Universität Vechta
University of Vechta

www.uni-vechta.de/zegd

Gleichstellungsrahmenplan 2025-2030 der Universität Vechta

Erstellt durch die ZEGD der Universität Vechta.
Durch den Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium beschlossen (30.07. 2025/19.08.2025)

Zertifikat seit 2013
audit familiengerechte hochschule

Danke!

Die ZEGD bedankt sich herzlich bei allen, die mit uns diskutiert und ihre Perspektiven geteilt haben. Besonders bedanken wir uns bei denen, die einen schriftlichen Beitrag zu diesem Gleichstellungsrahmenplan geleistet haben: Koordination Familiengerechte Hochschule, Susanne Donnerbauer; Hochschulmarketing, Katharina Genn-Blümlein und Friedrich Schmidt; Personalentwicklung, Jasmin Klocke-Heuermann; Senatskommission für Gleichstellung, Prof.in Dr.in Martina Döhrmann, Nadine Feldhaus, Stella März, Florian Schnürer, Maria Goldberg, Lea-Sophie Schmidt, Adelheid Böckmann, Lisa Wollering; Offene Studiengruppe Gender & Diversität von AStA und StuPa, Hilal Agfirat, Helena Furian, Rea Gieske, Hauke Kasten, Lasse Rabe, Anika Thiel.

Dank auch an alle Mitwirkende, die mit ihren Impulsen und Diskussionen in den unterschiedlichsten Foren und Austauschrunden an der Erstellung des Planes mitgewirkt haben.

Vechta, Juni 2025

Inhalt

1. Einleitung 1
2. Handlungsfelder: Ziele und Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit 2
3. Arbeitsprogramm für die zukünftige Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit 4

Handlungsfeld 1: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe umsetzen 7

Handlungsfeld 3: Antidiskriminierungsarbeit stärken 9

Handlungsfeld 4: Akademische Selbstverwaltung stärken – Kommission für Gleichstellung 10

Handlungsfeld 5: Studentische Gleichstellungsarbeit stärken 11

Handlungsfeld 6: Informationsfluss verbessern und Öffentlichkeitsarbeit ausbauen 13

Handlungsfeld 7: Familienfreundlichkeit als Organisationskultur leben 14

Handlungsfeld 8: Gender- und diversitätssensible Personalentwicklung ausbauen 15

Handlungsfeld 9: Gender und Diversity in Lehre, Studium und Forschung weiter verankern 16

4. Datenbericht 17

Häufigkeitsverteilung: Beschäftigte nach Geschlecht 18

Geschlechterverteilung nach Gehaltsgruppen der Mitarbeitenden 19

Geschlechterverteilung Professor*innen 21

Absolvent*innen und Promovierende nach Geschlecht 23

5. Fazit und Einordnung 25

Anhang 27

Verzeichnis der Tabellen 29

Verzeichnis der Abbildungen 29

Literatur 29

1. Einleitung

Die Universität Vechta nimmt ihren in §3 (3) NHG und Art. 3 (2) verankerten Gleichstellungsauftrag zur Umsetzung von Chancengleichheit der Geschlechter ernst und strebt entsprechend des gegenwärtigen wissenschaftlichen Diskurses eine intersektionale Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an. Sie verfolgt einen Ansatz, der den Differenz- und Diskriminierungsbereich Geschlecht in ihrer mehrdimensionalen Verwobenheit mit anderen Diversitätskategorien, z. B. Klasse, Race, Behinderung/Beeinträchtigung betrachtet. Damit orientiert sie sich an den Leitlinien der Niedersächsischen Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (lakog) und dem im Rahmen der 4. Dialoginitiative „Intersektionale Gleichstellungsarbeit“ (lakog-niedersachsen.de) formulierten Anliegen.

Die erfolgreiche Umsetzung einer Geschlechtergleichstellung im gesamtuniversitären Kontext, auf Basis der im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Ziele und Maßnahmen, kann nur durch alle Mitglieder und Angehörige der Universität Vechta erfolgen. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde daher in einem offenen und dialogorientierten Prozess mit den verschiedenen Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Vechta erarbeitet. Es wurden Ideen und Bedarfe durch Veranstaltungen wie ein Worldcafé und einen „Markt der Ideen“ gesammelt und diskutiert. Diese Form der Beteiligung ermöglichte es, hierfür die vielfältigen Perspektiven aus der Universität einzubeziehen und Bedarfe zielgerichtet zu identifizieren.

Laufzeit des Gleichstellungsrahmenplanes, Berichterstattung, Erfolgskontrolle und Fortführung der Ziele und Maßnahmen

Der Gleichstellungsrahmenplan bietet eine Handlungsbasis für die Umsetzung von Chancengleichheit an der Universität Vechta für den Z eitraum von 2025-2030 und hat für eine Laufzeit von fünf Jahren Gültigkeit. Die darin formulierten Ziele und Maßnahmen werden anhand einer Zwischenevaluierung desselben nach der Hälfte der Gültigkeit des vorliegenden Gleichstellungsrahmenplanes analysiert, angepasst und eventuell nachgesteuert. Am Ende der Laufzeit erfolgt eine erneute Überprüfung der Zielerreichung. Diese soll die Grundlage für eine Fortschreibung bzw. Neuaufstellung des zukünftigen Gleichstellungsplanes bilden.

Zielsetzung

Die Erarbeitung eines Gleichstellungsplanes ist Bestandteil des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) und im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) verankert. Ziel des vorliegenden Gleichstellungsrahmenplanes der Universität Vechta ist es, Chancengleichheit für alle Mitglieder und Angehörige herzustellen, Handlungsbedarfe zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen voranzutreiben und nachhaltig zu etablieren.

Für die Erarbeitung eines Gleichstellungsplanes sind folgende Schwerpunkte von besonderer Bedeutung: Bestandsaufnahme anhand geschlechterbezogener Indikatoren auf der Basis von Bemessungskriterien, qualitativ wie quantitativ, deren Analyse und hierbei auszumachende Entwicklungen bzw. Veränderungen. Darauf aufbauend erfolgt die Formulierung von notwendigen Handlungszielen und daraus ableitend die Erarbeitung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen, deren sukzessive Evaluierung und Weiterführung.

Im aktuellen Gleichstellungsrahmenplan werden die Ziele für die zukünftige Gestaltung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Vechta bis 2030 vorgestellt. Sie sind in neun Handlungsfelder untergliedert, die jeweils spezifische Themen fokussieren und konkrete Vorschläge für Maßnahmen enthalten. Die Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen sind das Ergebnis partizipativ gestalteter Workshops an der Universität Vechta im Mai und Oktober 2024. Sie knüpfen an die im Gleichstellungsplan 2019-2024 formulierten Ziele an, erneuern, aktualisieren oder erweitern diese.

Als Gleichstellungrahmenplan wird ein Konzept vorgestellt, das zum einen die gleichstellungspolitische Arbeit an der Universität Vechta als wichtige Querschnittsaufgabe im Entwicklungsprozess der Universität verankert und zum anderen organisationsspezifische Herausforderungen und Umsetzungen sowie ergänzende Analysen in Bezug auf die Gleichstellungsarbeit in den jeweiligen Organisationseinheiten der Universität ermöglicht.

2. Handlungsfelder: Ziele und Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit

Abbildung 1: Wordcloud mit den Ergebnissen des Worldcafé im Mai 2024

Im Rahmen von Veranstaltungen zur Konzipierung des Gleichstellungsrahmenplanes wurde von den Teilnehmer*innen das Anliegen eines verbesserten Informationsflusses an der Universität hervorgehoben. Hier geht es zum einen darum, hochschulöffentlich wirksamer zu kommunizieren, welche Themen die Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit bearbeiten und zum anderen gilt es, relevante Informationen zu Gleichstellung und Diversität z. B. in Handreichungen zielgruppenspezifisch aufzuarbeiten und Wege der Verbesserung aufzuzeigen.

Damit verbunden ist der Wunsch nach einer gesamtuniversitär verbesserten Kommunikation und Sensibilisierung für das Thema, z. B. durch verschiedene Gremien wie Senat oder durch Leitungspersonen (Präsidium, Abteilungs- und Teamleitungen) an Mitarbeiter*innen und an Studierende. D.h. es geht dabei nicht nur um die Verbesserung der Kommunikation aus dem Gleichstellungsbüro zu originären Gleichstellungsthemen, sondern um eine generelle Stärkung transparenter und partizipativer Kommunikationsstrukturen innerhalb der Universität. Insbesondere in der Einrichtung einer Ombudsstelle sehen die Veranstaltungsteilnehmer*innen eine Notwendigkeit.

