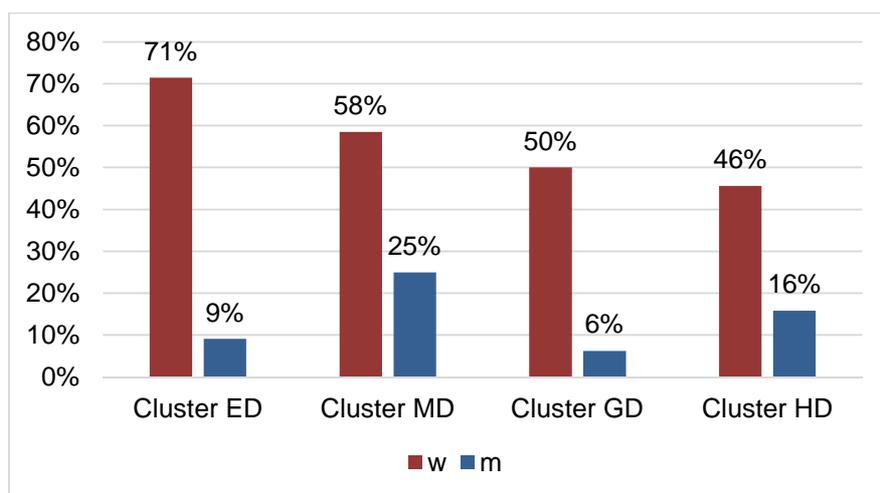


Abbildung 3: Prozentualer Anteil der Beschäftigten (MTV) in Teilzeit nach Tarifcluster und Geschlecht (2018)

Frauen arbeiten im Schnitt mit 64% (n=86) und Männer mit 61% (n=11) Stellenanteil, wenn sie in Teilzeit arbeiten.

In der vergleichenden Betrachtung nach Befristung der Arbeitsverträge (Tab. 6) wird deutlich, dass der Anteil von Männern mit unbefristetem Arbeitsverhältnis 2018 geringfügig höher ist als bei den Frauen (76% zu 70%). Dies resultiert u.a. daraus, dass vor allem im höheren Dienst ein hoher Anteil Frauen befristet beschäftigt ist (58%). Bei den Männern zeigt sich in dieser Tarifgruppe keine so große Differenz. Im mittleren Dienst sind im Verhältnis mehr Frauen unbefristet beschäftigt (82%), bei den Männern ist dies eher im gehobenen Dienst (87%) so.

Tabelle 6: Vertragsart differenziert nach Tarifgruppe und Geschlecht (2018)

%	w		m	
	befristet	unbefristet	befristet	unbefristet
Cluster ED				100%
Cluster MD	18%	82%	27%	73%
Cluster GD	23%	77%	13%	87%
Cluster HD	58%	42%	33%	67%
gesamt	30%	70%	24%	76%
*ohne Beamt*innen, Auszubildende, Hochschulleitung, studentische Hilfskräfte				

(zu lesen: XX% der angestellten Frauen/Männer in Tarifcluster X sind 2018 (un)befristet beschäftigt)

Aufgrund der geringeren Anzahl an beschäftigten Männern wirkt sich jede Änderung hier prozentual vergleichsweise stark aus. Im Dreijahresmittel (2015-2017) spiegelt sich dies mit einem Anteil von 64 % bei den weiblichen zu 74 % der männlichen unbefristet Beschäftigten wider.

Im Jahr 2018 wurden zudem im Rahmen von Personalmaßnahmen

- 12% der Frauen und 11% der Männer höher eingruppiert.
- die Verträge von 16% der Frauen und 17% der Männer verlängert.
- die Arbeitsverträge von 26% der Frauen und 11 % der Männer bzgl. ihrer Arbeitszeit angepasst.

- 17% der Frauen und 22% der Männer neu eingestellt.

In Abb. 4 zeigt die *Altersverteilung* deutlich, dass der Anteil an Frauen über 50 Jahren relativ hoch ist. Die Gruppe der beschäftigten Männer und Frauen unter 30 Jahren ist zudem im Verhältnis zu den 30-39-jährigen jeweils vergleichsweise gering.

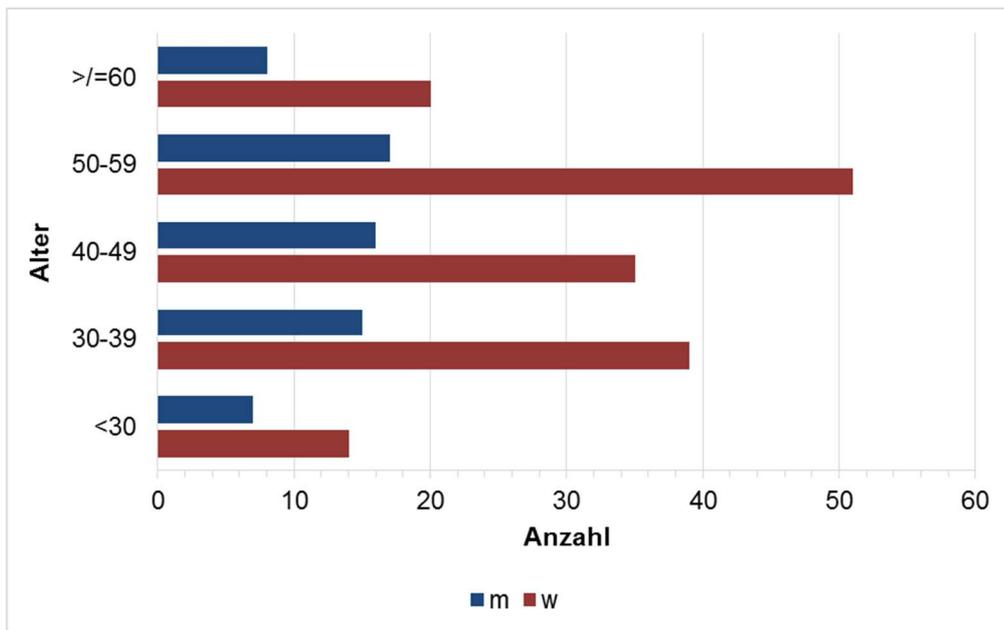


Abbildung 4: Anzahl der Frauen und Männer nach Altersstufe (2018), ohne studentische Hilfskräfte und Auszubildende

Die Universität Vechta ermöglicht 2018 in Technik und Verwaltung und im Rechenzentrum eine *Ausbildung*. Eine Ausbildung in der Bibliothek wird aktuell nicht ermöglicht.

Derzeit befinden sich sieben Auszubildende an der Universität Vechta, sechs Frauen und ein Mann. 2017 waren es noch acht Auszubildende (fünf Frauen, drei Männer).

Die Universität versucht stetig, schon im Rahmen der Ausbildung, stereotype Rollenbilder aufzubrechen und gestaltet die Rekrutierung von Auszubildenden entsprechend. Es ist erfreulich, dass im Verwaltungsbereich auch zunehmend Männer eine Ausbildung absolvieren. Leider war es im Ausbildungsjahr mit Start 2018 nicht möglich, diesen Trend zu halten und ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis herzustellen. Auch war es nicht möglich, weibliche Auszubildende für den Bereich Technik zu gewinnen.

Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement und Personalentwicklung in Wissenschaft, Technik und Verwaltung

Im Zuge der aktuell laufenden Neuaufstellung der Personalentwicklung der Universität Vechta soll die besondere Möglichkeit aufgegriffen werden, die zukünftige Arbeit explizit auf Chancengerechtigkeit auszurichten. Vor allem durch die Implementierung neuer Maßnahmen und Instrumente entsteht eine höhere Transparenz und Standardisierung sowohl bei der Personalgewinnung, beim Onboarding, bei der Entwicklung von Personal, bei der Personalführung als auch beim Übergang innerhalb und beim Verlassen der Universität. Somit unterstützt die Personalentwicklung gleichzeitig auch die Implementierung des Gender Mainstreamings an der gesamten Universität.

Damit die Neuausrichtung der Personalentwicklung sowohl angepasst an den Zielen der Organisation als auch an denen der Beschäftigten stattfindet, hat sich im Februar 2018 der Zirkel Personalentwicklung konstituiert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist neben anderen Interessenvertretungen und Beauftragten sowie der Universitätsleitung festes Mitglied des Gremiums. Durch die Erarbeitung eines entsprechenden Personalentwicklungskonzepts wird Chancengerechtigkeit gezielt festgeschrieben.

Im Rahmen des Diversität Audits hat sich im Mai 2018 die AG „Vielfalt des Personals“ konstituiert. Sie setzt sich parallel zum Zirkel Personalentwicklung explizit mit den Schwerpunktthemen Personalplanung (Anforderungsprofile), Personalrekrutierung (Personalmarketing), Personalentwicklung (Personalbindung, Maßnahmen für vielfältige Mitarbeiter*innengruppen) und Personalführung/ Führungskräfteentwicklung (Sensibilisierung von Führungskräften) unter Diversitätsaspekten auseinander.

Entwicklungsziele für ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagement und Personalentwicklung in Wissenschaft, Technik und Verwaltung

Schaffung eines **transparenten und einheitlichen, chancengerechten Stellenbesetzungsverfahrens** durch Analyse, Etablierung einer wertschätzenden Kultur, inkludierende Kommunikation und Schulung der Führungskräfte zur Durchführung chancengerechter Stellenbesetzungsverfahren

Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätskompetenzen als erwünschte Kompetenzen für die Arbeit an der Universität Vechta

Etablierung einer vereinbarkeitsorientierten Personalpolitik insbesondere durch Beachtung von besonderen Lebenssituationen und Etablierung entsprechender Strukturen (Arbeitszeitmodelle und -konten, Ausbau der Führung in Teilzeit, Job-Sharingmodelle, Ausbau der Beratung, Kontaktpflege während Abwesenheitszeiten, u.w.), Beachtung der Besonderheiten bestimmter akademischer Anforderungen und Arbeitswirklichkeiten von Wissenschaftler*innen (z.B. Lehrende), Ausbau der Digitalisierung zur Flexibilisierung in Arbeits- und Lernkontexten

Etablierung chancengerechter Entwicklungsmöglichkeiten zur Förderung der fachlichen und persönlichen Entwicklung, Ausbau der Begleitung im Berufszyklus, Abbau von Hürden und Förderung der Durchlässigkeit zwischen den Gehaltstufen innerhalb der Institution, Prüfung der Anerkennungsmöglichkeiten von Kompetenzen, welche während der Familienzeit, im Ehrenamt o.ä. erworben wurden

Förderung einer chancengerechten Führungskultur durch die Entwicklung von diversitätssensiblen Führungsleitlinien und der Förderung der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenzentwicklung für Führungskräfte, um einen diskriminierungsfreien und kooperativen Führungsstil zu pflegen

Analyse des Teilzeitverhaltens (Transferforschungsprojekt) sowie Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit und Lebensarbeitszeitplanung

Förderung „rollenuntypischer“ Ausbildung

Verhinderung und Abbau von Ungleichbehandlung und Vermeidung von Willkür durch Anpassung und ausreichende Kommunikation der bestehenden Regelungen z.B. für flexibles bzw. mobiles Arbeiten, und wenn notwendig Schaffung neuer Vereinbarungen.

Weiterführen der begonnenen Diskussionen innerhalb der Universität zum Thema **Dual Career**

Struktur der Gleichstellungsarbeit

Grundsätzlich ist es Aufgabe aller Menschen, die an der Universität arbeiten, forschen, studieren und lernen, für Chancengerechtigkeit sensibel zu sein, diese zu gestalten und sie entsprechend zu leben.

Strukturell ist die Gleichstellungsarbeit derzeit wie folgt dargestellt organisiert:

