



Universität Vechta
University of Vechta



Gleichstellungsplan der Universität Vechta

1. Fortschreibung

In der vom Senat beschlossenen Fassung vom 29.01.2014

Inhaltsverzeichnis

I Präambel	Seite 1
II Entwicklungsanalyse zur Chancengleichheit von Frauen und Männern 2005–2012 und neue Ziele	Seite 2
1. Wissenschaftsbereich	Seite 2
1.1 Studierende	Seite 2
1.2 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professuren)	Seite 3
1.3 Promotionen	Seite 4
1.4 Habilitationen und Juniorprofessuren	Seite 5
1.5 Neuberufungen	Seite 5
1.6 Professuren	Seite 6
1.7 Fazit und neue Ziele	Seite 7
2. Dienstleistungsbereich	Seite 9
2.1 Beamt_innen	Seite 9
2.2 Beschäftigte	Seite 9
2.3 Auszubildende	Seite 10
2.4 Fazit und neue Ziele	Seite 10
III Maßnahmen zur Erreichung der Ziele	Seite 12
1. Allgemeine Maßnahmen	Seite 12
1.1 Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement	Seite 12
1.2 Familiengerechte Universität	Seite 15
1.3 Schutz vor sexueller Belästigung	Seite 18
1.4 Antidiskriminierung und Konfliktmanagement	Seite 18
1.5 Gleichstellungsorientierte Sprachregelungen	Seite 19
1.6 Gender Controlling	Seite 19
2. Spezielle Maßnahmen in Studium, Lehre und Forschung	Seite 20
2.1 Abbau von geschlechtsspezifischer Unterrepräsentanz	Seite 20
2.2 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	Seite 22
2.3 Integration von Gender und Diversity in Forschung und Lehre	Seite 22
3. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit	Seite 23
3.1 Verantwortung der Leitungsebenen	Seite 23
3.2 Gender Mainstreaming und Diversity Management in der Hochschulentwicklung	Seite 24
3.3 Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG)	Seite 24
3.4 Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte	Seite 24
3.5 Nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte	Seite 24
3.6 Gleichstellungsplan	Seite 25
3.7 Grundordnung	Seite 25
IV Inkrafttreten und Fortschreibung	Seite 26

I Präambel

(1) Mit diesem Gleichstellungsplan verfolgt die Universität Vechta das Ziel, die Chancengleichheit von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen aller Geschlechter zu nutzen.

(2) Die Universität Vechta versteht die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne einer „gleichberechtigten Beteiligung von Männern und Frauen vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses“¹. Dabei wird langfristig angestrebt, dass Frauen und Männer in allen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsgruppen zu gleichen Teilen vertreten sind. Das Prinzip der Frauenförderung findet weiterhin in Bereichen Anwendung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vor allem bei den Professuren. Ferner wird angestrebt, männliche Studierende für Studiengänge zu gewinnen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die im nächsten Abschnitt genannten Zielvorgaben tragen zum einen dem hohen Anteil an weiblichen Studierenden und deren wissenschaftlichem Potenzial Rechnung, zum anderen sollen sie mittelfristig die Weichen für ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter stellen. Dabei werden die Bestimmungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. Nr.5/2007 S.69), des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. 2010, 558) sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 in ihrer jeweils gültigen Fassung angewandt.

(3) Die Universität Vechta bekennt sich zu den Zielen des Gender Mainstreaming² und eines ganzheitlichen Diversity Managements³. Dementsprechend werden die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Wertschätzung der Vielfalt aller Hochschulmitglieder als eine Querschnittsaufgabe verstanden, die in allen Entscheidungsprozessen Berücksichtigung finden muss. Die Erweiterung des Gender Mainstreamings um eine ganzheitliche Diversity Management - Strategie soll zu einer wertschätzenden sowie geschlechtergerechten Hochschulkultur beitragen.

(4) Die Universität Vechta fördert die Verwirklichung einer familiengerechten Hochschule sowie die nachhaltige Integration von Gender -Themen in Forschung und Lehre.

¹ Empfehlung des 209. Plenum der Hochschulrektorenkonferenz vom 14.01.2006, Frauen fördern - Empfehlungen zur Chancengleichheit im Hochschulbereich, S. 29.

² Gemäß der Definition des Europarats von 1998: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N. & Smykalla, S. (2013). Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS, S. 126.

³ Diversity Management wird hier primär als eine Antidiskriminierungsstrategie und weniger als ein ökonomisches Managementkonzept verstanden. Es zielt auf die Reflexion und Entgegenwirkung von Ausschlüssen aufgrund „vielfältiger Lebenslagen, die Menschen benachteiligen und /oder privilegieren“ (ebd., S. 119).

II Entwicklungsanalyse zur Chancengleichheit von Frauen und Männern 2005–2012

Im Folgenden wird die Entwicklung der Geschlechteranteile im Wissenschafts- sowie im Dienstleistungsbereich für den Zeitraum 2005–2012 analysiert. Im Sommersemester 2013 wurde seitens der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG) eine Dialoginitiative zur Einbindung der Institute und Fächer in die Entwicklungsanalyse angeregt. Als Grundlage für den Austausch über die Stärken und Schwächen der bisherigen Gleichstellungspraxis sowie über künftige gleichstellungsorientierte Ziele wurde gemeinsam von der KFG und der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ein Fragebogen mit offenen Fragen entwickelt. Insgesamt sieben Fächer und Institute haben zu der Befragung, entweder schriftlich oder im Dialog mit der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten, Stellung bezogen. Diese Ergebnisse sollen ebenfalls in die Analyse und in die neuen Zielvorgaben einfließen.

1. Wissenschaftsbereich

1.1. Studierende

Der Frauenanteil an den eingeschriebenen Studierenden hält sich im Berichtszeitraum trotz Zunahme der Studierendenzahlen insgesamt bei einem relativ konstanten Niveau von durchschnittlich ca. 76,5%. Erstmals im Wintersemester 2012/2013 verringert er sich merklich auf 72,1%. Während die Frauenanteile an den Studienanfänger_innen zwischen ca. 73% und 81% schwanken, befinden sich die Frauenanteile an den Absolvent_innen auf einem konstanten sehr hohen Niveau. Dieses liegt im Durchschnitt bei 82,8% (vgl. Tab. 1–5 im Anhang). In fast allen Studiengängen sind die Absolventinnenanteile leicht höher als die der Studienanfängerinnen, gegenteiliges ist bei den Absolventen und Studienanfängern zu beobachten (vgl. Diagramm 1a und 1b).