Unmittelbar in diesem Zusammenhang steht auch das Bedürfnis, gemeinsam getragene Codes of Conduct zu entwickeln, die definieren, wie auf Augenhöhe und wertschätzend miteinander umgegangen werden kann. Möglichkeiten zum informellen Austausch nicht nur über die Themen Gender und Diversity sowie eine Stärkung der inneruniversitären Vernetzung der Gleichstellungsakteur*innen werden als bedeutsam angesehen. Dafür gilt es, die Strukturen der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Universität zu stärken, bestehende Ressourcen zu sichern und möglichst auszubauen. Die Themen Gender und Diversity werden als Herzstück der Institution wahrgenommen, was mit einem Plädoyer der Stärkung einer intersektionalen Gleichstellungsarbeit universitätsintern und in der Repräsentanz nach außen einhergeht.

Als Ergebnis der stattgefundenen Diskussionen zur Gleichstellungspolitik an der Universität Vechta ergeben sich für alle Organisationseinheiten solche bedeutsamen Ziele, wie

- Stärkung der Gleichstellungsarbeit und der Chancengerechtigkeit,
- Nutzung synergetischer universitätsinterner Effekte bei der Umsetzung der Gleichstellungpolitik,
- Verstetigung und Erlebbarmachung der Gleichstellungskultur,
- Förderung und Weiterentwicklung der Gender- und Diversitykompetenz,
- Berücksichtigung der verschiedenen Lebensmodelle von Angehörigen der Universität,
- Abbau von Diskriminierungsbarrieren und Sensibilisierung in Bezug auf Diskriminierungsmechanismen sowie
- Verbesserung von Kommunikation und Informationsflüssen.

Diese finden sich in neun konkreten Handlungsfeldern des Arbeitsprogramms für die Ausgestaltung der zukünftiger Gleichstellungsarbeit wieder.

3. Arbeitsprogramm für die zukünftige Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit

Das Erkennen und die Erarbeitung der neun Handlungsfelder soll in diesem Gleichstellungsrahmenplan vorgestellt werden und das Arbeitsprogramm für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Vechta in den kommenden Jahren bilden. Diese Handlungsfelder lauten:

1. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe umsetzen
2. Gleichstellungsarbeit intersektional ausrichten
3. Antidiskriminierungsarbeit stärken
4. akademische Selbstverwaltung unterstützen durch Einbeziehung der Kommission für Gleichstellung
5. studentische Gleichstellungsarbeit stärken
6. Informationsfluss verbessern und Öffentlichkeitsarbeit ausbauen
7. Familienfreundlichkeit als Organisationskultur leben
8. gender- und diversitätssensible Personalentwicklung ausbauen
9. Gender und Diversity in Lehre, Studium und Forschung weiter verankern

Handlungsfeld 1: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe umsetzen

Die Zentrale Einrichtung Gleichstellung und Diversität (ZEGD) erarbeitet entsprechend des aktuellen Forschungsstandes die strategische gleichstellungspolitische Ausrichtung der Universität und bildet die kommunikative Schnittstelle sowie die Koordinierungsstelle für alle Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit an der Universität. Seit 2024 befindet sich die ZEGD in einer Phase der Neuausrichtung, in der bestehende Prozesse und Konzepte evaluiert und Anknüpfungspunkte für deren Weiterentwicklung und Aktualisierung identifiziert werden.

Zukünftig gilt es, die inhaltliche und konzeptuelle Gleichstellungsarbeit auf zentraler wie dezentraler Ebene in den Fakultäten auszubauen und zu stärken. Dazu gehört die Umsetzung verbindlicher Entlastungsregelungen und die Zurverfügungstellung von Ressourcen und Unterstützungsangeboten für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, der Auf- und Ausbau von Schulungsangeboten, die Vernetzung mit anderen Universitäten auf regionaler (LAGEN), bundesweiter (bukof) und internationaler (UN) Ebene sowie der Aufbau eines systematischen Gleichstellungsberichtswesens, zu dem ein Gender- und Diversitycontrolling inkl. Genderbudgeting gehört. Letzteres wurde bereits im Gleichstellungsplan 2019-2024 (S.6) verankert, sodass an hier entwickelte Konzepte angeknüpft werden kann, um dieses Ziel weiter zu verfolgen und umzusetzen. Durch eingeworbene Mittel aus dem 4. Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder können gezielt Frauen in der Wissenschaft gefördert werden. Dazu gehört z. B. die Entwicklung eines Mentoringprogramms für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase und neuberufene Professorinnen.

Konkrete Maßnahmen:

1. Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten durch verbindliche Entlastungsregelungen
2. Entwicklung regelmäßiger Schulungsangebote zu den Themen:
    a. Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit unter den Bedingungen einer modernen Hochschule und den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen
    b. juristische Grundlagen der Gleichstellungsarbeit
    c. Anforderungen und Aufgaben in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren
3. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit für die Durchführung von
    a. ungleichheitssensiblen Berufungs- und Einstellungsverfahren
    b. Beratungen von Betroffenen sexualisierter Belästigung, Gewalt und Diskriminierungserfahrung
4. Entwicklung eines Gleichstellungsberichtswesens und deren Evaluierung bestehend aus
    a. Gender- und Diversitycontrolling
    b. Genderbudgeting
5. Entwicklung eines Mentoringprogramms für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase und neuberufene Professorinnen im Rahmen des PP2030:

Arbeitstitel Female Vechta

6. Ausbau und Stärkung der regionalen, bundesweiten und internationalen Netzwerkarbeit

Weitere Informationen: https://www.uni-vechta.de/zentrale-einrichtung-gleichstellung-diversitaet

Handlungsfeld 2: Gleichstellungsarbeit intersektional ausrichten

Die am gegenwärtigen Forschungsstand der Geschlechterforschung ausgerichtete Gleichstellungsarbeit und -politik bedeutet, eine intersektionale Perspektive einzunehmen und soziale Ungleichheiten sichtbar zu machen. Für die Analyse der Kategorie Geschlecht heißt das, sie in ihrer Verschränkung mit weiteren Differenzdimensionen wie z.B. Klasse, Race, sexuelle Orientierung, Behinderung und Alter zu betrachten. In einer immer pluraler werdenden Gesellschaft ist das Paradigma der Intersektionalität daher heute notwendiger Bestandteil einer Gleichstellungsarbeit, die Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Arbeits- und Studienalltag erkennt, auf diese aufmerksam macht und ihr entgegnet. Eine inklusive, diverse und diskriminierungssensible Hochschulkultur in Bezug auf das Vorantreiben des Gleichstellungsauftrages nach §3 Abs. 3 NHG und Artikel 3 Abs. 2 GG, heißt für die Universität Vechta, dass sie über ihre gleichstellungspolitischen Akteur*innen eine intersektionale Perspektive einnimmt, Instrumente entwickelt und daraus Handlungsfelder für deren Umsetzung ableitet. Mit solch einem Ansatz wird die weitere Umsetzung von Chancengerechtigkeit gestärkt, die an der Universität Vechta als Querschnittsaufgabe im Hochschulentwicklungsplan (HEP 2024, S. 18) verankert ist.

Die intendierte intersektionale Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit entspricht der niedersächsischen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit, wie sie in der aktuellen 4. Runde der Dialoginitiative des Landes Niedersachsen (2024-2026) erarbeitet wird (lakog-niedersachsen.de).

Konkrete Maßnahmen:

1. Entwicklung von Austauschformaten zur regelmäßigen Vernetzung mit den gleichstellungspolitischen Akteur*innen der Universität und den Interessenvertretungen bzw. Funktionsstellen wie zum Beispiel
    a. Personalrat
    b. Personalentwicklung
    c. Berufungsmanagement
    d. Gesundheitsmanagement
    e. familienfreundliche Hochschule
    f. Schwerbehindertenvertretung
    g. Studierendenvertretungen AStA und StuPa
2. Ausgestaltung eines öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungsformats mit dem Schwerpunkt: Intersektionalität und deren Bedeutung für eine moderne Hochschulkultur
3. Vernetzung mit anderen Hochschulen über die Erfahrungen und Umsetzung einer intersektionalen Gleichstellungsarbeit

4. Erfahrungsaustausch mit gleichstellungspolitischen Akteur*innen vor Ort und in der Region

Weitere Informationen: https://lakog-niedersachsen.de/dialoginitiative/4-runde-der-dialoginitiative-intersektionale-gleichstellungsarbeit/

Handlungsfeld 3: Antidiskriminierungsarbeit stärken

Die Universität Vechta aktualisiert die im Gleichstellungsplan 2019-2024 (S.5) verankerten Ziele zum Thema Antidiskriminierung und setzt sich zukünftig noch stärker aktiv gegen Diskriminierung und für die Sichtbarmachung marginalisierter Gruppen und ihrer Belange ein. Um dieses Ziel zu erreichen, wird an der Universität Vechta das 2024 erarbeitete Konzept für eine Antidiskriminierungsberatung, die in der ZEGD angesiedelt ist, und die Einrichtung eines AGG Beschwerdegremiums vorangetrieben.