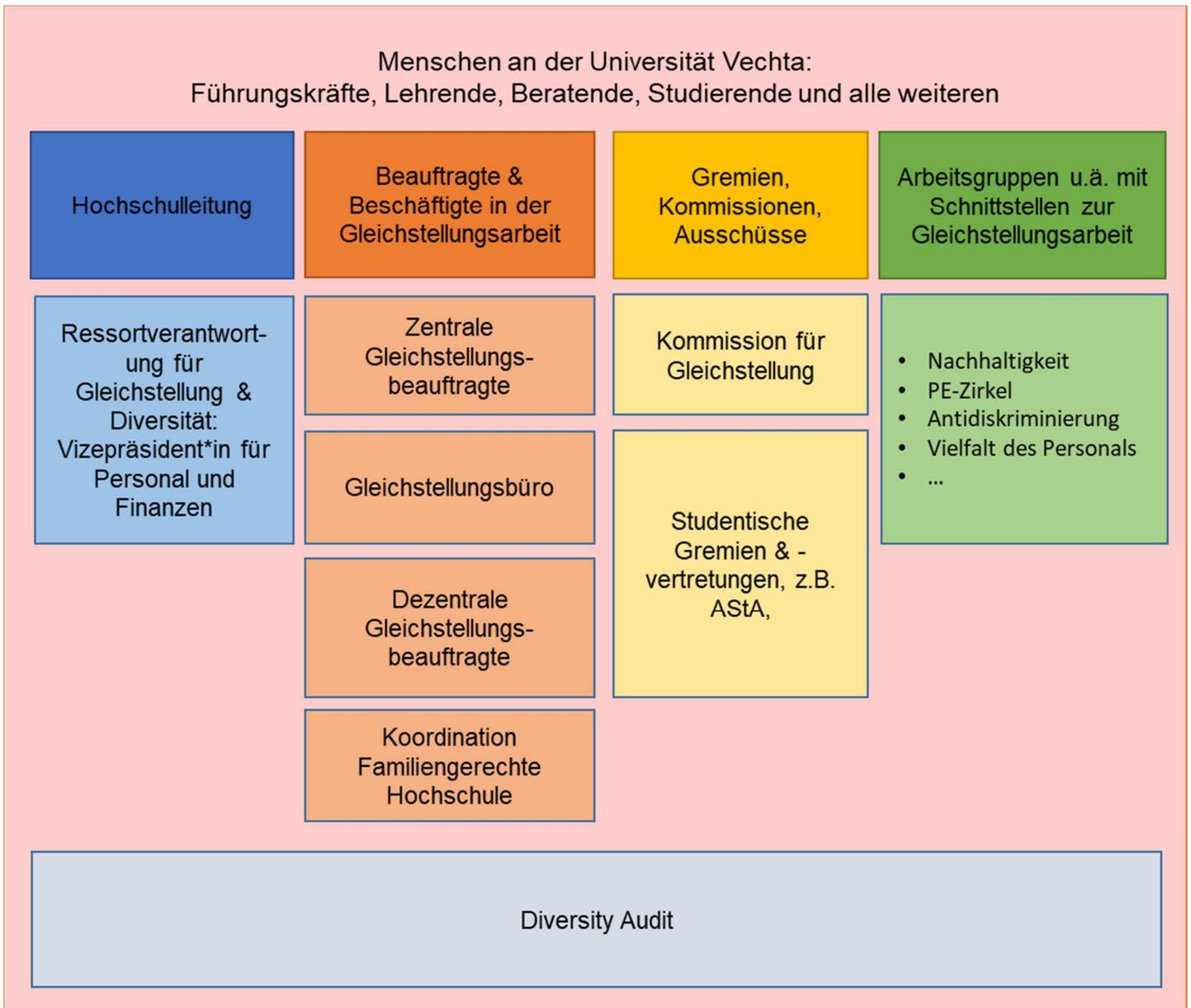


Abbildung 5: Struktur und Verantwortung für Gleichstellungsarbeit an der Universität Vechta

Detaillierter wird Gleichstellungsarbeit in den verschiedenen Bereichen derzeit wie folgt organisiert:

Verantwortung der Leitungsebenen

Die Verantwortung für die Förderung der Chancengerechtigkeit ist an der Universität Vechta Leitungsaufgabe. So wird seitens des Präsidiums Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen verantwortet. Im Ressort der/des Vizepräsident*in für Personal und Finanzen ist Gleichstellung und Diversität zudem institutionell verankert.

Es ist der Universität ein Anliegen, dass Chancengerechtigkeit quer durch die Institution gelebt wird. Besonders bei Schlüsselpositionen (Führungskräfte, Professor*innen, Lehrkräfte) an der Universität wird besonders auf Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz und -sensibilität geachtet.

Führungspersonen, sowohl im wissenschaftlichen wie auch im Dienstleistungsbereich, sind besonders verantwortlich dafür, gleichstellungs- und diversitätssensibel zu handeln.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und auf die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans hin und leitet das Gleichstellungsbüro. Sie bringt sich dazu in strategische Prozesse ein, wirkt insbesondere bei der Hochschulentwicklungsplanung, bei Personalentscheidungen sowie bei der Entwicklung chancengerechter Strukturen mit. Dazu gehört die Beratung aller Menschen an der Universität, insbesondere auch der Leitung sowie von Kommissionen und Gremien in gleichstellungsrelevanten Fragestellungen. Sie ist zudem ab 12/2018 strukturell verankerte vertrauliche Anlaufstelle zur Beratung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Durch die Mitwirkung in übergreifenden Arbeitsgruppen, von ihr initiierten Projekten sowie durch Sensibilisierung und Informationsgabe macht sie die Hochschule auf gleichstellungsrelevante Themen aufmerksam und wirkt auf eine chancengerechte Kultur hin.

Die Gleichstellungsbeauftragte leitet bei Bedarf in Abstimmung mit der Hochschulleitung Projekte mit Relevanz für die Gleichstellungsarbeit, wie derzeit das Diversität Audit.

Zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit sowie der politischen Mitwirkung vernetzt sie sich auf Landes- und Bundesebene mit den Akteur*innen und arbeitet in hochschulübergreifenden Arbeitsgruppen und an entsprechenden Papieren mit.

Für die Arbeit der hauptamtlichen Zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist derzeit ein Stellenäquivalent von 75% veranschlagt.

Gleichstellungsbüro

Die hauptamtliche Zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Leitung des Gleichstellungsbüros inne. Zudem sind derzeit im Gleichstellungsbüro der Universität Vechta folgende Stellen verankert:

- eine Verwaltungskraft (50 % Stellenanteil)
- zeitweise über Drittmittel finanzierte Stellen für gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Bisher sind nur in den Fakultäten der Universität Vechta Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vertreten. Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken dort auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin und dienen als Ansprechpersonen bei gleichstellungsrelevanten Fragen und Konflikten. Sie sollen zukünftig

spezifische gleichstellungsrelevante Ziele für ihre Fakultäten entwickeln und auf deren Realisierung hinwirken. Zudem begleiten sie Personalangelegenheiten in den Fakultäten.

Derzeit sind alle Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Frauen.

Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bilden den Rat der Gleichstellungsbeauftragten.

Kommission für Gleichstellung (KfG)

Die Mitglieder der Senatskommission für Gleichstellung (KfG) an der Universität Vechta werden parallel zum Senat alle zwei Jahre (die studentischen Mitglieder jedes Jahr) von den Mitgliedern der Universität Vechta gewählt. Die einzelnen Mitgliedergruppen wählen jeweils zwei Vertreter*innen in die KfG. Die gewählten Mitglieder wählen aus ihrer Mitte eine*n Vorsitzende*n.

Die KfG unterstützt das Präsidium und den Senat der Universität Vechta bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, bei der Beseitigung bestehender Nachteile (Gleichstellungsauftrag gem. §3 Abs. 3 NHG) und tritt für die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung ein. Zudem plant die KfG Initiativen, erarbeitet Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen und berät die anderen Gremien der Hochschule in Gleichstellungsfragen.

Familiengerechte Hochschule

Die Koordination Familiengerechte Hochschule¹¹ berät die Universitätsleitung bei Fragen zur Umsetzung familiengerechter Universitätsstrukturen bzw. deren Verankerung in die Universitätskultur. Zudem liegt hier die Koordination und Begleitung des Auditverfahrens „audit familiengerechte hochschule“. Sie arbeitet Hand in Hand mit den Organisationseinheiten und Gremien, die bereits Schnittstellen zum Thema aufweisen, um familienunterstützende, gesundheitsfördernde und lebensphasengerechte Maßnahmen sowie Rahmenbedingungen zu initiieren, zu planen und umzusetzen. Mit der Einrichtung der Koordination Familiengerechte Hochschule wurde außerdem eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium geschaffen. Sie unterstützt Studierende und Beschäftigte bei der Suche nach individuellen Lösungen in Bezug auf Studium, Beruf, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen und kann auf der Grundlage ihres breiten Netzwerks bedarfsorientiert weitere universitäre sowie außeruniversitäre Ansprechpartner*innen vermitteln.