Diagramm 1a

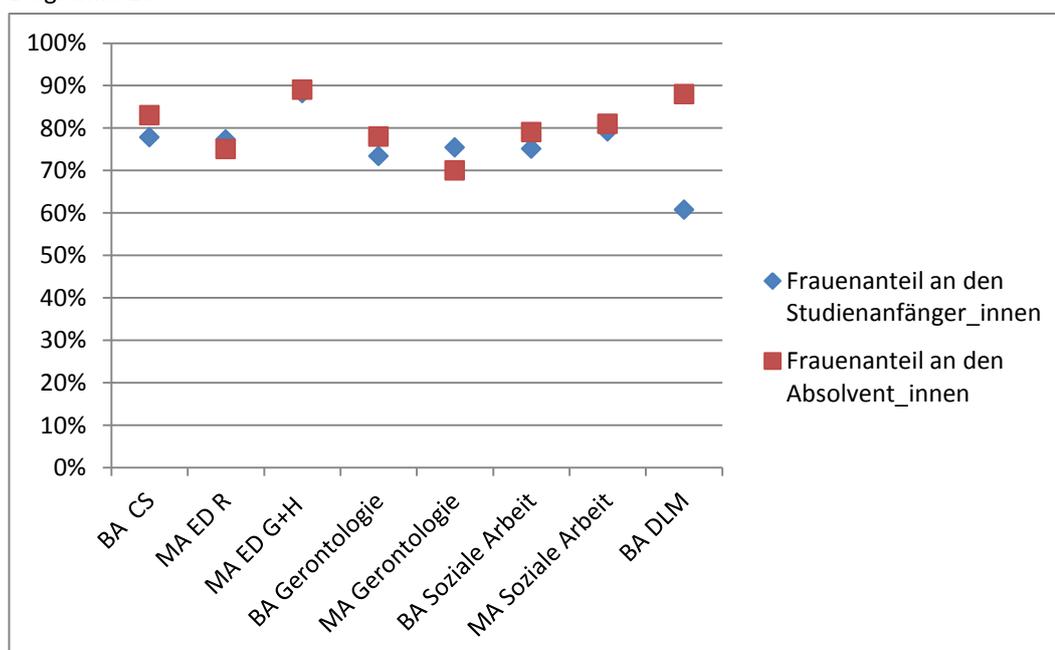


Diagramm 1b

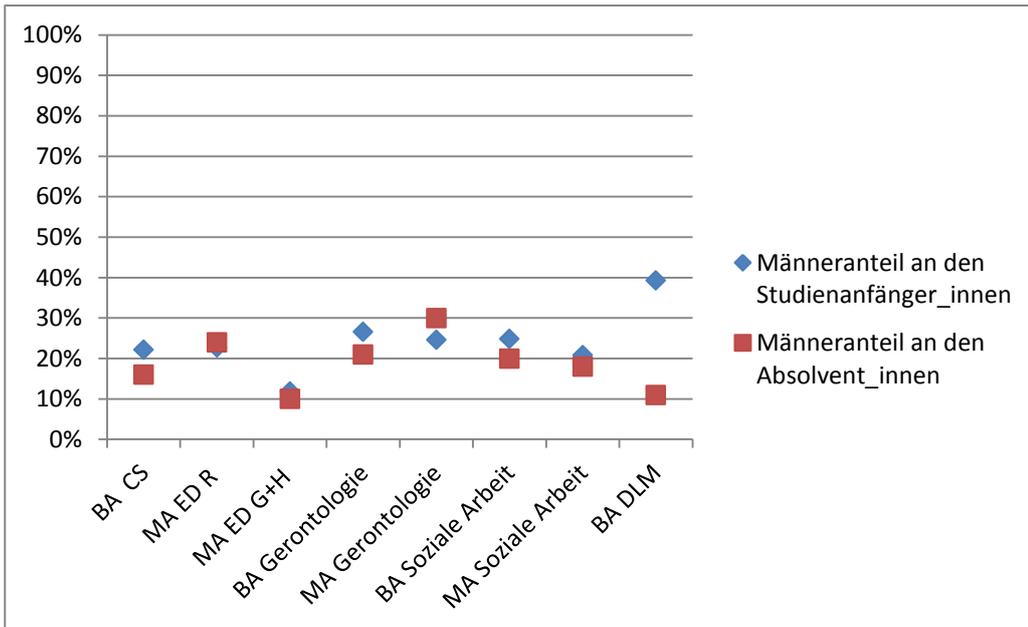


Diagramm 1a und b: Frauen- und Männeranteile an Studienanfänger_innen und Absolvent_innen 2005–2012

Dies entspricht dem bundesweiten Trend: Im Jahr 2012 waren in Deutschland 49,5% der Studienanfänger_innen und 50,7% der Absolvent_innen Frauen⁴. Es ist zu berücksichtigen, dass die relativ neuen Masterstudiengänge „Kultureller Wandel“ und „Geographie ländlicher Räume – Wandel durch Globalisierung“ bislang keine Absolvent_innenzahlen aufweisen, weshalb sie im Diagramm 1a und b nicht aufgeführt werden.

1.2 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professuren)

Von der Ausweitung des wissenschaftlichen Mittelbaus im Zeitraum 2005–2012 konnten die Frauen profitieren, ihr Anteil stieg von 52,5% im Jahr 2005 auf 61% im Jahr 2012 (vgl. Diagramm 2).

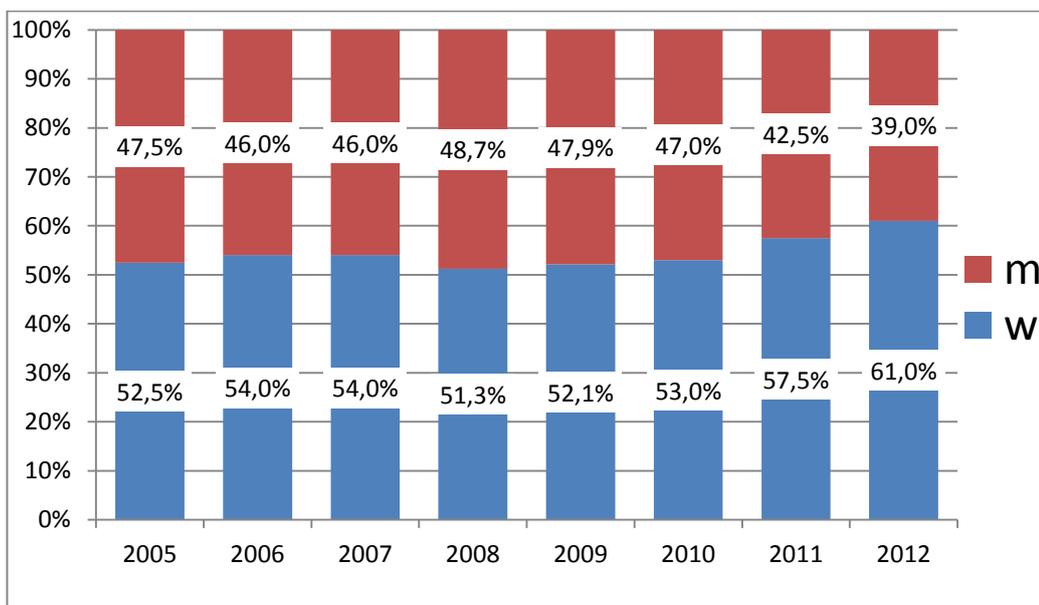


Diagramm 2: Frauen- und Männeranteile am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal 2005–2012

⁴ vgl. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html> Stand: 31.01.14

Das Fach Sozialwesen⁵ hat den höchsten Zuwachs an wissenschaftlichem Personal insbesondere ab dem Jahr 2008 zu verzeichnen (vgl. Tab. 6 im Anhang). Der Frauenanteil des Fachs entwickelte sich zunächst nicht im gleichen Maße, stieg dann jedoch immens ab 2010 und betrug 2012 70% (35 von 50⁶). Die höchsten Frauenanteile am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sind in den Fächern Biologie (sieben von acht bzw. 87%) und Mathematik (sechs von sieben bzw. 85,7%) vorzufinden.

Die Geschlechteranteile in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen des wissenschaftlichen Mittelbaus haben sich im Zeitverlauf kaum verändert. Bei den Beamt_innen im wissenschaftlichen Mittelbau sind die absoluten Zahlen relativ gering. Es lässt sich für den Berichtszeitraum eine Annäherung der Geschlechter feststellen, die 2012 in ein ausgeglichenes Verhältnis mündet (vgl. Tab. 7 im Anhang). Die Analyse der zahlenmäßigen Entwicklung der wissenschaftlichen Angestellten wird durch die Ablösung des BAT durch den TV Länder erschwert. Eine Entwicklung kann daher nur in groben Zügen aufgezeigt werden. Auffällig ist der Anstieg der Beschäftigten mit einer TVL- E 13 Eingruppierung seit Einführung des Tarifvertrags: Dementsprechend sind im Jahr 2012 sowohl das männliche (71,6%) als auch das weibliche wissenschaftliche Personal (83,8%) mehrheitlich in die E 13 eingruppiert. Bei den E 12- und E 11- Gehältern überwiegen die männlichen wissenschaftlichen Angestellten, allerdings mit geringen absoluten Zahlen.