Besonders wichtig ist es hierfür, die Ressourcen für eine Antidiskriminierungsarbeit auszubauen und langfristig zu sichern. Um eine wirksame Antidiskriminierungsarbeit umzusetzen, ist es erforderlich, Wege und Prozesse nachvollziehbar zu kommunizieren und diese in einer verbindlichen Antidiskriminierungsrichtlinie zu verankern. Wissen um die Ansprechpersonen und Transparenz über Zuständigkeiten und Prozessabläufe sind eine zentrale Voraussetzung für gelingende und professionalisierte Antidiskriminierungsarbeit.

Die Akteur*innen der Antidiskriminierungsarbeit wirken als Multiplikator*innen in die Hochschul- wie Stadtöffentlichkeit und sensibilisieren für den reflektierten Umgang mit Privilegien und für ein machtkritisches Miteinander, z. B. für ein Überwinden des Statusdenkens oder den Abbau räumlicher Barrieren. Gleichzeitig ist es erforderlich, die im AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 2006) bestehende Schutzlücke zu schließen, um Studierende vor Diskriminierung zu schützen und in der Richtlinie zu berücksichtigen.

Konkrete Maßnahmen:

1. Einrichtung einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung und eines AGG Beschwerdegremiums
2. Hinwirken auf die Einrichtung einer unabhängigen, vertraulichen und gut erreichbaren Ombudsstelle
3. Erarbeitung einer umfassenden, verbindlichen und nachvollziehbaren Antidiskriminierungsrichtlinie für Beschäftigte und Studierende
4. Etablierung von regelmäßigen Austauschformaten und Steuerungskreisen zum Thema Antidiskriminierung
5. Entwicklung eines Angebotes an Fort- und Weiterbildungen zum Thema Antidiskriminierung für Beschäftigte der Universität
6. Verstärkung der Netzwerkarbeit innerhalb der Universität, in der Region und mit anderen Universitäten
7. Hinwirken auf einen Ausbau der anonymen online Kontaktstelle Evermood
8. Hinwirken auf den Abbau von baulichen und strukturellen Barrieren, z. B. für barrierearme Zugänglichkeit zu Räumen, barrierearme Gestaltung von Lehr-/Lernmaterialien

Weitere Informationen: https://www.uni-vechta.de/beratung-und-beschwerde

Handlungsfeld 4: Akademische Selbstverwaltung stärken – Kommission für Gleichstellung

Die Kommission für Gleichstellung (KfG) als eine ständige Kommission der Universität Vechta, besteht aus je zwei gewählten Mitgliedern aller Statusgruppen. Sie berät und unterstützt das Präsidium und den Senat der Universität Vechta bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach § 3 NHG, also bei der Förderung von Chancengleichheit der Geschlechter, der Beseitigung bestehender Nachteile sowie der Stärkung der Geschlechterforschung. Es ist insbesondere auch Aufgabe der KfG, ein Bewerbungsverfahren durchzuführen, um eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu finden und diese dem Senat zur Wahl vorzuschlagen (§ 42 NHG). Die Kommission verfolgt darüber hinaus das Ziel, aktiv zur Sensibilisierung für Gleichstellungs- und Diversitätsfragen an der Universität Vechta beizutragen und ein respektvolles sowie inklusives Campusleben zu unterstützen.

Die KfG steht in engem Austausch mit der Zentralen Einrichtung für Gleichstellung und Diversität (ZEGD), der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten. Eine Mitgliedschaft in der KfG ermöglicht es, den gewählten Hochschulangehörigen, sich aktiv in der Gleichstellungsarbeit zu engagieren und ein machtkritisches, kollegiales Miteinander innerhalb der Universität zu verwirklichen. Gleichzeitig ist sie eine Plattform für Zusammenarbeit, Austausch und Entwicklung gemeinsamer Ziele im Hinblick auf die Realisierung einer nachhaltigen Gleichstellung an der Universität Vechta.

Weitere Informationen: https://www.uni-vechta.de/gremienverwaltung/staendige-kommissionen/kommission-fuer-gleichstellung

Handlungsfeld 5: Studentische Gleichstellungsarbeit stärken

Beitrag zum Gleichstellungsrahmenplan der AG Gleichstellung & Diversität

Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit ist eng an eine Haltung geknüpft, die Offenheit und die Bereitschaft zur Reflexion voraussetzt. Diversität wird dabei grundsätzlich mitgedacht und Machtverhältnisse werden kritisch hinterfragt, um mögliche Barrieren abzubauen. Im Kontext universitärer Gleichstellungsarbeit bedeutet das, die institutionellen Strukturen zu überprüfen und entschieden gegen Diskriminierung vorzugehen. Grundlage dafür bildet das Grundgesetz Artikel 3, Abs. 3.
Ziel auf studentischer Ebene ist die Anerkennung und der sensible Umgang mit den vielfältigen Lebensrealitäten der Studierendenschaft. Dafür braucht es den Abbau physischer und sprachlicher Barrieren, unabhängige Beratungsangebote für psychosoziale Belange, eine starke Kommission für Gleichstellung und eine offene und solidarische Haltung seitens der Universität. Konkret wird hierfür die Umsetzung folgender Maßnahmen als notwendig erachtet:

1. Die Einrichtung einer unabhängigen und niedrigschwelligen Beratung für Studierende, mit der Möglichkeit eines psychologischen Beistands bei einer zentralen Anlaufstelle. Das Angebot soll transparent und einladend sein, z.B. durch eine übersichtliche Gestaltung der Website.
2. Eine Sensibilisierung für psychosomatische Probleme/Erkrankungen von Studierenden, z.B. durch Fortbildungen zu dem Thema für Mitarbeitende der Universität, sowie eine entsprechende Anpassung der Regelungen zum Nachteilsausgleich unter Berücksichtigung der angespannten psychotherapeutischen bzw. medizinischen Versorgungslage.
3. Die Anerkennung aller Geschlechter, die eine gendersensible (An)Sprache in der Verwaltung voraussetzt und durch Fortbildungen für Mitarbeitende gefördert werden kann. Dazu gehört auch die Förderung eines gendersensiblen Sprachumgangs in der Lehre sowie die Akzeptanz des Asteriks in studentischen Arbeiten. Parallel dazu soll geschlechtliche Vielfalt auch in der Infrastruktur der Universität mitgedacht werden, indem mehr All-gender-Toiletten entstehen, die mit Mülleimern und kostenlosen Periodenprodukten ausgestattet sind.
4. Eine starke und motivierte Kommission für Gleichstellung, die ihre Arbeit ernst nimmt und sich für alle Statusgruppen der Universität einsetzt. Dies kann z.B. durch eine Vergütung des Ehrenamtes oder eine Reduktion der Lehrstunden unterstützt werden.
5. Universitäten sind Räume, in denen gesellschaftspolitische Debatten wie die zu Gleichstellung und Diversität nicht nur innerhalb von Lehrveranstaltungen geführt werden, sondern auch auf dem Campus. Ihren Inhalten auf Basis demokratischer Werte soll auch hier Sichtbarkeit zugesprochen werden, z.B. durch das Bereitstellen von Raum und öffentlichen Flächen. Eine unterstützende Haltung des Präsidiums für

ein gesellschaftspolitisches Engagement der Studierendenschaft ist hierfür unabdingbar.

Die AG Gleichstellung & Diversität ist eine vom Studierendenparlament beschlossene, offene Arbeitsgruppe, die im regelmäßigen Austausch mit der Referentin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten steht und sich für eine offene und diskriminierungssensible Universität einsetzt.

Handlungsfeld 6: Informationsfluss verbessern und Öffentlichkeitsarbeit ausbauen

Der Informationsfluss zur und über die Gleichstellungsarbeit an der Universität Vechta soll verbessert werden. Tätigkeiten aller Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit werden regelmäßig, transparent und zielgruppenadäquat der Universitätsöffentlichkeit zugänglich gemacht. In diesem Rahmen werden Austauschformate angeboten, die Gelegenheit zur Vernetzung innerhalb der Universität bieten und Raum zur gemeinsamen Reflektion von Gleichstellungsarbeit geben. Zentral dabei ist auch eine informelle Gestaltung der Austauschmöglichkeiten und ihre statusgruppenübergreifende Öffnung der Veranstaltungen. Die Offenheit für die Perspektiven und Fragen anderer sowie die Vernetzung mit anderen Universitäten und in die Region sind dabei zentral und werden als gewinnbringend empfunden.

Konkrete Maßnahmen:

1. Veröffentlichung eines Gleichstellungsnewsletters ein Mal pro Semester über die Kommunikationskanäle der Universität Vechta (derzeit: E-Mail, Intranet, Mattermost)
2. (Weiter-)Entwicklung von Handreichungen, die den Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung gestellt werden, zu den Themen:
    a. „Was bedeutet eigentlich Gleichstellung?“
    b. „Gleichstellung – ein Glossar“ auf Deutsch, Englisch und in Leichter Sprache
    c. „Empfehlung zu geschlechtergerechter und diversitätssensibler Sprache“
3. Etablierung regelmäßiger statusgruppenunabhängiger Austauschformate, z. B. gemeinsame Projektwochen, Netzwerktreffen
4. Verstärkung einer gender- und diversitätssensiblen Öffentlichkeitsarbeit inner- und außerhalb der Universität, z. B. durch stärkere Sichtbarmachung der Gleichstellungsthemen

Weitere Informationen: https://www.uni-vechta.de/marketing-und-kommunikation

Handlungsfeld 7: Familienfreundlichkeit als Organisationskultur leben

Die Universität Vechta hat sich zum Ziel gesetzt, gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und familiärer Pflege bereitzustellen und Familienfreundlichkeit in der Kultur der Universität zu verankern.