Diversity Audit

Bis Mitte 2020 wird die Universität im Rahmen des [Diversity-Audits](#) „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e. V. eine hochschulspezifische Diversitätsstrategie entwickeln. Bei dem Prozess wird sie begleitet durch eine externe Auditorin. Die Projektleitung des Audits liegt bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Durch das Audit möchte die Universität Vechta die Chancengerechtigkeit in der Hochschulbildung und für die Entwicklung der Menschen an der Universität erhöhen. Der Universität ist es ein Anliegen, der Vielfalt ihrer Studierenden und Beschäftigten gerecht zu werden. Ihr ist es wichtig, mögliche Diskriminierungen an der Universität sichtbar zu machen und diese abzubauen sowie die Bildungsgerechtigkeit zu erhöhen und eine wertschätzende Hochschulkultur zu etablieren. Dabei legt sie Wert auf Sensibilität für Vielfalt im gesamten

¹¹ <https://www.uni-vechta.de/dezernat-1-personal/personalentwicklung/familiengerechte-hochschule/>

Hochschulsystem. An dem Auditierungsprozess sollen sich deshalb möglichst viele Menschen aus der Universität beteiligen und gelebte Diversität mitgestalten. In einzelnen Arbeitsgruppen werden strategische Ziele entwickelt und Maßnahmen umgesetzt. Vor allem eine Mitwirkung der direkten Zielgruppen der Maßnahmen hat eine besondere Relevanz. Deswegen ist das Engagement der Studierenden, z. B. aus dem AStA hier besonders hervorzuheben.

Weitere Strukturen zur Schaffung von Chancengerechtigkeit

An der Universität Vechta bestehen zudem vielfältige, strukturell verankerte Angebote zur Förderung der Chancengerechtigkeit. Einige Beispiele sind:

- Die Universität Vechta versteht sich als "[Offene Hochschule](#)". Als solche möchte sie ein Lern- und Bildungsort für Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen sein.
- [Wissenschaftliche Weiterbildung](#)
- Verankerung von Beauftragten und spezifischen Beratungsangeboten für [Studierende mit Handicap und Schwerbehinderte](#)
- Vertretung der Interessen der Mitarbeitenden durch den gewählten [Personalrat](#)
- Der [Allgemeine Student*innenausschuss](#) übt seine Rolle unter besonderer Beachtung von Gleichstellung als politische Akteur*in, Multiplikator*in und Ansprechpartner*in für Studierende aus.
- [Psychosoziale Beratungsstelle](#) (Kooperativ mit dem Studentenwerk Osnabrück)
- Strukturelle Einbindung der entsprechenden Vertretungen und Beauftragten in die Erarbeitung eines [Personalentwicklungskonzeptes](#)

Netzwerke auf regionaler Landes- und Bundesebene

Die Gleichstellung der Universität Vechta vernetzt sich sowohl auf Landesebene, wie auch auf Bundesebene mit anderen Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeiter*innen im Gleichstellungskontext.

Zudem ist sie in thematischen Netzwerken aktiv. Zurzeit liegen hier die Schwerpunkte in den Bereichen Diversität, Mentoring und Familienfreundliche Hochschulen.

Entwicklungsziele in der strukturellen Gleichstellungsarbeit

Verantwortung auf der Leitungsebene stärken durch Sensibilisierung, Förderung der Verantwortung, Etablierung von Gleichstellung und Diversität als Querschnittsthema in die bestehenden Führungskräfteforen (ab 2019), Erarbeitung gleichstellungsorientierter Führungsgrundsätze (2021), Beachtung von Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz bei Einstellungen (ab 2019)

Professionalisierung der Dezentralen Gleichstellungsarbeit durch die Schaffung transparenter Strukturen mit klaren Zuordnungen des Auftrags und zur Verfügung stehender Ressourcen (bis Ende 2020), gleichmäßige Vertretung von Statusgruppen an den Fakultäten (bei den nächsten Wahlen 2021) und Ableitung spezifischer gleichstellungsrelevanter Ziele in den Fakultäten (2020), Etablierung von Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auch an den wissenschaftlichen Zentren und im Dienstleistungsbereich (angestrebt für 2022), Öffnung der Geschlechter für das Amt (angestrebt für 2021)

Stärkung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema und als operative Einheit durch einen Diskussionsprozess innerhalb der Universität; in diesen Diskussionsprozess gehört es, das Thema „Diversität“ strukturell zu verankern; Ende 2019 soll hierzu ein konkretes Konzept vorliegen

Erfolgreicher Abschluss des Auditierungsverfahrens „Vielfalt gestalten“ 2020; nach dem Audit sollen die Entwicklungen und die Partizipation fortgeführt und die entwickelten Strategien weiterverfolgt werden

Zur weiteren Zusammenarbeit und Unterstützung politischer Entwicklungen wird die **landes- und bundesweite Vernetzung der Gleichstellungsarbeit verstärkt.**

Inkrafttreten und Fortschreibung

Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan beschreibt die strategischen Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit für die Jahre 2019-2024. Damit wird auch der Gleichstellungsplan vom 29.01.2014 fortgeschrieben. Er tritt mit der Verabschiedung durch den Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium in Kraft.

Er wurde mit der Universitätsleitung, diversen Anspruchsgruppen in der Universität sowie in der Kommission für Gleichstellung und mit dem Personalrat diskutiert. Das vorliegende Papier ist das Ergebnis dieser Diskussionen.

Die Verabschiedung des Gleichstellungsplans in der Kommission für Gleichstellung (KfG) erfolgte am 24. April 2019, im Senat am 22.05..2019 und im Präsidium abschließend am 28.05.2019.

Der Gleichstellungsplan wird kontinuierlich auf seine Wirksamkeit hin überprüft und spätestens 2024 fortgeschrieben.