Teilzeitarbeit hat sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beschäftigten zugenommen, arbeiteten 2005 40,5% der weiblichen und 30% der männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten in Teilzeit, waren es 2012 bereits 54% respektive 45% (vgl. Tab. 8 im Anhang).

Entsprechend der Zunahme der Teilzeitbeschäftigungen haben auch die vertraglichen Befristungen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern zugenommen. Zwar überwiegen bei beiden Geschlechtern befristete Verträge, dennoch lässt sich ein Geschlechtereffekt erkennen: So sind im Jahr 2012 81% der Frauen und 71% der Männer im wissenschaftlichen Mittelbau befristet beschäftigt (vgl. Tab. 9 im Anhang).

1.3 Promotionen

Der Anteil weiblicher eingeschriebener Promovierender hat im Zeitraum 2005–2009 erheblich zugenommen (von 37% WS 04/05 auf 59% WS 08/09), fällt dann jedoch trotz der stetigen Zunahme eingeschriebener Promotionsstudierenden leicht zurück und steigt erneut im Wintersemester 2012/2013 auf 59% (vgl. Tab. 10 im Anhang). Der deutliche Zuwachs eingeschriebener Promovierender um 145% Prozentpunkte spiegelt sich allerdings nicht in der Entwicklung abgeschlossener Promotionen wider: Demzufolge werden im Berichtszeitraum durchschnittlich ca. 8,5 Promotionen pro Jahr abgeschlossen (vgl. Tab. 11 im Anhang). Die Entwicklung der Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen erweist sich als relativ unstet: Beginnend mit 50% (vier von acht) im Jahr 2005 bricht der Frauenanteil

⁵ Die Benutzung des Terminus „Fach“ erfolgt auf Basis des Erfassungssystems in der Personalstatistik. Das Fach Sozialwesen umfasst hier die Gerontologie, die Soziale Arbeit und das Dienstleistungsmanagement.

⁶ Ab einem Gesamt N < 50 werden zusätzlich zu den Prozentzahlen die absoluten Häufigkeiten angegeben.

im Jahr 2007 mit 10% (eine von 10) immens ein, erholt sich dann jedoch in den darauffolgenden Jahren und erhöht sich schließlich auf 67% (vier von sechs) im Jahr 2012 (vgl. Tab. 10 im Anhang). Angesichts der geringen Gesamtzahl abgeschlossener Promotionen ist dieser Trend nur sehr vorsichtig als Erfolgskriterium zu deuten. Besonders hohe Frauenanteile findet man (über 80%) in den Promotionsstudiengängen Biologie (sieben von acht), Erziehungswissenschaften (16 von 20), Mathematik (drei von drei) und Sachunterricht (sechs von sieben, vgl. Tab. 12 im Anhang). Bis auf wenige Ausnahmen haben sich die Frauenanteile in allen Promotionsstudiengängen in den vergangenen acht Jahren erhöht.

1.4 Habilitationen und Juniorprofessuren

In Zeitraum von 2005–2012 wurden im Durchschnitt ein bis zwei Habilitationen pro Jahr abgeschlossen, vier von insgesamt zehn Habilitationsschriften (40%) wurden von Frauen verfasst (vgl. Tab. 13 im Anhang). Zwar ist die Habilitation nach wie vor eine entscheidende Voraussetzung für eine Professur, allerdings haben sich die Zugangswege für die Berufung auf eine Lebenszeitprofessur durch die Schaffung der Juniorprofessur vervielfältigt. Mit der Berufung von Juniorprofessuren ab dem Jahr 2008 hat die Universität Vechta einen Schwerpunkt auf diesen alternativen Qualifizierungsweg für Nachwuchswissenschaftler_innen gelegt. Im Berichtszeitraum wurden mehrheitlich Frauen auf Juniorprofessuren neu berufen (fünf von sieben bzw. 71%, vgl. Tab. 14 im Anhang). Im Jahr 2012 waren zwei von insgesamt vier Juniorprofessuren Frauen. Eine Juniorprofessorin wurde im Jahr 2011 positiv evaluiert und im Jahr 2012 zu Universitätsprofessorin auf Lebenszeit berufen.

1.5 Neuberufungen

Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von knapp 57% im Berichtszeitraum 2005–2012 bei den Neuberufungen steht die Universität Vechta weit über dem Bundesdurchschnitt von 26,8%⁷. Eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungsstufen zeigt jedoch, dass der Frauenanteil bei den Berufungen mit steigender Besoldungsstufe leicht abnimmt: Fünf von sieben W1-Professuren (71%), 16 von 29 W2-Professuren (55%) und acht von 15 W3-Professuren (53,3%) wurden in den Jahren 2005 bis 2012 mit Frauen besetzt (vgl. Tab. 14 im Anhang). Eine Betrachtung des Geschlechterverhältnisses bei den Neuberufungen nach Fächern lässt vor dem Hintergrund der jeweils sehr kleinen Fallzahlen kaum aussagekräftige Schlussfolgerungen zu (vgl. Tab. 15 im Anhang). Leicht auffällig sind lediglich die Fächer Erziehungswissenschaften⁸ mit eher höheren (sechs von 10 bzw. 60%) und Germanistik mit eher niedrigen Frauenanteilen (zwei von sechs bzw. 33%) bei den Neuberufungen im Berichtszeitraum.

⁷ Stand 2011, Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4; GWK: Chancengleichheit in der Wissenschaft.

⁸ Das Fach Erziehungswissenschaften umfasst gemäß des Erfassungssystems der Personalstatistik die Schulpädagogik, die Allgemeine Pädagogik, die Frühpädagogik, die Empirische Bildungsforschung, die Psychologie, die Pädagogische Psychologie sowie die Didaktik des Sachunterrichts.

1.6 Professuren

Die Betrachtung im Zeitverlauf zeigt, dass der Frauenanteil an den Professuren im Zeitraum von 2005–2012 von 28% auf 45% gesteigert werden konnte (vgl. Diagramm 3).