Mit der Koordination Familiengerechte Hochschule steht an der Universität eine zentrale Anlaufstelle zur Verfügung, die Studieninteressierte, Studierende, Beschäftigte, Lehrende und Führungskräfte zu verschiedenen Themenschwerpunkten der Vereinbarkeit berät. Dieser Arbeitsbereich koordiniert zudem die Maßnahmen der familiengerechten Hochschule und unterstützt die Universität bei der Schaffung und Weiterentwicklung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen und deren systematischer Implementierung in die Organisation, Kommunikation sowie Kultur.

Bereits seit 2012 nimmt die Universität erfolgreich am Zertifizierungsverfahren „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie GmbH teil. Das strategische Managementinstrument „audit familiengerechte hochschule“ unterstützt Universitäten und Hochschulen bei der kontinuierlichen Entwicklung strategischer sowie operativer Ziele zur Weiterentwicklung und nachhaltigen Verankerung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen.

Zur Sicherstellung und Überprüfung des Durchdringungsgrades, der Wirksamkeit und Anpassung bestehender Maßnahmen wird der Gestaltungsprozess mit der Durchführung des 2. Dialogverfahrens zum „audit familiengerechte hochschule“ in den kommenden Jahren fortgesetzt.

Konkrete Maßnahmen:

1. Fortsetzung der Auditierung der Universität als „familiengerechte hochschule“ mit der Durchführung des 2. Dialogverfahrens der berufundfamilie und Umsetzung des damit verknüpften Handlungsprogramms (2025 - 2028)
2. Integration der familiengerechten Ausrichtung in die zukünftige Hochschulstrategie als Erfolgsfaktor zur Steigerung der Attraktivität der Universität als Studien- und Arbeitsort
3. Weiterentwicklung der familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen
4. Erhöhung der Sichtbarkeit des Beratungs- und Unterstützungsangebots der Koordination Familiengerechte Hochschule und der bereits bestehenden familienfreundlichen Maßnahmen und Regelungen

Weitere Informationen: https://www.uni-vechta.de/personalentwicklung/familiengerechte-hochschule

Handlungsfeld 8: Gender- und diversitätssensible Personalentwicklung ausbauen

Das im Jahr 2019 verabschiedete Rahmenkonzept zur Personalentwicklung verankert Gleichstellung und Diversität als zentrale Leitprinzipien. Dies bedeutet, dass Chancengleichheit und Gleichberechtigung eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung von Personalentwicklungsmaßnahmen spielen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist die Gleichstellungsbeauftragte ein fester Bestandteil des Zirkels Personalentwicklung, der für die Weiterentwicklung der Personalstrategie an der Universität Vechta verantwortlich ist.

Darüber hinaus setzt sich die Personalentwicklung für eine offene Organisationskultur ein, die Vielfalt anerkennt und unterschiedliche Lebensentwürfe in allen Bereichen der Universität fördert. Ein besonderes Anliegen ist dabei die umfassende Implementierung des Gender Mainstreamings an der gesamten Universität.

Gender- und Diversitätssensibilität wird aus Sicht der Personalentwicklung als eine zentrale Kompetenz betrachtet – sowohl für Mitarbeitende in Technik, Verwaltung, Lehre und Forschung als auch für Führungskräfte und Studierende. Diese Haltung sollte von allen Mitgliedern der Universität, einschließlich der Universitätsleitung, aktiv getragen und gelebt werden.

Konkrete Maßnahmen:

1. Angebot regelmäßiger Schulungen und Workshops zu Gender- und Diversitätssensibilität in Abstimmung mit der ZEGD,
2. Vermittlung der Relevanz von Gender- und Diversitätssensibilität an der Universität Vechta als Teil des Onboardings (z. B. Richtlinien thematisieren, Thema bei Willkommensveranstaltungen),
3. Gender- und Diversitätssensibilität als (regelmäßiges) Thema im Zirkel Personalentwicklung.

Weitere Informationen: https://www.uni-vechta.de/personalentwicklung

Handlungsfeld 9: Gender und Diversity in Lehre, Studium und Forschung weiter verankern

Die Themen Gender und Diversität sind als eine von vier profilbildenden Querschnittsdimensionen der Universität Vechta im Hochschulentwicklungsplan (2024, S. 14ff) verankert. Sie setzen den „Rahmen für universitäres Handeln in Forschung, Lehre und Studium“ und bilden eine „normative Orientierung für das Miteinander an der Universität“ (HEP 2024, S: 14).

Die Universität Vechta begrüßt und fördert Forschung und Lehre, die die „gesellschaftliche Geschlechterordnung in ihrer Entstehung, ihrer Reproduktion und ihren Auswirkungen“ (HEP 2024, S. 18) in ihrer Verwobenheit mit weiteren Differenzdimensionen und Ungleichheitsverhältnissen in den Blick nimmt. Ausgerichtet am gegenwärtigen Forschungsstand gilt es, die Kategorie Geschlecht intersektional zu denken. Dabei wird Geschlecht mehrdimensional gedacht und mit Differenzebenen wie z. B. Race, Klasse oder Behinderung/Beeinträchtigung in den Fokus genommen. Die Themen „Gleichstellung und Diversität“ finden sich als theoretische und empirische Inhalte bereits in vielen Studiengängen. Studiengangübergreifend bietet das etablierte Gender- und Diversity- Zertifikat eine universitäre Zusatzqualifikation, die Studierenden Einblicke in vielfältige aktuelle gender- und diversitätsbezogene Themen aus Forschung und Lehre gibt und so zu einer Verzahnung von Forschungspraxis und Lehre beiträgt. Hieran gilt es anzuknüpfen, um die Fortentwicklung intersektional ausgerichteter Gender Studies im Rahmen einer zu entwickelnden gender- und diversitätssensiblen Forschungsstrategie zu unterstützen.

Konkrete Maßnahmen:

1. Fortführung und Weiterentwicklung des Gender- und Diversity-Zertifikates mit einer Fokussierung auf eine intersektionale Betrachtung der Kategorie Geschlecht,
2. Entwicklung und Ausbau einer gender- und diversitätssensiblen Forschungsstrategie zur strategischen Einbettung und Förderung intersektional ausgerichteter Gender Studies,
3. Förderung und Qualifikation von Frauen in der Wissenschaft, z. B. durch das Professorinnenprogramm des Bundes 2030.

Weitere Informationen: https://www.uni-vechta.de/sozialwissenschaften/gender-zertifikat/

4. Datenbericht

Der Datenbericht gibt einen Überblick über die Geschlechterverteilung unter Beschäftigten, Mitarbeitenden und Studierenden an der Universität Vechta in den Jahren 2020-2024. Ziel ist es, datenbasiert Bereiche und Anknüpfungspunkte für die zukünftigen Tätigkeiten der Gleichstellungsakteur*innen zu identifizieren und Handlungsstrategien zu entwickeln.

Bei Betrachtung der Daten fallen zwei Aspekte auf:

1) Die Identifikation mit der Geschlechtskategorie divers fällt mit 0,1% oder 0% aller Mitarbeitenden der Universität Vechta äußerst gering aus. Auch unter den Studierenden ist die Zahl der Personen, die sich als divers identifizieren, äußerst gering. Divers positionierte Studierende werden in der Auswertung der Universität Vechta mit männlich positionierten Studierenden in einer Gruppe als nicht weiblich positionierte Studierende zusammengefasst.[1]
   Studienlagen und die Einschätzungen der Community über den prozentualen Anteil nicht männlicher oder weiblicher Personen an der Gesamtbevölkerung variieren deutlich in der Einschätzung. Laut dem Statistischen Bundesamt lag die Zahl der Personen, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren im Jahr 2022 bei 0,002693 %. Die Schätzung der Deutschen Gesellschaft für Trans*- und Inter*-geschlechtlichkeit (dgti) liegt bei ca. 2% (Hilpert, 2022). Abzuwarten bleibt, inwiefern sich das seit dem 1. November 2024 in Kraft getretene Selbstbestimmungsgesetz (BMFSFJ, 2024) auf geschlechtsbezogene Daten auswirkt.
2) Die Daten werden im Folgenden ausschließlich hinsichtlich der Differenzkategorien Geschlecht betrachtet. Weitere Daten, wie z. B. über eine mögliche Behinderung/Beeinträchtigung, die Identifikation als *weiße* Person oder Person of Colour werden an der Universität Vechta nicht bzw. nicht systematisch gesammelt und können daher nicht in diesen Bericht einfließen. Inwiefern die Erhebung solcher Datenkategorien zukünftig möglich sein wird, wird in die Überlegungen zur Entwicklung eines Gender- und Diversitätscontrollings und zur Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit als intersektional gedachte Gleichstellungsarbeit an den Universitäten im Land Niedersachsen (lakog.de) einbezogen.