Anhang

Ergänzende Grafiken und Tabellen zum Qualifikationsverlauf

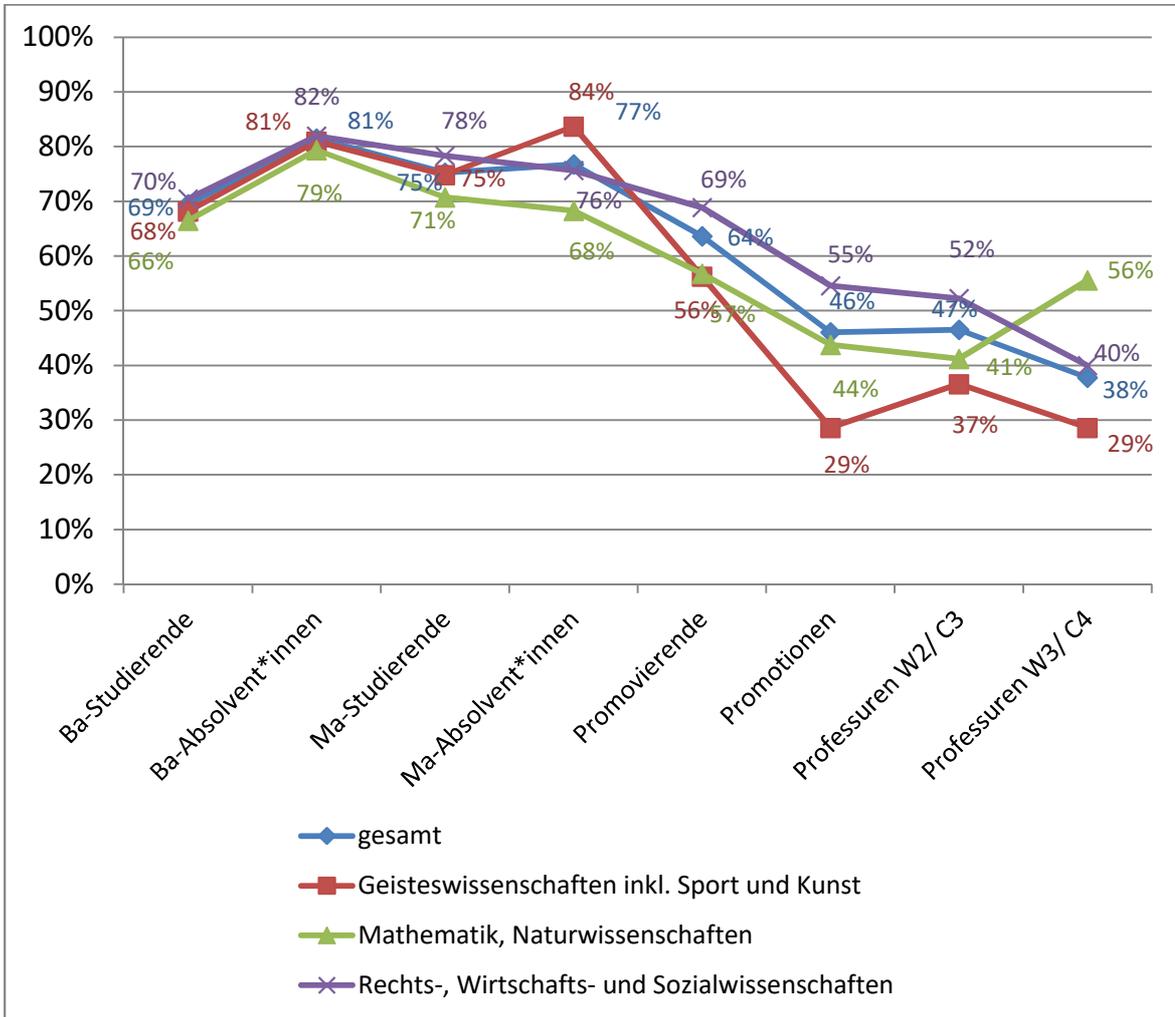


Abb. 6: Prozentuale Frauenanteile auf der jeweiligen Qualifikationsstufe bzw. -phase nach Fächergruppen im Jahr 2017; für Promotionen und Professuren sind Dreijahresmittel dargestellt (Mittel der Jahre 2015-17)

Studium

Tab. 7: Studierende¹² nach Staatsangehörigkeit und Bildungsherkunft (gem. Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) (WS 2017/18)

Staatsangehörigkeit und Bildungsherkunft		gesamt		weiblich	
		Anzahl	Merkmal %	Anzahl	%
deutsch	Bildungsinländer*innen	4.954	96%	3.486	70%
	Bildungsausländer*innen	11	0%	8	73%
andere	Bildungsinländer*innen	72	1%	51	71%
	Bildungsausländer*innen	131	3%	85	65%
Summe		5.168	100%	3.630	70%

Tab. 8: Studierende nach Herkunft (gem. Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) (WS 2017/18)

Herkunft	gesamt		weiblich	
	Anzahl	Merkmal %	Anzahl	%
erweiterte Region Vechta*	2.550	49%	1.820	71%
alle anderen LKrs in Niedersachsen	1.377	27%	986	72%
alle anderen LKrs in Deutschland	1.119	22%	743	66%
Ausland	122	2%	81	66%
Summe	5.168	100%	3.630	70%

LKrs=Landkreis, * erweiterte Region Vechta: umfasst die Landkreise Cloppenburg, Diepholz, Emsland, Grafschaft Bentheim, Oldenburg (Stadt und Kreis), Osnabrück (Stadt und Kreis), Steinfurt und Vechta

Tab. 9: Studierende nach Art der Hochschulzugangsberechtigung (WS 2017/18)

Art der Hochschulzugangsberechtigung	gesamt		weiblich	
	Anzahl	Merkmal %	Anzahl	%
Abitur	3.904	76%	2.773	71%
Fachhochschulreife	1.065	21%	725	68%
Fachgebundener Hochschulzugang	99	2%	62	63%
Berufliche Vorbildung	92	2%	64	70%
Z-Prüfung	8	0%	6	75%
Summe	5.168	100%	3.630	70%

Tab. 10: Studierende nach Alter (gruppiert) (WS 2017/18)

Alter	gesamt		weiblich	
	Anzahl	Merkmal %	Anzahl	%
<20	441	9%	344	78%
20-24	3.481	67%	2.578	74%
25-29	983	19%	564	57%
30-34	165	3%	83	50%
35+	98	2%	61	62%
Summe	5.168	100%	3.630	70%

¹² in den dargestellten Tabellen 7-10: Studierende ohne eingeschriebene Promovierende

Tab. 11: Bachelor-Master-Übergang für Absolvent*innen eines Fach-Bachelors für die Studienjahre 2012 bis 2016

Datenquelle: Amtl. Statistikmeldung; Masteranfänger*innen, deren vorläufige Zulassung zurückgenommen wurde, sind nicht enthalten

Lesebeispiel: Im Prüfungsjahr 2016 gab es 205 Absolvent*innen eines Fach-Bachelors an der Universität Vechta. Hiervon haben 26 (entspr. 13%) ein Fach-Master-Studium abgeschlossen. Es haben sich 12 Absolvent*innen in den Master Gerontologie und 14 Absolvent*innen in den Master Soziale Arbeit eingeschrieben.

Da einige Absolvent*innen sich in mehrere Masterstudiengänge einschreiben, kann die Anzahl der Mastereinschreibungen höher sein als die Anzahl der Absolvent*innen.

Prüfungsjahr	Absolvent*innen Fach-Bachelor						davon: Einschreibungen im Fach-Master			
	Gerontologie	Management Sozialer Dienst	Soziale Arbeit	Summe	davon: Einschreibung in Fach-Master	Übergangsquote	Geographien ländl. Räume	Gerontologie	Soziale Arbeit	Summe
2012	48	12	117	177	33	19%	1	19	13	33
2013	35	29	85	149	32	21%		11	21	32
2014	48	30	111	189	31	16%		11	20	31
2015	67	78	99	244	44	18%		22	24	46
2016	63	44	98	205	26	13%		12	14	26
Summe	261	193	510	964	166	17%	1	75	92	168
davon: Einschreibung in Fach-Master	78	31	57	166						
Übergangsquote	30%	16%	11%	17%						
Geographien ländl. Räume			1	1						
Gerontologie	63	11	1	75						
Soziale Arbeit	16	20	56	92						
Summe	79	31	58	168						

Tab. 12: Bachelor-Master-Übergang für Absolvent*innen eines Fach-Bachelors für die Studienjahre 2012 bis 2016; nur weibliche Studierende

Datenquelle: Amtl. Statistikmeldung; Masteranfänger*innen, deren vorläufige Zulassung zurückgenommen wurde, sind nicht enthalten

Lesebeispiel: Im Prüfungsjahr 2016 gab es 172 Absolventinnen eines Fach-Bachelors an der Universität Vechta. Hiervon haben 21 (entspr. 12%) ein Fach-Master-Studium abgeschlossen. Es haben sich 11 Absolvent*innen in den Master Gerontologie und 10 Absolvent*innen in den Master Soziale Arbeit eingeschrieben.

Da einige Absolvent*innen sich in mehrere Masterstudiengänge einschreiben, kann die Anzahl der Mastereinschreibungen höher sein als die Anzahl der Absolvent*innen.