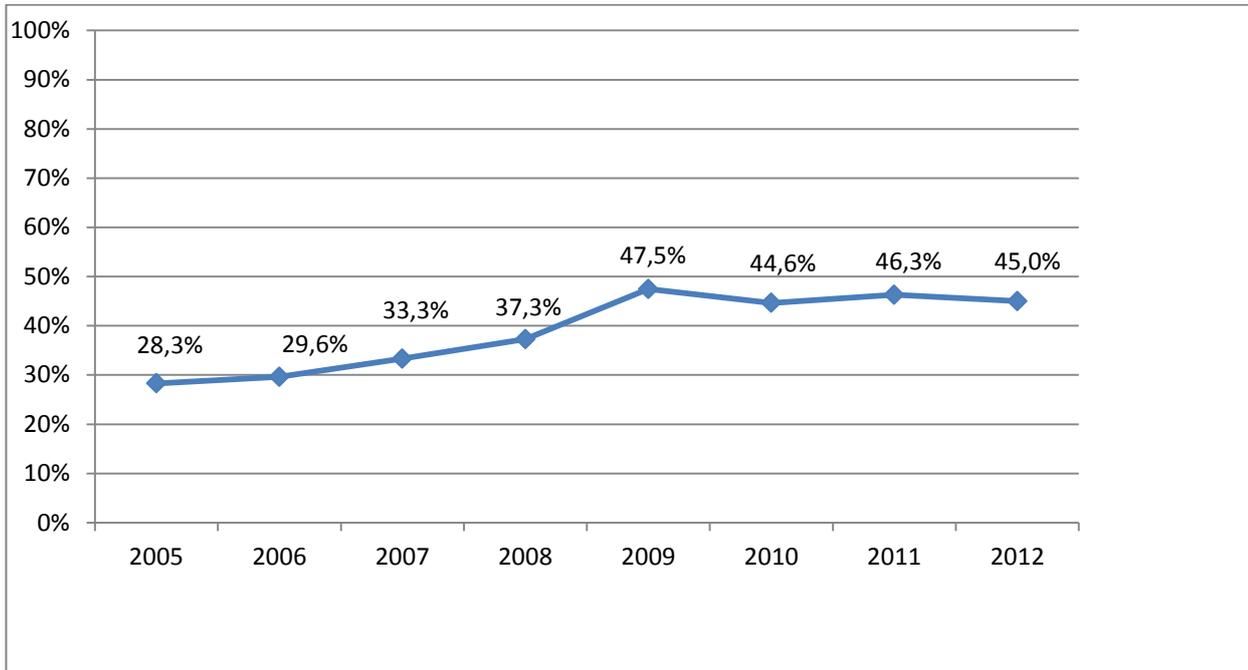


Diagramm 3: Frauenanteile an den Professuren 2005–2012

Insbesondere in den ersten Berichtsjahren sind Professorinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen seltener in der Besoldungsgruppe W3/C4 und häufiger in den Besoldungsgruppen W2/C3 und W1 vorzufinden (vgl. Diagramm 4). Im Zeitverlauf ist jedoch eine stetige Annäherung der Besoldungsgruppenverteilung erkennbar, schließlich ist im Jahr 2012 eine Angleichung der Besoldungsgruppenverteilung von Professorinnen und Professoren feststellbar.

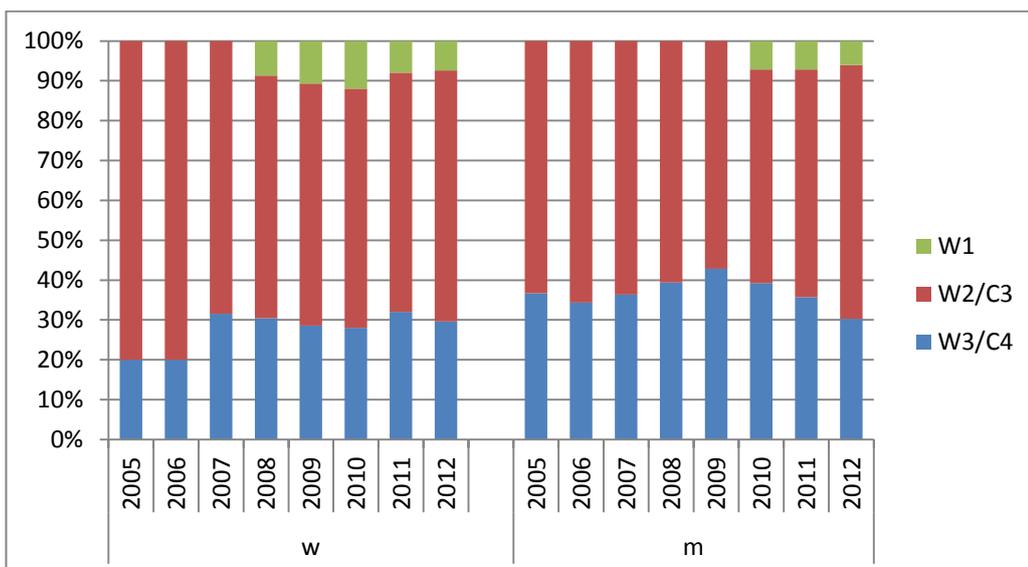


Diagramm 4: Verteilung der Besoldungsgruppen bei den Professuren 2005–2012

Ein Großteil der Professorinnen ist im Jahr 2012 im Fach Sozialwesen angesiedelt (neun von insgesamt 13 bzw. 69,2%, vgl. Tab. 17 im Anhang). Dieses Fach hat jedoch nicht nur in punkto Frauenantei-

le, sondern mit Blick auf die Professuren insgesamt den höchsten Zuwachs zu verzeichnen. Bei fast allen weiteren Fächern hat sich die Ausgangszahl der Professuren insgesamt kaum verändert. Diese Tatsache berücksichtigend können dem Fach Geschichte sowie in abgeschwächter Form den Fächern Biologie, Erziehungswissenschaften, Germanistik, katholische Theologie, Mathematik und Sozialwissenschaften ebenfalls positive Entwicklungen bei den Frauenanteilen an den Professuren bescheinigt werden.

1.7. Fazit und neue Ziele

Mit Ausnahme der Professuren sind Frauen an der Universität Vechta in fast allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen mit mindestens 50% vertreten. Nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ haben sich die Zahlen speziell bei den Professuren mit Blick auf die Besoldungsgruppen positiv entwickelt. Trotz des Aufwärtstrends wirkt das „leaky pipeline“-Phänomen nach wie vor an der Universität Vechta, zwar in deutlich abgeschwächter Form im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, aber dennoch mit dem gleichen Endergebnis: Die Zahl der Frauen verringert sich mit jeder Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter (vgl. Diagramm 5).

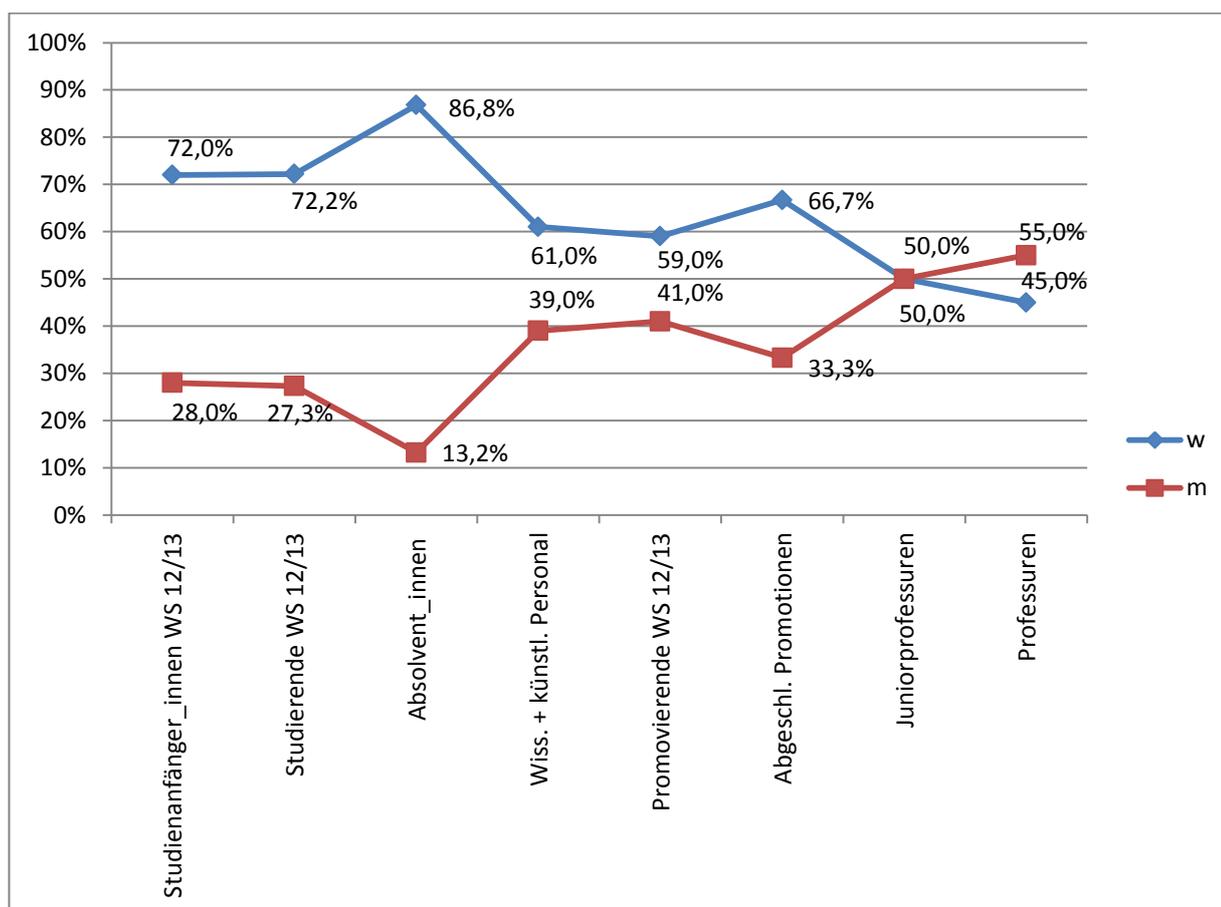


Diagramm 5: Frauen- und Männeranteil im Qualifikationsverlauf 2012

Darüber hinaus verhält sich der Qualifikationsverlauf an der Universität Vechta aufgrund des überdurchschnittlichen Frauenanteils an den Studierenden spiegelverkehrt zur typischen „leaky pipeline“-Kurve: Driften die Geschlechter normalerweise mit steigendem Qualifikationsniveau auseinander, nähern sie sich an der Universität Vechta im Qualifikationsverlauf eher an. Auffällig sind insbesondere