[1] Studierendendaten werden nicht in männlich, weiblich und divers differenziert, um mögliche Identifikationen von Einzelpersonen zu vermeiden.

Häufigkeitsverteilung: Beschäftigte nach Geschlecht

Insgesamt sind an der Universität Vechta im Jahr 2024 756 Mitarbeitende[2] in Technik und Verwaltung sowie Wissenschaft tätig (Beschäftigte insgesamt: 524, Hilfskräfte und Übungsleiter*innen: 232). In den Jahren 2020 bis 2024 ist ein Stellenrückgang zu verzeichnen, wie der Abbildung 2 zu entnehmen ist. 2020 gab es 841 Stellen (535 Beschäftigte insgesamt, Hilfskräfte und Übungsleiter*innen: 306).

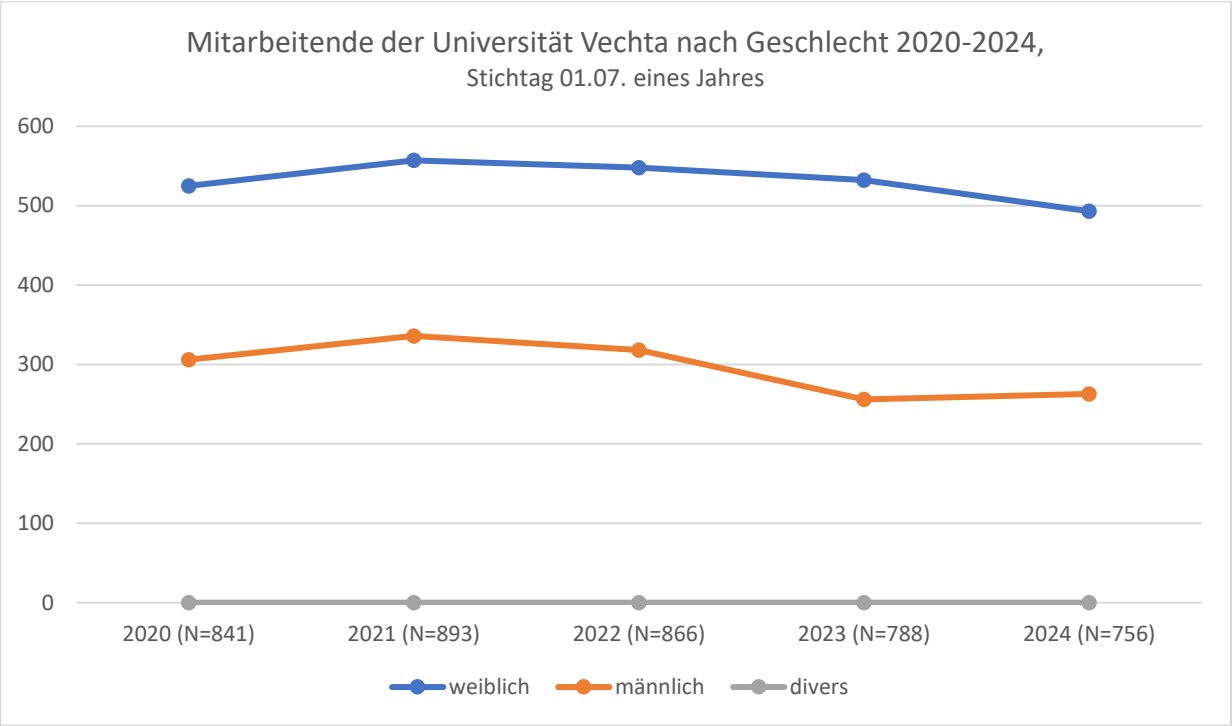

Abbildung 2: Mitarbeitende der Universität Vechta nach Geschlecht 2020-2024 (Anzahl), Quelle: Personaldaten Universität Vechta zum 31.12. e. J.

Der Anteil weiblicher Mitarbeitender an der Universität Vechta überwiegt. Ca. 2/3 des Kollegiums ordnet sich als weiblich, ca. 1/3 des Kollegiums als männlich ein. Nach den aktuell vorliegenden Personaldaten aus 2024 liegt der Frauenanteil insgesamt bei 65,27% aller Beschäftigten, in der Hochschullehrer*innengruppe bei 48,65%; bei der Mitarbeiter*innengruppe bei 69,76%; bei der MTV-Gruppe bei 66,53%.

Jahr	weiblich	Divers	Männlich	N=Gesamt*	VZÄ
2020	64,86 %	0,1 %	35,14%	841	440,70
2021	63,38 %	0 %	36,62 %	893	453,54
2022	65,15%	0 %	34,85%	866	452,48
2023	62,97 %	0 %	37,03%	788	438,19
2024	65,27 %	0 %	34,73%	756	437,60

*Tabelle 1: Geschlechterverteilung Mitarbeitende der Universität Vechta 2020-2024, Quelle: Personaldaten Universität Vechta; * Mitarbeitende gesamt (Beschäftigte, Hilfskräfte und Übungsleiter*innen)*

[2] einschließlich Hilfskräfte und Übungsleiter*innen. Es gilt zu beachten, dass es Beschäftigte gibt, die mehr als eine Stelle gleichzeitig innehaben.

Geschlechterverteilung nach Gehaltsgruppen der Mitarbeitenden

Die Anteile der Geschlechterverteilung liegen also insgesamt bei 2/3 weiblichen und 1/3 männlichen Beschäftigten bei aktuell rund 535 Vollzeitäquivalenten im Jahre 2024. Im Folgenden wird betrachtet, inwiefern sich die Anteile nach Geschlecht bei der Betrachtung einzelner Gehalts- und Statusgruppen verändert haben.

Differenziert werden die Eingruppierungen der Beschäftigten in Anlehnung an die Laufbahngruppen der Beamt*innen, wie schon im bisher geltenden Gleichstellungsplan (2019-2024/2025) der Universität Vechta (ZEGD, 2019, S. 18).

Eingruppierung	**Beschreibung**
E2 bis E5	Einfacher Dienst (E. D.)
E5 M.D. bis E9 M.D.	Mittlerer Dienst (M. D.)
E9 G. D. bis E12 G. D.	Gehobener Dienst (G. D.)
E13/E13UE bis E15	Höherer Dienst (H. D.)

*Tabelle 2: Eingruppierungen in Anlehnung an die Laufbahngruppen von Beamt*innen*

Exemplarisch werden hier die Gehaltsgruppen des mittleren (E5 M.D. bis E9 M. D.) und gehobenen Dienstes (E9 G.D. bis E12 G. D.) sowie die Professor*innen betrachtet. Diese Differenzierung wird im Gleichstellungsrahmenplan 2025-2030 übernommen.

Die Mitarbeiter*innen der Gehaltsgruppen E 5 M.D. bis E9 M.D. sind zu 100% in Technik und Verwaltung beschäftigt. Es fällt auf, dass sich die Angehörigen dieser Gehaltsgruppen zum überwiegenden Teil – 78% – als weiblich positionieren, dieser Wert liegt deutlich über dem Universitätsdurchschnitt (2/3 aller Mitarbeiter*innen positionieren sich als weiblich).

In den nächsthöheren Gehaltsgruppen der (meistens) MTV Beschäftigten im gehobenen Dienst (E9 G. D. bis E12 G. D.) beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 50,9% . Im mittleren Dienst (E5 M. D. bis E9 M.D.) liegt hier der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 76,6% und damit knapp 26%-Punkte über den gehobenen Dienst. Wenngleich die paritätische Besetzung der Stellen positiv wahrgenommen wird, gilt es zu untersuchen, wie es zu diesem vergleichsweisegeringen Anteil von weiblichen Beschäftigten kommen kann. Hier liegt ein wichtiger Anknüpfungspunkt für die weitere Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit: Wie kann eine größere Durchlässigkeit zwischen den Gehaltsgruppen des mittleren und gehobenen Dienstes erreicht werden, um Mitarbeiterinnen Aufstiegschancen und Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung zu bieten? Welchen Beitrag leisten Weiterbildungsangebote hierfür?