Prüfungsjahr	Absolvent*innen Fach-Bachelor, nur Frauen				davon: Einschreibungen im Fach-Master, nur Frauen				
	Gerontologie	Management Sozialer Diens	Soziale Arbeit	Summe	davon: Einschreibung in Fach-Master	Übergangsquote	Geographien ländl. Räume	Gerontologie	Soziale Arbeit
2012	37	11	96	144	28	19%	15	13	28
2013	32	17	58	107	24	22%	9	15	24
2014	38	23	91	152	23	15%	10	13	23
2015	48	54	80	182	30	16%	14	17	31
2016	51	37	84	172	21	12%	11	10	21
Summe	206	142	409	757	126	17%	59	68	127
davon: Einschreibung in Fach-Master	58	25	43	126					
Übergangsquote	28%	18%	11%	17%					
Geographien ländl. Räume									
Gerontologie	49	9	1	59					
Soziale Arbeit	9	16	43	68					
Summe	58	25	44	127					

Tab. 13: Bachelor-Master-Übergang für Absolvent*innen Bachelor Combined Studies für die Studienjahre 2012 bis 2016

Datenquelle: Amtl. Statistikmeldung; Masteranfänger, deren vorläufige Zulassung zurückgenommen wurde, sind nicht enthalten, Fachfälle

Lesebeispiel: Über die Prüfungsjahre 2012 bis 2016 gab es 672 Absolvent*innen im Ba CS mit Fach Deutsch an der Universität Vechta. Hiervon haben 407 (entspr. 61%) ein Master-Studium abgeschlossen.

Da einige AbsolventInnen sich in mehrere Masterstudiengänge einschreiben, kann die Anzahl der Mastereinschreibungen höher sein als die Anzahl der Absolvent*innen.

Fach im Bachelor	Absolvent*innen im Bachelor CS								Einschreibungen Masterstudium					
	2012	2013	2014	2015	2016	Summe	davon: Einschreibung in einen Masterstudiengang	Übergangsquote	Fach-Master	M.Ed. GH (2 Sem)	M.Ed. Realschule (2 Sem)	M.Ed. Grundschule	M.Ed. Haupt-/Realschule	Summe
Deutsch	146	130	140	131	125	672	407	61%	10	136	42	175	52	415
Englisch	56	71	38	53	58	276	163	59%	10	47	33	46	31	167
Mathematik	89	68	87	76	113	433	363	84%		96	47	157	66	366
Biologie	33	40	41	38	27	179	70	39%	3		35		33	71
Erdkunde	16	33	14	19	26	108	62	57%	11		24		28	63
Geschichte	16	27	17	28	26	114	50	44%	9		17	2	22	50
Gestaltendes Werken	67	38	16	24	25	170	77	45%	5	38	13	16	8	80
Katholische Religion	44	32	27	35	34	172	112	65%	5	43	5	51	11	115
Kunst	9	17	13	14	10	63	24	38%	1	6	4	7	6	24
Musik	13	17	8	4	2	44	24	55%	1	10	6	2	5	24
Politikwissenschaft	9	18	8	26	29	90	41	46%	7		15		20	42
Sachunterricht	95	65	113	75	93	441	309	70%	2	116		191	2	311
Sport	56	50	36	58	70	270	147	54%	3	36	29	57	24	149
Erziehungswissenschaften	110	120	63	114	166	573	47	8%	47					47
Kulturwissenschaften		12	10	31	32	85	8	9%	8					8
Sozialwissenschaften	57	77	54	81	146	415	41	10%	41					41
Wirtschaft u.Ethik		1	3	27	36	67	3	4%	3					3
Gesamtergebnis	816	816	688	834	1018	4172	1948	47%	166	528	270	704	308	1976
davon: Einschreibung in einen Masterstudiengang	446	380	348	352	422	1948								
Übergangsquote	55%	47%	51%	42%	41%	47%								
Fach-Master	26	22	26	38	54	166		8%						
M.Ed. GH (2 Sem)	318	202	8			528		27%						
M.Ed. Realschule (2 Sem)	106	154	10			270		14%						
M.Ed. Grundschule	2		222	222	258	704		36%						
M.Ed. Haupt-/Realschule		4	94	100	110	308		16%						
Gesamtergebnis	452	382	360	360	422	1976								

Tab. 14: Bachelor-Master-Übergang für Absolvent*innen Bachelor Combined Studies für die Studienjahre 2012 bis 2016; nur weibliche Studierende

Datenquelle: Amtl. Statistikmeldung; Masteranfänger, deren vorläufige Zulassung zurückgenommen wurde, sind nicht enthalten, Fachfälle

Lesebeispiel: Über die Prüfungsjahre 2012 bis 2016 gab es 589 weibliche Absolvent*innen im Ba CS mit Fach Deutsch an der Universität Vechta. Hiervon haben 352 (entspr. 60%) ein Master-Studium abgeschlossen.

Da einige AbsolventInnen sich in mehrere Masterstudiengänge einschreiben, kann die Anzahl der Mastereinschreibungen höher sein als die Anzahl der Absolvent*innen.

Fach im Bachelor	Absolvent*innen im Bachelor CS						Einschreibungen Masterstudium							
	2012	2013	2014	2015	2016	Summe	davon: Einschreibung in einen Masterstudiengang	Übergangsquote	Fach-Master	M.Ed. GH (2 Sem)	M.Ed. Realschule (2 Sem)	M.Ed. Grundschule	M.Ed. Haupt-/Realschule	Summe
Deutsch	131	116	122	115	105	589	352	60%	7	126	36	150	40	359
Englisch	43	61	23	42	52	221	137	62%	5	42	26	42	26	141
Mathematik	76	54	75	59	89	353	291	82%		84	36	129	44	293
Biologie	26	27	32	28	21	134	59	44%	1		28		31	60
Erdkunde	12	25	7	13	15	72	40	56%	2		22		17	41
Geschichte	9	24	8	20	19	80	34	43%	3		15	1	15	34
Gestaltendes Werken	64	36	12	23	24	159	73	46%	4	36	13	16	7	76
Katholische Religion	40	28	25	31	31	155	101	65%	4	40	3	46	11	104
Kunst	9	16	10	14	9	58	23	40%	1	6	4	7	5	23
Musik	11	17	6	2	2	38	20	53%	1	10	4	1	4	20
Politikwissenschaft	5	10	4	16	11	46	21	46%	1		10		10	21
Sachunterricht	91	57	102	63	81	394	270	69%	2	107		162	1	272
Sport	37	27	19	37	41	161	92	57%	2	27	15	38	11	93
Erziehungswissenschaften	100	102	57	99	147	505	39	8%	39					39
Kulturwissenschaften		11	8	28	27	74	6	8%	6					6
Sozialwissenschaften	50	63	47	66	121	347	34	10%	34					34
Wirtschaft u.Ethik			3	20	19	42	2	5%	2					2
Gesamtergebnis	704	674	560	676	814	3428	1594	46%	114	478	212	592	222	1618
davon: Einschreibung in einen Masterstudiengang	378	322	286	280	328	1594								
Übergangsquote	54%	48%	51%	41%	40%	46%								
Fach-Master	8	16	20	28	42	114	6%							
M.Ed. GH (2 Sem)	286	184	8			478	24%							
M.Ed. Realschule (2 Sem)	88	120	4			212	11%							
M.Ed. Grundschule			190	186	216	592	30%							
M.Ed. Haupt-/Realschule		4	74	74	70	222	11%							
Gesamtergebnis	382	324	296	288	328	1618								