die über- bzw. unterproportionale Häufung von Absolventinnen bzw. Absolventen im Verhältnis zu den Studienanfänger_innen und eingeschriebenen Studierenden sowie die darauffolgende erhebliche Abnahme bei den weiblichen respektive die Zunahme bei den männlichen Promovierenden.

Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an der Universität Vechta im Wissenschaftsbereich zu erreichen, müssen diese Geschlechtereffekte zu Beginn und am Ende der wissenschaftlichen Karriere behoben werden. Dies impliziert die Stabilisierung der Frauenanteile an den Promotionen und am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie die Erhöhung der Frauenanteile an den (Junior)Professuren. Gleichzeitig sind Bemühungen zum mittelfristigen Abbau der Unterrepräsentanz männlicher Studierender in allen Studiengängen, insbesondere jedoch im Masterstudiengang Education mit dem Schwerpunkt Grund- und Hauptschule erforderlich. Dieses Thema ist auch im Rahmen der oben erwähnten Dialoginitiative als zentrales Anliegen von fast allen Fächern und Instituten geäußert worden. So berichteten auch Lehrende, dass ihren Beobachtungen nach viele Studierende starre Rollen-, Berufs- und Lebenslaufvorstellungen haben, die sie in der Wahrnehmung alternativer Berufsbilder hemmen. Es ist wichtig an dieser Stelle hervorzuheben, dass mit dieser Forderung nicht ausschließlich die Geschlechtergleichstellung, sondern vor allem das Aufbrechen traditioneller Männlichkeits- und Weiblichkeitszuschreibungen und die Repräsentation vielfältiger Geschlechterbilder in weiblich konnotierten Berufen beabsichtigt werden.

Die Unterrepräsentanz männlicher Studierender an der Universität Vechta ist weniger durch strukturelle Benachteiligungen, sondern vornehmlich durch in der Gesellschaft wirkende stereotype Geschlechterrollenbilder bedingt. Entsprechende Maßnahmen zur Behebung der Unterrepräsentanz an der Universität Vechta erzielen voraussichtlich punktuell Effekte und tragen zu einem gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozess bei, der jedoch eher langsam vonstattengeht. Aus diesem Grund ist für die kommenden drei Jahre ein schwacher Anstieg des Männeranteils an den Studierenden zu erwarten, so dass im Jahr 2016 vermutlich nach wie vor Studentinnen mit über 50% vertreten sein werden (vgl. Abb. 1). Die Frauen- und Männeranteile an den Studierenden bilden die Ausgangsbasis für die Festsetzung der Zielzahlen der nachfolgenden Qualifikationsstufen. Dies erklärt, warum trotz des langfristigen, übergeordneten Ziels eines ausgewogenen Geschlechterverhältnis an der Universität Vechta ein Frauenanteil bei den Professuren von über 50% angestrebt wird. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen sind in der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG), im Senat und im Präsidium der Universität Vechta die neuen Zielzahlen diskutiert und abgestimmt worden. Entsprechend sind für die kommenden drei Jahre für alle Fächer folgende Frauen- und Männeranteile maßgebend (vgl. Abb. 1):

	Situation 2012				Neue Ziele 2016	
	Anzahl		%		%	
	w	m	w	m	w	m
Studienanfänger_innen (WS 12/13)	1104	428	72,0	28,0	65,0	35,0
Studierende (WS 12/13)	2537	952	72,7	27,3	65,0	35,0
Absolvent_innen	828	126	86,8	13,2	80,0	20,0
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	105	67	61,0	39,0	60,0	40,0
Promovierende (WS 12/13)	116	80	59,0	41,0	60,0	40,0
Abgeschlossene Promotionen im Jahr	4	2	66,7	33,3	60,0	40,0
Abgeschlossene Habilitationen im Jahr	0	0	0,0	0,0	55,0	45,0
Juniorprofessuren	2	2	50,0	50,0	55,0	45,0
W2/C3 Professuren	17	21	43,6	56,4	55,0	45,0
W3/C4 Professuren	8	10	44,4	55,6	55,0	45,0

Abb.1: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

2. Dienstleistungsbereich

2.1 Beamte_innen

Beamtinnen vor allem in den höchsten Besoldungsgruppen (A13–A15) sind in der Minderheit: Im Jahr 2012 haben lediglich zwei Frauen von insgesamt acht Personen (25%, vgl. Diagramm 5 und Tab. 18 im Anhang) eine A11-Besoldung. Da es sich um unbefristete Stellen handelt, hat sich die Gesamtzahl der Beamt_innen im Berichtszeitraum nur im geringen Maße und zwar genau um eine weibliche Person erhöht. Ausschließlich die verbeamteten Frauen arbeiten im gesamten Berichtszeitraum durchgängig in Teilzeit (vgl. Tab. 19 im Anhang).

2.2 Beschäftigte

Durch die Ablösung des BAT durch den TV-Länder ist auch hier die Entwicklungsanalyse der Daten der Angestellten erschwert. Zudem wurde der Manteltarifvertrag für die Arbeiter_innen abgeschafft und diese in den neuen Tarifvertrag für die Angestellten aufgenommen, so dass eine Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeiter_innen nicht mehr möglich ist.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter hält sich im gesamten Berichtszeitraum konstant mit kleineren Schwankungen bei ca. 72% (vgl. Diagramm 5 und Tab. 18 im Anhang). Ein Gros der Frauen – und dass zeigt sich durchweg im gesamten Berichtszeitraum – ist im mittleren Dienst (E5–8), insbesondere in den Entgeltgruppen fünf und sechs vorzufinden, in denen die Angestellten in den Sekretariaten ein-

gruppiert sind. Im Jahr 2012 liegt der Frauenanteil in diesen beiden Entgeltgruppen bei 29 von 38 bzw. 76,3% (E5) und 34 von 38 bzw. 89,5% (E6). Hingegen liegt der Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst, dem die Entgeltgruppen TV-L E 9–15 zugeordnet sind, lediglich bei 63,2%, wobei insbesondere in der Entgeltgruppe TV-L E 9 Frauen mit 79,2% (19 von 24) stark vertreten sind. In fast allen Entgeltgruppen arbeitet die Mehrheit der Frauen in Teilzeit (vgl. Tab. 19 im Anhang). Befristungen haben seit 2005 insbesondere bei den männlichen Beschäftigten zugenommen (von 10% auf 38%, vgl. Tab. 20 im Anhang). Im Jahr 2012 sind 68% der weiblichen und 62% der männlichen Beschäftigten vertraglich unbefristet eingestellt. In der Tendenz kommen befristete Verträge häufiger in den höheren Besoldungsgruppen E11–E13Ü vor, sind jedoch auch im E2-Bereich weit verbreitet (vgl. Tab. 21 im Anhang).