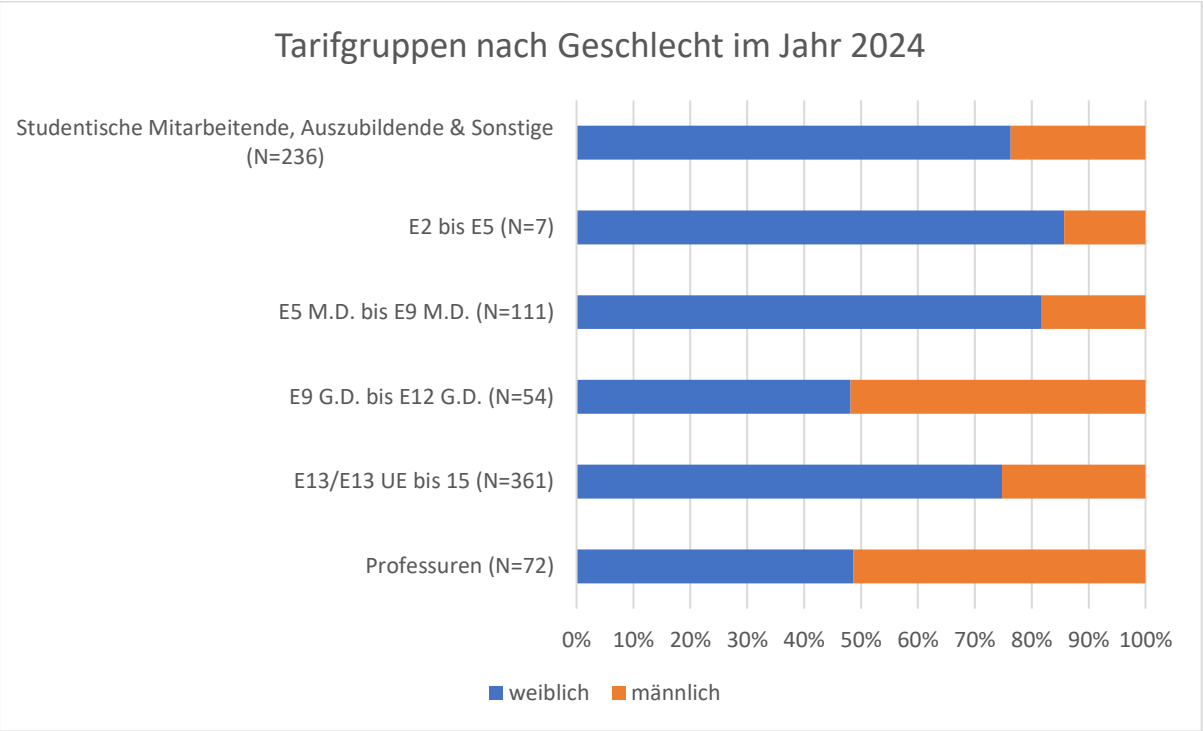

Abbildung 3: Tarifgruppen nach Geschlecht im Jahr 2024, Quelle: Personaldaten der Universität Vechta zum 31.12. e. J.

In den Gehaltsgruppen E13 (UE) bis E15 entspricht die Geschlechterverteilung dem Universitätsdurchschnitt. In diesen Gehaltsgruppen zusammengefasst sind 3/4 der Kolleg*innen als Wissenschaftler*innen tätig, 25% der Stellen sind im Bereich der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung zu finden. Sowohl in der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten als auch in der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind ca. 2/3 der Mitarbeiter*innen weiblich[1].

[1] Anmerkung: Im Wissenschaftsbereich gibt es Personen, die sowohl als LfBA, als auch als WiMi tätig sind. Diese Personen gehören zwei Mitarbeiterkreisen an (Wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach TV-L und als Lehrkraft für besondere Aufgaben nach TV-L) und werden deshalb in Statistikauswertungen auch zwei Mal aufgeführt, jedoch lediglich einmal „gezählt“, da es sich um dieselbe Person handelt.

Geschlechterverteilung Professor*innen

Die Geschlechterverteilung unter den Professor*innen ist in den vergangenen Jahren nahezu paritätisch, wie in Abbildung 4 deutlich wird. Im Jahr 2024 sind ca. 51% der Stellen von Professoren und ca. 49% der Stellen von Professorinnen besetzt.[3]

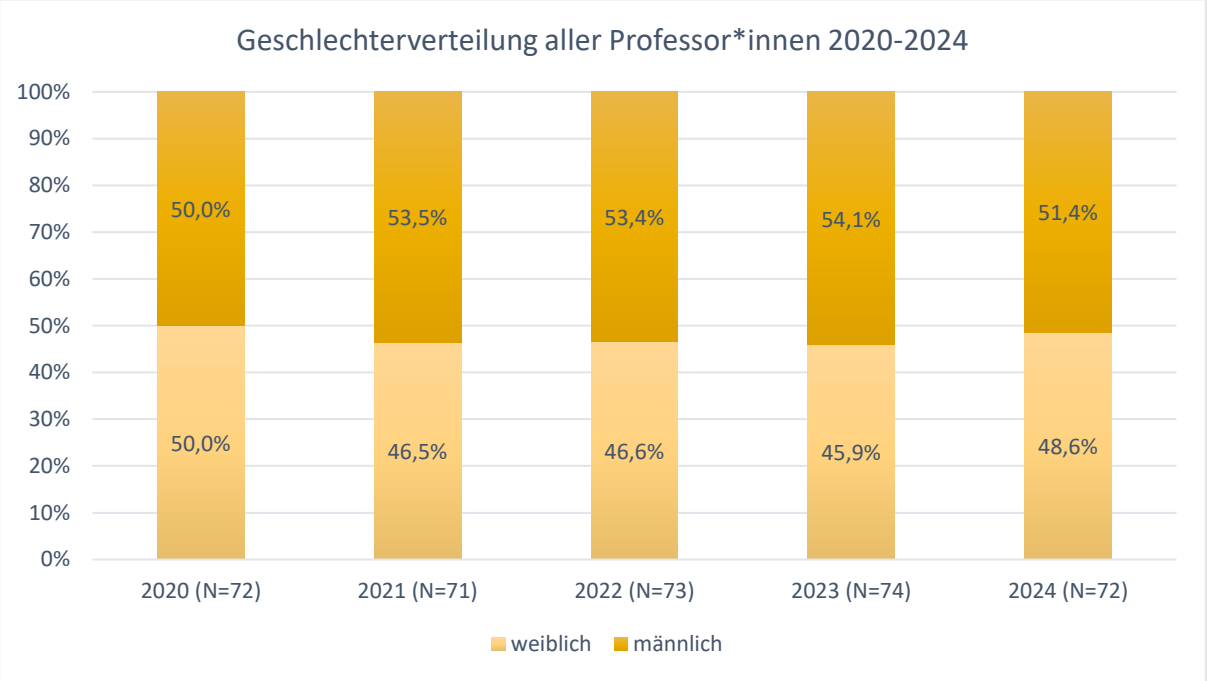

*Abbildung 4: Geschlechterverteilung aller Professor*innen 2020-2024, Quelle: Personaldaten Universität Vechta*

In Abbildung 5 wird deutlich, dass die höherdotierten W3 Professuren in den Jahren 2020 bis 2024 mehrheitlich männliche Personen innehaben und C4 Stellen ausschließlich von Professoren bekleidet werden. Jedoch steigt die Anzahl von Professorinnen auf W3 Stellen insgesamt, während der Anteil von C4 Professuren sinkt, sodass sich die bisher beobachtbare Entgeltschere zugunsten männlicher Forschender schließt. Im Jahr 2024 liegt die Anzahl der weiblichen Personen auf W3 Professuren bereits bei 50%. Diesen Trend bei der Besetzung von Professuren gilt es im Rahmen der gleichstellungsfördernden Maßnahmen zu verstetigen.

[3] Daten zum Geschlechtseintrag divers liegen nicht vor.