Promotion

Tab. 15: Promovierende nach Staatsangehörigkeit, Bildungsherkunft und Geschlecht (WS 2017/18)

Staatsangehörigkeit und Bildungsherkunft			gesamt		weiblich	
			Anzahl	%	Anzahl	%
Geisteswissenschaften inkl. Sport u. Kunst	deutsch	Bildungsinländer*innen	62	90%	34	55%
		Bildungsausländer*innen	1	1%	0	0
	andere	Bildungsausländer*innen	6	9%	3	50%
Mathematik, Naturwissenschaften	deutsch	Bildungsinländer*innen	6	100%	6	100%
		Bildungsausländer*innen	0	0	0	0
	andere	Bildungsausländer*innen	0	0	0	0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	deutsch	Bildungsinländer*innen	75	83%	52	69%
		Bildungsausländer*innen	1	1%	1	100%
	andere	Bildungsausländer*innen	14	16%	9	64%
gesamt	deutsch	Bildungsinländer*innen	143	87%	92	64%
		Bildungsausländer*innen	2	1%	1	50%
	andere	Bildungsausländer*innen	20	12%	12	60%

Tab. 16: Promovierende nach Fächergruppe, Herkunft (gem. Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) und Geschlecht, (WS 2017/18)

Fächergruppe und Herkunft		gesamt		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Geisteswissenschaften inkl. Sport u. Kunst	erweiterte Region Vechta*	16	23%	6	38%
	LKrs in Niedersachsen	12	17%	8	67%
	LKrs in Deutschland	34	49%	20	59%
	Ausland	7	10%	3	43%
Mathematik, Naturwissenschaften	erweiterte Region Vechta	2	33%	2	100%
	LKrs in Niedersachsen	3	50%	3	100%
	LKrs in Deutschland	1	17%	1	100%
	Ausland	0	0	0	0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	erweiterte Region Vechta	16	18%	12	75%
	LKrs in Niedersachsen	14	16%	8	57%
	LKrs in Deutschland	45	50%	32	71%
	Ausland	15	17%	10	67%
gesamt	erweiterte Region Vechta	34	21%	20	59%
	LKrs in Niedersachsen	29	18%	19	66%
	LKrs in Deutschland	80	48%	53	66%
	Ausland	22	13%	13	59%

LKrs=Landkreis; *erweiterte Region Vechta: umfasst die Landkreise Cloppenburg, Diepholz, Emsland, Grafschaft Bentheim, Oldenburg (Stadt und Kreis), Osnabrück (Stadt und Kreis), Steinfurt und Vechta

Tab. 17: Promovierende nach Fächergruppe, Art der Hochschulzugangsberechtigung und Geschlecht (WS 2017/18)
 (Anmerkung: Fachgeb. HS-Zugang = Fachgebundener Hochschulzugang)

Fächergruppe und Art der Hochschulzugangsberechtigung		gesamt		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Geisteswissenschaften inkl. Sport u. Kunst	Abitur	67	97%	37	55%
	Fachhochschulreife	1	1%	0	0
	Fachgeb. HS-Zugang	1	1%	0	0
	Berufliche Vorbildung	0	0	0	0
Mathematik, Naturwissenschaften	Abitur	5	83%	5	100%
	Fachhochschulreife	0	0	0	0
	Fachgeb. HS-Zugang	1	17%	1	100%
	Berufliche Vorbildung	0	0	0	0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Abitur	74	82%	55	74%
	Fachhochschulreife	15	17%	6	40%
	Fachgeb. HS-Zugang	0	0	0	0
	Berufliche Vorbildung	1	1%	1	100%
gesamt	Abitur	146	88%	97	66%
	Fachhochschulreife	16	10%	6	38%
	Fachgeb. HS-Zugang	2	1%	1	50%
	Berufliche Vorbildung	1	1%	1	100%

Tab. 18: Promovierende nach Alter und Geschlecht (WS 2017/18)

Fächergruppe und Alter		gesamt		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Geisteswissenschaften inkl. Sport u. Kunst	25-29	18	26%	10	56%
	30-34	26	38%	15	58%
	35+	25	36%	12	48%
Mathematik, Naturwissenschaften	25-29	3	50%	3	100%
	30-34	1	17%	1	100%
	35+	2	33%	2	100%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	25-29	13	14%	9	69%
	30-34	32	36%	28	88%
	35+	45	50%	25	56%
gesamt	25-29	34	21%	22	65%
	30-34	59	36%	44	75%
	35+	72	44%	39	54%

Tab. 19: Promovierende nach Art der Beschäftigung und Geschlecht (WS 2017/18)

Fächergruppe und Art der Beschäftigung an der Uni Vechta		gesamt		weiblich	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Geisteswissenschaften inkl. Sport u. Kunst	Wiss. Mitarbeiter*in	21	30%	12	57%
	LfbA	2	3%	0	0
	Mitarbeit Verwaltung	2	3%	0	0
	Sonstige	2	3%	2	100%
	ohne Beschäftigungsv.	42	61%	23	55%
Mathematik, Naturwissenschaften	Wiss. Mitarbeiter*in	2	33%	2	100%
	LfbA	0	0	0	0
	Mitarbeit Verwaltung	0	0	0	0
	Sonstige	0	0	0	0
	ohne Beschäftigungsv.	4	67%	4	100%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Wiss. Mitarbeiter*in	23	26%	20	87%
	LfbA	5	6%	4	80%
	Mitarbeit Verwaltung	2	2%	2	100%
	Sonstige	1	1%	0	0
	ohne Beschäftigungsv.	59	66%	36	61%
gesamt	Wiss. Mitarbeiter*in	46	28%	34	74%
	LfbA	7	4%	4	57%
	Mitarbeit Verwaltung	4	2%	2	50%
	Sonstige	3	2%	2	67%
	ohne Beschäftigungsv.	105	64%	63	60%

Tab. 20: Anfänger*innen einer Promotion nach Herkunft, Fächergruppe und Geschlecht, Summe der Studienjahre 2013 bis 2017

Fächergruppe und Herkunft		gesamt	davon mit Abschluss ...		
			extern	intern	
				Anzahl	Prozent
Geisteswissenschaften inkl. Sport u. Kunst	gesamt	43	30	13	30%
	weiblich	25	17	8	32%
Mathematik, Naturwissenschaften	gesamt	53	20	33	62%
	weiblich	37	12	25	68%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	gesamt	103	66	37	36%
	weiblich	70	42	28	40%
gesamt	gesamt	199	116	83	42%
	weiblich	132	71	61	46%

Ergänzende Daten zu Beschäftigten in der Wissenschaft

Tab. 21: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Tarifgruppe und durchschnittliche Arbeitszeit je Tarifgruppe (2017)

Tarifgruppe	Anzahl			Durchschnittliche Arbeitszeit		
	m	w	Gesamtergebnis	m	w	Gesamtergebnis
E10	1	1	2	0,50	0,50	0,50
E11	6	3	9	0,24	0,54	0,34
E12	1	3	4	0,50	0,67	0,63
A/E 13	70	133	203	0,81	0,71	0,74
A/E 14	5	5	10	1,00	0,95	0,98