2.3 Auszubildende

Die Frauenanteile bei den Auszubildenden schwanken im Berichtszeitraum, wobei keine eindeutige Tendenz erkennbar ist (vgl. Diagramm 5 und Tab. 22 im Anhang). Ein Geschlechtereffekt lässt sich bei der Differenzierung nach Ausbildungsberuf erkennen: So sind männliche Auszubildende überdurchschnittlich im KIZ repräsentiert, während die Frauen häufiger in der Bibliothek und in der Verwaltung ausgebildet werden. Allerdings beginnen seit 2009 tendenziell mehr Männer eine Ausbildung in der Verwaltung.

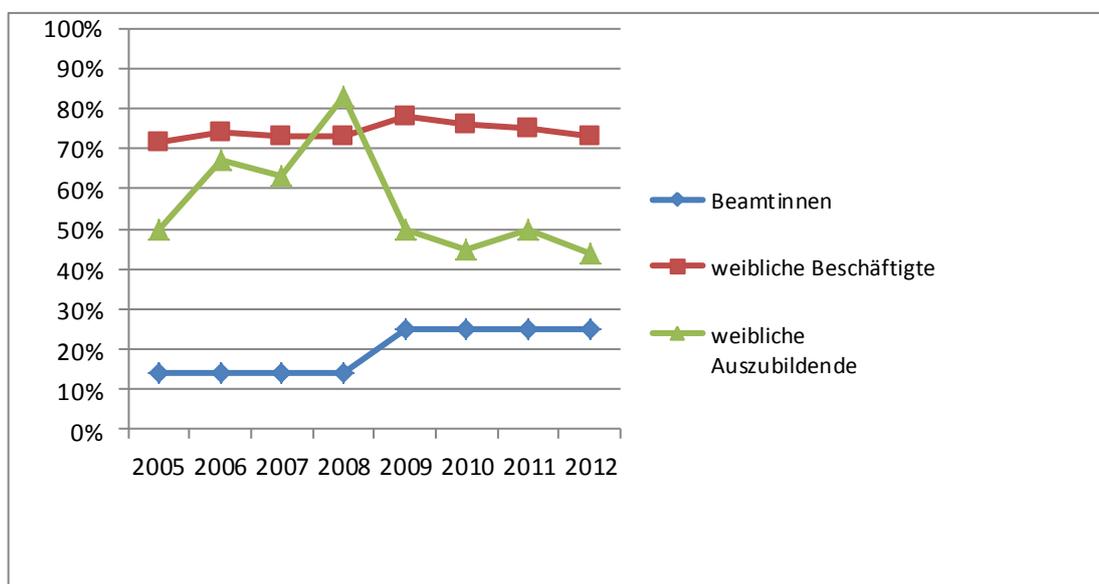


Diagramm 6: Frauenanteile an Beamt_innen, Beschäftigten und Auszubildenden 2005–2012

2.4 Fazit und neue Ziele

Bei den Beamt_innen und Auszubildenden im KIZ sind Frauen deutlich unterrepräsentiert (bei relativ kleinen Fallzahlen). Überdurchschnittlich häufig sind Frauen im mittleren Dienst vorzufinden. Vor dem Hintergrund des Ziels, langfristig ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu erreichen, sind entsprechende Bemühungen zum mittelfristigen Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. von Männern insbesondere in den drei genannten Gruppen notwendig. Folgende Zielzahlen wurden

in der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG, im Senat sowie im Präsidium diskutiert und abgestimmt und sind für die kommenden drei Jahre maßgebend (vgl. Abb. 2):

	Situation 2012				Neue Ziele 2016	
	Anzahl		%		%	
	w	m	w	m	w	m
Beamt_innen	2	8	25,0	75,0	30,0	70,0
Beschäftigte						
im einfachen Dienst	9	6	60,0	40,0	60,0	40,0
im mittleren Dienst	74	16	82,2	17,8	75,0	25,0
im gehobenen Dienst	29	16	64,4	35,6	60,0	40,0
im höheren Dienst	14	9	60,8	39,2	60,0	40,0
Auszubildende						
Bibliothek und Verwaltung	4	2	66,7	33,3	50,0	50,0
Auszubildende KIZ	0	3	0,0	100,0	30,0	70,0

Abb.2: Frauen- und Männeranteile im Dienstleistungsbereich

III Maßnahmen zur Erreichung der Ziele

Um die Ziele im Bereich der Gleichstellung realisieren zu können, setzt die Universität Vechta zahlreiche Maßnahmen um, die im Folgenden aufgeführt werden.

1. Allgemeine Maßnahmen

1.1 Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement

Bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, Beförderungen und Höhergruppierungen, Stipendien und Preisvergaben sowie der Nominierung von Personen für Wettbewerbe und Förderung setzt die Universität Vechta die Transparenz der Verfahren sowie auf die Beachtung der Kriterien zur Förderung der Chancengleichheit um.

Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen wird gemäß NHG und NGG verfahren. Alle Stellen, auch die aus Drittmitteln finanzierten, werden an der Universität Vechta öffentlich ausgeschrieben. Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht, wie sie sich aus § 26 Abs. 1 NHG ergeben, sind von der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten zu genehmigen. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden:

- bei wissenschaftlichen Mitarbeiter_innenstellen, wenn die Besetzung ad personam im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren vereinbart wurde,
- sofern der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte einem Verzicht auf Ausschreibung zustimmen sowie
- bei Drittmittelstellen, wenn die Mittel ad personam eingeworben wurden.

Auch bei einem Verzicht auf Ausschreibung ist die Gleichstellungsbeauftragte umfassend zu informieren und einzubeziehen.

In der Stellenausschreibung sind die Qualifikationsanforderungen, eine Aufgabenbeschreibung und die vorgesehene Entgelt- und Besoldungsgruppe aufzunehmen, die während eines laufenden Verfahrens nicht geändert werden dürfen. Die Stellenausschreibungen werden in geschlechtsneutraler bzw. in weiblicher und männlicher Form der Stellenbezeichnung verfasst. In Bereichen und Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Inhalt in die Stellenausschreibung aufzunehmen: „Die Universität Vechta strebt an, Unterrepräsentanzen im Sinne des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes in allen Bereichen und Positionen abzubauen. Bewerbungen von Frauen werden von daher besonders begrüßt“. Wenn Männer in Bereichen und Positionen unterrepräsentiert sind, gilt diese Regelung entsprechend. Bereich ist entsprechend § 3 Abs. 4 NGG „eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe“.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext gegeben.

Stellenbesetzungsverfahren und Beförderungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei Einstellungen, Ernennungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt. Eine Unterrepräsentation liegt

vor, wenn nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind. Wenn Männer in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sind, gelten diese Regelungen entsprechend.

Bei Abordnungen und Umsetzungen, die der Beförderung, Eingruppierung oder Einreihung in eine höhere Besoldungs- oder Entgeltgruppe dienen, bei Einstellung von Hilfskräften sowie nebenberuflich und nebenamtlichen Beschäftigten und bei Benennungen für und Entsendungen in Gremien, öffentliche Ämter, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalwahlgremien gilt Gleiches.

Grundsätzlich sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Wenn dies wegen der Zahl der Bewerberinnen nicht praktikabel ist, sind Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen einzuladen. Die gleiche Regelung gilt für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

Wie im §8 und §9 NGG geregelt sind Fragen nach der Familienplanung und einer bestehenden Schwangerschaft sowie nach der Bewältigung der Familienaufgaben im Auswahlverfahren unzulässig. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Stellenbesetzungsverfahren von der Ausschreibung bis zum Abschluss des Verfahrens zu beteiligen. Sie ist von der Vorauswahl und von Vorstellungsgesprächen so zu informieren, dass sie an den festgelegten Terminen teilnehmen kann. Anträge auf Personalmaßnahmen sind von ihr gegenzuzeichnen. Sie hat in jeder Phase des Verfahrens ein Widerspruchsrecht, wenn eine den Gleichstellungsauftrag betreffende Entscheidung gegen ihr Votum getroffen wurde. Danach kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden (vgl. NHG § 42 Absatz 3 und 4).