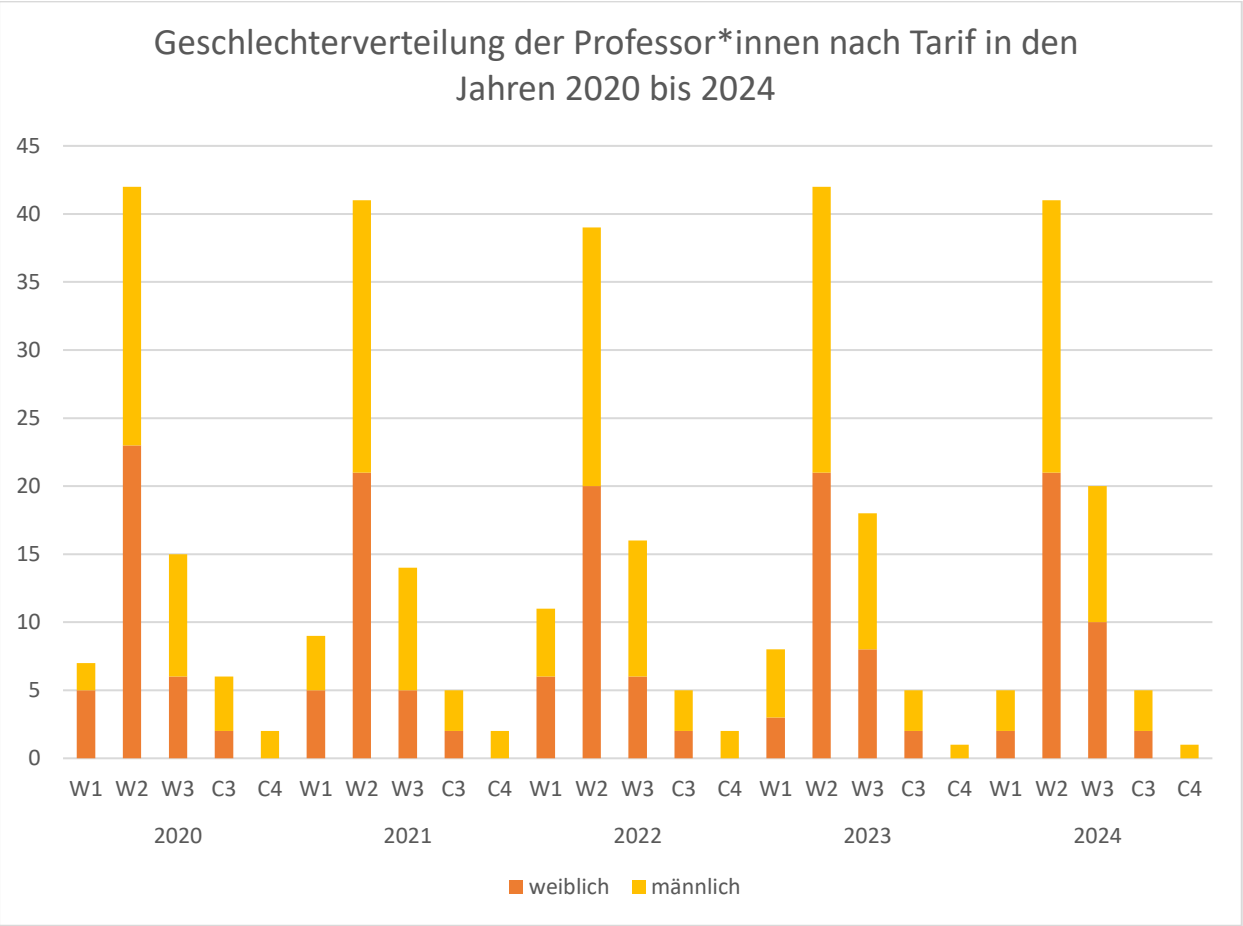

Abbildung 5: Professuren nach Geschlecht und Einordnung in Besoldungsgruppe 2020-2024, Quelle: Personaldaten Universität Vechta

Absolvent*innen nach Abschluss und Geschlecht

Jahr	Absolvent*innen								Promovierende			
	BA Absolvent*innen weiblich		BA Absolvent*innen männlich, divers, keine Angabe		MA Absolvent*innen weiblich		MA Absolvent*innen männlich, divers, keine Angabe		Promovierende weiblich		Promovierende männlich, divers, keine Angabe	
2020	520	78%	151	22%	232	73%	74	27,5%	10	59%	7	41%
2021	557	77%	175	24%	242	78%	70	22,5%	9	56%	7	44%
2022	576	79%	161	22%	263	77%	80	23,5%	7	35%	13	65%
2023	473	78%	136	23%	213	78%	54	22,5%	11	55%	9	45%
2024	393	73%	153	28%	251	77%	63	23%	20	67%	5	33%

*Tabelle 3: Absolvent*innen nach Abschluss und Geschlecht; Daten: amtliche Prüfungsstatistik; Akademisches Controlling Universität Vechta, Stichtag 01.12. eines Jahres; es wird die Anzahl der Abschlüsse/Prüfungen sowohl im 1. als auch im 2. Studiengang gezählt.*

In den Jahren 2020 bis 2024 liegt die Anzahl von weiblichen Bachelor- sowie Masterabsolvent*innen konstant zwischen 70% und 80%[4]. Mit Anteilen zwischen 55% bis 70% fällt die Quote der weiblichen Promovierenden in den angeführten Jahren zum Stichtag 1.12. eines Jahres etwas geringer aus. Auffällig ist eine Umkehrung der Geschlechterverhältnisse im Jahr 2022, in dem nur 35% der an der Universität Vechta laufenden Promotionen von weiblichen Forschenden bearbeitet wurden. Abbildung 6 verdeutlicht noch einmal die Entwicklung der Absolvent*innenzahlen.

Hier gilt es, die Gründe für den vermehrten Abbruch von Promotionen durch insbesondere Forscherinnen in der Qualifikationsphase genauer in den Blick zu nehmen und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um die Phasen des Übergangs zur Promotion und wissenschaftlichen Qualifikation nach der Promotion für Frauen in Zukunft (weiter) zu öffnen und den individuellen Lebensrealitäten anzupassen.

[4] Im Rahmen eines detaillierten Controllings können fächerbezogene generierten Daten für eine Analyse genutzt werden.

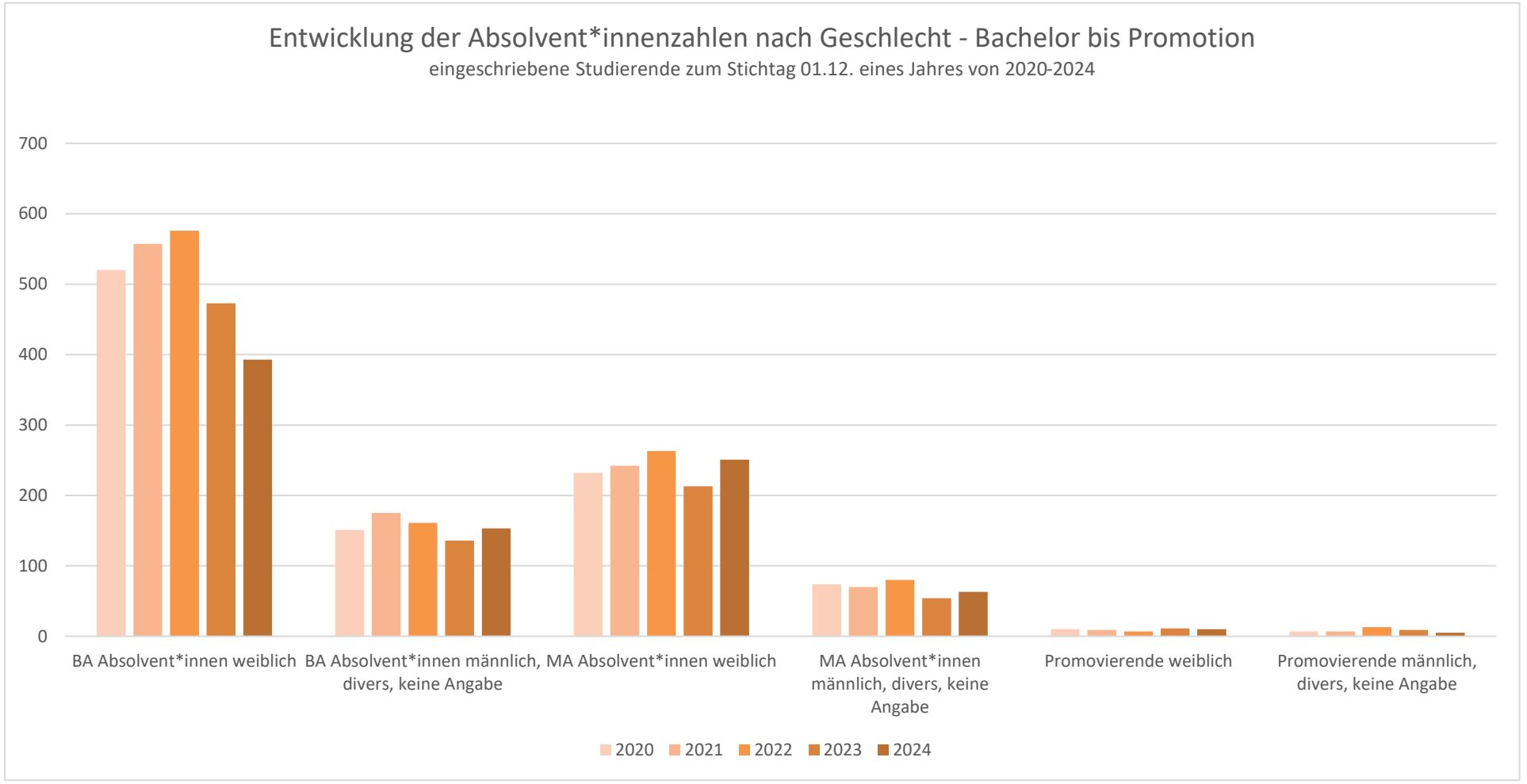

*Abbildung 6: Entwicklung der Absolvent*innenzahlen Bachelor bis Promotion, Quelle: Akademisches Controlling Universität Vechta, Stichtag 01.12. eines Jahres; es wird die Anzahl der Abschlüsse/Prüfungen sowohl im 1. als auch im 2. Studiengang gezählt.*