Tab. 22: Prozentualer Anteil der Beschäftigten der Tarifgruppe A/E13 nach Arbeitszeit (gruppiert) (2017)

Arbeitszeit	% vom eigenen Geschlecht	
	m	w
< 50%	0%	2%
50-60%	31%	38%
61-70%	7%	8%
71-80%	6%	19%
81-90%	1%	2%
91-100%	55%	31%

Tab. 23: Anzahl und Frauenanteile der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen (2012-2017)

	2012			2013			2014			2015			2016			2017		
	Anzahl		% w	Anzahl		% w	Anzahl		% w	Anzahl		% w	Anzahl		% w	Anzahl		% w
	gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w	
wiss. Mitarbeiter*innen	172	67	39%	165	92	56%	170	93	55%	179	103	58%	194	116	60%	202	126	62%
Juniorprofessuren	4	2	50%	6	2	33%	5	2	40%	5	2	40%	4	3	75%	5	4	80%
Professuren W2/ C3	38	21	55%	37	18	49%	39	17	44%	40	16	40%	42	21	50%	43	20	47%
Professuren W3/ C4	18	10	56%	16	6	38%	16	6	38%	15	6	40%	17	7	41%	15	5	33%

Tab. 24: Anzahl und Frauenanteile der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen nach Fächergruppen (2013-2017)

	2013		2014		2015		2016		2017		Dreijahres- mittel (2015- 2017) %					
	Anzahl		% w	Anzahl		% w	Anzahl		% w	Anzahl		% w				
	gesamt	w		gesamt	w		gesamt	w		gesamt			w	gesamt	w	
Gesiteswissenschaften, ink. Sport und Kunst																
wiss. Mitarbeiter*innen	34	15	44%	40	20	50%	44	21	48%	47	23	49%	56	29	52%	50%
Juniorprofessuren	1	1	100%	2	1	50%	1	1	100%	2	2	100%	1	1	100%	100%
Professuren C3/W2	13	4	31%	15	5	33%	14	4	29%	13	5	38%	14	6	43%	37%
Professuren C4/W3	7	2	29%	7	2	29%	7	2	29%	7	2	29%	7	2	29%	29%
Matheamtik, Naturwissenschaften																
wiss. Mitarbeiter*innen	33	19	58%	35	20	57%	34	20	59%	41	24	59%	32	22	69%	62%
Juniorprofessuren	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	---	---	---	---	---	---	0%
Professuren C3/W2	5	2	40%	5	1	20%	5	2	40%	6	3	50%	6	2	33%	41%
Professuren C4/W3	3	2	67%	3	2	67%	3	2	67%	3	2	67%	3	1	33%	56%
Rechts-,Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																
wiss. Mitarbeiter*innen	98	58	59%	95	53	56%	98	60	61%	106	69	65%	114	75	66%	64%
Juniorprofessuren	4	1	25%	3	2	67%	3	1	33%	2	1	50%	4	3	75%	56%
Professuren C3/W2	19	12	63%	19	11	58%	21	10	48%	23	13	57%	23	12	52%	52%
Professuren C4/W3	6	2	33%	6	2	33%	5	2	40%	5	2	40%	5	2	40%	40%

Differenzierte Auswertung kann erst ab 2013 erfolgen

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1: Prozentuale Anteile von Frauen und Männern auf der jeweiligen Qualifikationsstufe bzw. in der jeweiligen -phase für die Jahre 2012 und 2017 (Darstellung von Dreijahresmitteln für Promotionen und Professuren aufgrund der geringen Anzahl je Kategorie: für 2012 Mittel der Jahre 2012-14; für 2017 Mittel der Jahre 2015-17).....	8
Tabelle 1: Prozentuale Frauenanteile auf der jeweiligen Qualifikationsstufe bzw. -phase nach Fächergruppe bzw. gesamt im Jahr 2017; für Promotionen und Professuren sind Dreijahresmittel dargestellt (Mittel der Jahre 2015-17).....	9
Tabelle 2: Beschäftigte im Wissenschaftsbereich vergleichend für die Jahre 2012 und 2017	14
Tabelle 3: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen in den Fächergruppen.....	14
Tabelle 4: Differenzierte Betrachtung der Professuren in den Fächergruppen im zeitlichen Vergleich.....	16
Tabelle 5: Verteilung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung nach Geschlecht (2018).....	18
Abbildung 2: Beschäftigte (MTV) in Vollzeitäquivalenten nach Tarifcluster und Geschlecht (2018).....	19
Abbildung 3: Prozentualer Anteil der Beschäftigten (MTV) in Teilzeit nach Tarifcluster und Geschlecht (2018)	20
Tabelle 6: Vertragsart differenziert nach Tarifgruppe und Geschlecht (2018)	20
Abbildung 4: Anzahl der Frauen und Männer nach Altersstufe (2018),.....	21
ohne studentische Hilfskräfte und Auszubildende	21
Abbildung 5: Struktur und Verantwortung für Gleichstellungsarbeit an der Universität Vechta.....	23

im Anhang:

Abb. 6: Prozentuale Frauenanteile auf der jeweiligen Qualifikationsstufe bzw. -phase nach Fächergruppen im Jahr 2017; für Promotionen und Professuren sind Dreijahresmittel dargestellt (Mittel der Jahre 2015-17)	29
Tab. 7: Studierende nach Staatsangehörigkeit und Bildungsherkunft (gem. Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) (Studienjahr 2017)	30
Tab. 8: Studierende nach Herkunft (gem. Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) (Studienjahr 2017).....	30
Tab. 9: Studierende nach Art der Hochschulzugangsberechtigung (Studienjahr 2017).....	30
Tab. 10: Studierende nach Alter (gruppiert) (Studienjahr 2017).....	30
Tab. 15: Promovierende nach Staatsangehörigkeit, Bildungsherkunft und Geschlecht (Studienjahr 2017).....	35
Tab. 16: Promovierende nach Fächergruppe, Herkunft (gem. Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) und Geschlecht, (Studienjahr2017).....	35
Tab. 17: Promovierende nach Fächergruppe, Art der Hochschulzugangsberechtigung und Geschlecht(Studienjahr 2017) (Anmerkung: Fachgeb. HS-Zugang = Fachgebundener Hochschulzugang).....	36
Tab. 18: Promovierende nach Alter und Geschlecht(Studienjahr 2017)	36
Tab. 19: Promovierende nach Art der Beschäftigung und Geschlecht, Studienjahr2017).....	37
Tab. 20: Anfänger*innen einer Promotion nach Herkunft, Fächergruppe und Geschlecht, Mittelwerte der Studienjahre 2013 bis 2017	37
Tab. 21: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Tarifgruppe und durchschnittliche Arbeitszeit je Tarifgruppe (2017).....	38
Tab. 22: Prozentualer Anteil der Beschäftigten der Tarifgruppe A/E13 nach Arbeitszeit (gruppiert) (2017).....	38
Tab. 23: Anzahl und Frauenanteile der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen (2012-2017)	39
Tab. 24: Anzahl und Frauenanteile der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen nach Fächergruppen (2013-2017).....	39