Besetzung von Professuren

Die Optimierung der Berufungsverfahren ist als Ziel in den Zielvereinbarungen 2010–2012 der Universität Vechta mit dem MWK aufgenommen. Durch die Etablierung einer/eines Berufungsbeauftragten ist die kontinuierliche Begleitung, Beratung und Betreuung der Berufungsverfahren gewährleistet. Die/Der Berufungsbeauftragte betreut die Verfahren von der Erstellung des Profilpapiers bis zur Ruferteilung. Die Rahmendaten der zu besetzenden Professur werden in dem durchgängig zur Anwendung kommenden Profilpapier festgelegt. Hier müssen ebenfalls die erwarteten Bewerbungen von Frauen und Bemühungen zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen nachgewiesen werden. Qualifizierte Kandidatinnen werden gezielt zur Bewerbung aufgefordert. Ferner regelt eine Checkliste die systematischen Zuordnung und Bearbeitung der einzelnen Arbeitsschritte. Die Universität beteiligte sich am ersten Benchmarking an niedersächsischen Hochschulen zum Thema „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“. Die entsprechende Ergebnisbroschüre wird seitens der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt. Gemäß §5 Abs. 4 der Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren an der Universität Vechta sollen mindestens zwei Kommissionsmitglieder der Professorengruppe Frauen sein. Insgesamt sollen vier stimmberechtigte Mitglieder Frauen sein. Eine Ausnahme der Regeln bedarf der Zustimmung der

Gleichstellungsbeauftragten. Dabei sind die schriftlich dokumentierten Bemühungen, Frauen für die Arbeit in der Kommission zu gewinnen, in die Berufungsakte aufzunehmen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens zur Hälfte Frauen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern sie die in der Stellenausschreibung angegebenen Einstellungs- und Qualifikationsvoraussetzungen erfüllen. Bei der inhaltlichen Formulierung der Stellenausschreibung sollen Frauen besonders angesprochen werden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt als beratendes Mitglied mit Rede- und Antragsrecht in der Berufungskommission mit; sie ist wie ein Mitglied frühzeitig zu laden und zu informieren. Sie wird von Anfang an, also schon bei der Beratung über den Freigabeantrag und die Denomination der Stelle, einbezogen. Sie hat in jeder Phase des Verfahrens ein Widerspruchsrecht, wenn eine den Gleichstellungsauftrag betreffende Entscheidung gegen ihr Votum getroffen wurde. Danach kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden (vgl. § 42 Absatz 3 und 4 NHG).

Beurteilungen von Qualifikationen und Diskriminierungsverbot

Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung sind bei der Beurteilung von Qualifikationen eingehend zu würdigen. Auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit sind einzubeziehen, sofern diese Kompetenzen für die zu übertragenden Aufgaben von Relevanz sind.

Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderungen dürfen u.a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerber_innen verwendet werden:

- Unterbrechungen der Erwerbsfähigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss von Ausbildungen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Lebensalter,
- Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partner_innen,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Berufliche Vorerfahrungen haben bei der Eingruppierung anerkannt zu werden.

Wahl und Besetzung von Gremien

Im Sinne des § 16 Abs. 5 und 6 NHG ist bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen zu den Wahlen der universitären Selbstverwaltung der Grundsatz der Gleichstellung zu beachten. Demnach sind die Listen mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Bei der Besetzung von Gremien, Ausschüs-

sen und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, müssen mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Ausnahmen von dieser Regel müssen schriftlich von den zuständigen Fächern, Einrichtungen und Mitgliedergruppen beantragt und von der Gleichstellungsbeauftragten als Ausnahme genehmigt werden. Dabei sind die schriftlich dokumentierten Bemühungen, Frauen für die Arbeit in der Kommission zu gewinnen, in den Wahlakten aufzunehmen.

Fort- und Weiterbildung

Zur Förderung der Chancengleichheit werden seitens der Personalentwicklung und des Gleichstellungsbüros Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen angeboten, die die Probleme der Gleichstellung thematisieren und die die Gender- und Diversitysensibilität der Hochschulangehörigen fördern. Ebenso werden gleichstellungsrelevante Fort- und Weiterbildungsangebote auch im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu den Themen Bewegung, Entspannung, Ernährung, Stress, Konfliktmanagement, Arbeitssicherheit und -schutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Suchthilfe und -prävention sowie Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben realisiert. Bei der Konzeption der Angebote wird auf die Bedürfnisse Teilzeitbeschäftigter Rücksicht genommen.

1.2 Familiengerechte Universität

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifikation, Arbeit, Lehre, Forschung und Familie wird der mit dem „audit familiengerechte hochschule“ eingeleitete Veränderungsprozess mit den in der Zielvereinbarung definierten Maßnahmenkatalog zielgerichtet und nachhaltig umgesetzt. Die Fürsorge und Verantwortung von mindestens zwei Personen füreinander ist im Rahmen des Auditierungsprozesses ein wesentliches Merkmal von Familie für die Universität Vechta. Familie wird dabei soweit interpretiert, dass auch Lebenszusammenhänge jenseits der klassischen Kernfamilie und biologischen Verwandtschaftslinien berücksichtigt werden.

Arbeits-, Studien- und Forschungszeit

Die Universität Vechta bietet ihren Beschäftigten durch verschiedene Regelungen zur Arbeitszeit gute Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Universitätsalltag und Familienaufgaben. Zum einen ist es den meisten Mitarbeiter_innen im Rahmen der an der Universität gültigen Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit möglich, Gleitzeitarbeit zu nutzen und eine von der Regelarbeitszeit abweichende Arbeitszeit in Absprache mit der/dem Vorgesetzten zu vereinbaren. Alle Beschäftigten und Personalverantwortlichen werden über diese bestehenden Regelungen in Kenntnis gesetzt.

Zum anderen informiert die Universität Vechta ihre Mitarbeiter_innen auf Anfrage über die gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz, zur Elternzeit, Arbeitszeitreduzierung, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Freistellung bzw. zum Sonderurlaub zur Wahrnehmung von Familienaufgaben und stimmt der Verkürzung der Arbeitszeit (auch in Leitungspositionen) zu, sofern nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Regelmäßig organisierte Informationsveranstaltungen geben außerdem einen Überblick über die aus der Arbeitszeitverkürzung und einer unterbrochenen Erwerbsbiografie entstehenden beamten-, besoldungsrechtlichen, tarifvertraglichen und versorgungsrechtlichen Konsequenzen für die individuelle Altersvorsorge.

Fort- und Weiterbildungsangebote, Veranstaltungsreihen sowie Qualifizierungsprogramme werden zudem zeitlich so gestaltet, dass sie eine Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen berücksichtigen und auch Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme ermöglichen. In Elternzeit befindliche oder beurlaubte Beschäftigte sind über die Angebote der beruflichen Weiterqualifizierung regelmäßig zu informieren. Bei der Organisation von Besetzungs- und Berufsverfahren sowie Gremiensitzungen sind auch die Belange von Mitarbeiter_innen mit Familienverpflichtungen und Teilzeitbeschäftigten zu beachten. Im Interesse einer familiengerechten Urlaubsplanung und -gestaltung werden die Semesterferien, sofern die Möglichkeit besteht, an die Schulferien in Niedersachsen angepasst. Neben der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen unternimmt die Universität Vechta mit der Möglichkeit eines individuellen Teilzeitstudiums in geeigneten Bachelor- und Masterstudiengängen Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie.