5. Fazit und Einordnung

Der vorliegende Gleichstellungsrahmenplan wurde als Arbeitsprogramm und Orientierungsrahmen für die Gleichstellungsarbeit der Universität Vechta bis zum Jahr 2030 konzipiert. Als solcher wurde dieser in einem partizipativen Prozess von den Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit – Studierenden, Beschäftigten aus Technik und Verwaltung sowie Wissenschaft, Forschung und Lehre – erarbeitet. Die Akteur*innen haben für ihren Bereich spezifische Ziele ausgemacht, die durch die Umsetzung konkreter Maßnahmen erreicht werden sollen. Diese Ziele und Maßnahmen sind zusammenfassend in neun zentralen Handlungsfeldern festgehalten:

1. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe umsetzen
2. Gleichstellungsarbeit intersektional ausrichten
3. Antidiskriminierungsarbeit stärken
4. akademische Selbstverwaltung stärken – Kommission für Gleichstellung
5. studentische Gleichstellungsarbeit stärken
6. Informationsfluss verbessern und Öffentlichkeitsarbeit ausbauen
7. Familienfreundlichkeit als Organisationskultur leben
8. Gender- und diversitätssensible Personalentwicklung im MTV Bereich ausbauen
9. Gender und Diversity in Lehre, Studium und Forschung weiter verankern

Im Rahmen der Veranstaltungen zur Konzipierung des Gleichstellungsrahmenplans wurden darüber hinaus Anregungen für die Hochschulstruktur insgesamt festgehalten. Zum Beispiel wird der Wunsch nach einem verbesserten Informationsfluss und transparenter, partizipativer Kommunikation innerhalb der Universität Vechta deutlich, der über Gleichstellungsthemen hinausgeht. Dies schließt den Aufbau zielgruppenspezifischer Informationsangebote, die Entwicklung gemeinsamer Codes of Conduct, eine stärkere inneruniversitäre Vernetzung sowie die Einrichtung einer Ombudsstelle zur nachhaltigen Verankerung von Gender- und Diversity-Themen als zentrale Werte der Universität ein.

Außerdem gibt der vorliegende Gleichstellungsrahmenplan einen Einblick in die Studierenden- und Personalstruktur an der Universität Vechta. Mit ca. 2/3 aller Beschäftigten überwiegt der Anteil weiblich positionierter Mitarbeitender in Wissenschaft und Verwaltung. In der Gruppe der Professor*innen stieg die Anzahl der Professorinnen auf höherdotierten W3/C4 Stellen bis 2024 kontinuierlich zu einer paritätischen Verteilung an. Die gleiche Durchlässigkeit in höhere Gehaltsgruppen lässt sich nicht bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung des mittleren Dienstes beobachten. Auch der überwiegende Teil der Studierenden und Promovierenden positioniert sich als weiblich. Der quantitative Einblick in die Geschlechterverteilung innerhalb der Universität Vechta eröffnet Anknüpfungspunkte für qualitative Untersuchungen, die Brüche oder Trendumkehrungen in den Blick nehmen und eine Basis für die Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen bieten können.

Der bis 2030 gültige Gleichstellungsrahmenplan dient als strategische Basis und als Rahmung zur Förderung von Chancengleichheit, wobei Ziele und Maßnahmen kontinuierlich evaluiert, angepasst und fortgeschrieben werden.

Anhang

Geschlechterverteilung der Professor*innen nach Tarif in den Jahren 2020-2024

			Weiblich	Männlich	Gesamt
2020	W1	Anzahl	5	2	7
		% Anteil der Professuren	71,4%	28,6%	100,0%
	W2	Anzahl	23	19	42
		% Anteil der Professuren	54,8%	45,2%	100,0%
	W3	Anzahl	6	9	15
		% Anteil der Professuren	40,0%	60,0%	100,0%
	C3	Anzahl	2	4	6
		% Anteil der Professuren	33,3%	66,7%	100,0%
	C4	Anzahl	0	2	2
		% Anteil der Professuren	0,0%	100,0%	100,0%
Gesamt 2020		Anzahl	**36**	**36**	**72**
		% Anteil der Professuren	**50,0%**	**50,0%**	**100,0%**
2021	W1	Anzahl	5	4	9
		% Anteil der Professuren	55,6%	44,4%	100,0%
	W2	Anzahl	21	20	41
		% Anteil der Professuren	51,2%	48,8%	100,0%
	W3	Anzahl	5	9	14
		% Anteil der Professuren	35,7%	64,3%	100,0%
	C3	Anzahl	2	3	5
		% Anteil der Professuren	40,0%	60,0%	100,0%
	C4	Anzahl	0	2	2
		% Anteil der Professuren	0,0%	100,0%	100,0%
Gesamt 2021		Anzahl	**33**	**38**	**71**
		% Anteil der Professuren	**46,5%**	**53,5%**	**100,0%**
2022	W1	Anzahl	6	5	11
		% Anteil der Professuren	54,5%	45,5%	100,0%
	W2	Anzahl	20	19	39
		% Anteil der Professuren	51,3%	48,7%	100,0%
	W3	Anzahl	6	10	16
		% Anteil der Professuren	37,5%	62,5%	100,0%
	C3	Anzahl	2	3	5
		% Anteil der Professuren	40,0%	60,0%	100,0%
	C4	Anzahl	0	2	2
		% Anteil der Professuren	0,0%	100,0%	100,0%

Gesamt 2022		Anzahl	**34**	**39**	**73**
		% Anteil der Professuren	**46,6%**	**53,4%**	**100,0%**
2023	W1	Anzahl	3	5	8
		% Anteil der Professuren	37,5%	62,5%	100,0%
	W2	Anzahl	21	21	42
		% Anteil der Professuren	50,0%	50,0%	100,0%
	W3	Anzahl	8	10	18
		% Anteil der Professuren	44,4%	55,6%	100,0%
	C3	Anzahl	2	3	5
		% Anteil der Professuren	40,0%	60,0%	100,0%
	C4	Anzahl	0	1	1
		% Anteil der Professuren	0,0%	100,0%	100,0%
Gesamt 2023		Anzahl	**34**	**40**	**74**
		% Anteil der Professuren	**45,9%**	**54,1%**	**100,0%**
2024	W1	Anzahl	2	3	5
		% Anteil der Professuren	40,0%	60,0%	100,0%
	W2	Anzahl	21	20	41
		% Anteil der Professuren	51,2%	48,8%	100,0%
	W3	Anzahl	10	10	20
		% Anteil der Professuren	50,0%	50,0%	100,0%
	C3	Anzahl	2	3	5
		% Anteil der Professuren	40,0%	60,0%	100,0%
	C4	Anzahl	0	1	1
		% Anteil der Professuren	0,0%	100,0%	100,0%
Gesamt 2024		Anzahl	**35**	**37**	**72**
		% Anteil der Professuren	**48,6%**	**51,4%**	**100,0%**

*Tabelle 4: Genderverteilung der Professor*innen nach Besoldungsgruppe in den Jahren 2020-2024*

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Geschlechterverteilung Mitarbeitende der Universität Vechta 2020-2024 18
Tabelle 2: Eingruppierungen in Anlehnung an die Laufbahngruppen von Beamt*innen..... 19
Tabelle 3: Absolvent*innen nach Abschluss und Geschlecht..... 23
Tabelle 4: Genderverteilung der Professor*innen nach Besoldungsgruppen in den Jahren 2020-2024 27

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Wordcloud mit den Ergebnissen des Worldcafé im Mai 2024..... 2
Abbildung 2: Mitarbeitende der Universität Vechta nach Geschlecht 2020-2024 18
Abbildung 3: Tarifgruppen nach Geschlecht im Jahr 2024..... 20
Abbildung 4: Geschlechterverteilung aller Professor*innen 2020-2024..... 21
Abbildung 5: Professuren nach Geschlecht und Einordnung in Besoldungsgruppe..... 22
Abbildung 6: Entwicklung der Absolvent*innenzahlen Bachelor bis Promotion..... 24

Literatur

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (2006).

Die Präsidentin der Universität Vechta (2024). *Hochschulentwicklungsplan 2024-2028*. https://www.uni-vechta.de/fileadmin/user_upload/Marketing_Kommunikation/Praesidium_-_Bekanntmachungen_und_Berichte/HEP24-28_Doppelseiten.pdf

Lakog Niedersachsen (ohne Datum); *4. Runde Der Dialoginitiative „Intersektionale Gleichstellungsarbeit“*. Zuletzt abgerufen am 10. April 2025: https://lakog-niedersachsen.de/dialoginitiative/4-runde-der-dialoginitiative-intersektionale-gleichstellungsarbeit/

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (2010).

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) (2007).

Zentrale Einrichtung Gleichstellung und Diversität (ZEGD) (2019). *Gleichstellungsplan 2019 - 2024 der Universität Vechta*. Universität Vechta.