Arbeits-, Studien- und Forschungsort

Wenn familiäre Gründe eine phasen- oder stundenweise Verlegung des Arbeitsplatzes nach Hause erfordern, ist in Absprache mit der/dem Personalverantwortlichen und dem Präsidium zu überprüfen, wie diesem Wunsch stattgegeben werden kann. Zur besseren Transparenz der Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes wird eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Heimarbeit erarbeitet.

Zusätzlich werden bedarfsgerechte Angebote zur Flexibilisierung des Studienortes entwickelt und erprobt (z.B. E-Learning, Dezentralisierung organisatorischer Abläufe durch den Einsatz von Online-Funktionen usw.), die die Vereinbarkeit von Studium und Familie erleichtern.

Arbeits-, Studien- und Forschungsorganisation

Eine Verlängerung befristeter Verträge durch die Elternzeit wird an der Universität Vechta nicht nur bei den Verträgen nach §2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz, sondern in der Regel auch bei befristeten Verträgen ohne Rechtsanspruch auf Verlängerung vorgenommen. Auf Anfrage informiert die Universität Vechta ihre Mitarbeiter_innen über die gesetzlichen Regelungen.

Es werden auch zukünftig zielgruppenorientierte Workshops, Informationsveranstaltungen und Ansprechpartner_innen bereitgestellt, die die Teamentwicklung fördern, Konfliktbewältigung in Teams ermöglichen, Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie zur Vermeidung von psychischen Erkrankungen vermitteln und die Vernetzung von studierenden Eltern unterstützen.

Studien- und Prüfungsordnungen werden so gestaltet, dass die Wahrnehmung von Familienverpflichtungen keine Nachteile für das Studium und den Studienabschluss entstehen. Studierende mit Kind oder Pflegeverantwortung haben die Möglichkeit, ihre Praktika möglichst nah am Wohnort und gesplittet bzw. in Teilzeit zu absolvieren. Es stehen spezielle Mittel zur Verfügung, um Studierenden mit Kind einen Auslandsaufenthalt zu ermöglichen. Außerdem kann die Ausgestaltung des Auslandsaufenthalts flexibel angepasst werden. Bei der Einschreibung in Lehrveranstaltungen sollen Schwangere, studierende Eltern und Studierende, die Angehörige pflegen, bevorzugt werden.

Die Erarbeitung einer Handreichung soll Lehrenden den Umgang mit Studierenden mit vereinbarkeitsspezifischen Fragestellungen bzw. Problemen erleichtern.

Informationen

Die Universität Vechta ist den Studierenden, den Beschäftigten und der Öffentlichkeit als familiengerechte Universität präsent. Über Pressemitteilungen, Flyer, Broschüren und Informationen in Rundmails und der Homepage wird regelmäßig über die familienunterstützenden Angebote und relevanten Ansprechpartner_innen informiert.

Service für Familien

Die Koordinationsstelle für Work-Study-Life-Balance ist in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro für die Planung, Koordination und Realisierung von familienunterstützenden, gesundheitsfördernden und lebensphasengerechten Universitätsstrukturen maßgeblich verantwortlich, berät die Universitätsleitung bei der Umsetzung des Work-Study-Life-Konzepts und arbeitet Hand in Hand mit den Organisationseinheiten und Gremien, die bereits Schnittstellen zum Thema aufweisen, um mit ihnen zielgruppenspezifischen Belastungen und Ressourcen zu identifizieren und bedarfsgerechte und umsetzbare Lösungen für die einzelnen Adressat_innen zu finden. Konkret übernimmt die Koordinationsstelle folgende Aufgaben:

- Initiierung von themenspezifischen Bedarfsanalysen (z.B. zur Arbeitszufriedenheit, Kinderbetreuung oder Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen)
- Leitung des Projekts „audit familiengerechte hochschule“
- Beratung und Unterstützung bei Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie
- Aufbau und Pflege eines Webportals rund um die Thema Universität und Familie sowie Gesundheit
- Konzeption, Umsetzung und Evaluation von familienfreundlichen und gesundheitsfördernden Maßnahmen
- Moderation und Koordination von universitätsinternen Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themen
- Aufklärungsarbeit hinsichtlich spezifischer Vereinbarkeitsprobleme
- Etablierung von bzw. Beteiligung an lokalen, regionalen und bundesweiten Netzwerken (z.B. Familie in Hochschule, Erfolgsfaktor Familie und Arbeitskreis gesundheitsförderliche Hochschule)

Familiengerechte Infrastruktur

Die Universität Vechta stellt ihren Angehörigen eine familiengerechte Infrastruktur bspw. in Form von Kinderbetreuungsplätzen, Ferienprogramme für Kinder, Wickelräume, Eltern-Kind-Raum, mobilen Spielzeugkisten, Babysitterbörse etc. zur Verfügung. Diese Angebote werden seitens der Koordinationsstelle Work-Study-Life-Balance regelmäßig evaluiert und entsprechend der Ergebnisse an die Bedürfnisse der Universitätsangehörigen angepasst.

1.3 Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz und Studierenden an der Universität Vechta verletzt. Dazu gehören beispielsweise:

- Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind oder
- sonstige sexuelle Handlungen und/oder Aufforderungen zu diesen, beispielsweise in Form von sexuell bestimmten körperlichen Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, das Zeigen oder sichtbare Anbringen pornographischer Darstellungen.

Die Universität Vechta lehnt jede Form der sexuellen Belästigung ab. Sie wird die im Beschäftigten-schutzgesetz vorgesehenen angemessenen disziplinarrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen einleiten. Angehörige der Universität mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben sind gemäß § 12 AGG verpflichtet, allen konkreten Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Rahmen ihrer Zuständigkeit nachzugehen. Die belästigten Personen, die sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, dürfen nicht benachteiligt werden.

Seitens des Gleichstellungsbüros der Universität Vechta werden in Kooperation mit der Personalentwicklung regelmäßig Veranstaltungen zu den Themen Verhinderung von und Selbstbehauptung gegen sexueller Gewalt und Belästigung gerade auch für Mitarbeiter_innen in Leitungsfunktionen angeboten. Da die Geschlechter in unterschiedlicher Form und Häufigkeit von sexueller Belästigung betroffen sind, bietet die Universität Vechta regelmäßig getrennt geschlechtliche Veranstaltungen an, in denen Handlungsstrategien gegen sexualisierte Gewalt sowie Formen sexualisierter Gewalt reflektiert werden.

1.4 Antidiskriminierung und Konfliktmanagement

Die Universität Vechta setzt sich aktiv für eine wertschätzende, vielfältige Hochschulkultur ein und spricht sich eindeutig gegen eine dauernde, systematische Herabsetzung und Ausgrenzung von Hochschulangehörigen aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität aus. Jedes Hochschulmitglied hat bei entsprechenden Vorkommnissen das Recht, während der Arbeitszeit an die nachfolgend genannten Beauftragten oder andere geeignete Stellen, beispielsweise Vorgesetzte, Personalrat, Schwerbehindertenbeauftragte_r sowie Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen dürfen sich für die betroffene Person daraus nicht ergeben.

Die Universität Vechta ergreift entsprechende Maßnahmen der Prävention, Feststellung und Lösung von Diskriminierungen und Konflikten am Arbeits- bzw. Studienplatz. In diesem Sinne werden bspw. seitens des Gleichstellungsbüros Veranstaltungen zur Sensibilisierung für alle Mechanismen der Diskriminierung und Benachteiligung durchgeführt (s. auch Fort- und Weiterbildung). Ferner werden Konfliktlösungsverfahren u.a. seitens der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten für Betroffene angeboten. Besondere Berücksichtigung finden dabei insbesondere folgende Problemfelder: Konflikte am Arbeitsplatz, Konflikte um die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, Konflikte zwischen Studierenden und Lehrenden, Fälle von Diskriminierung bis hin zu Mobbing und sexueller Belästigung. Die Gleichstellungsbeauftragte führt dabei individuelle Beratungsgespräche mit den Be-

troffenen und ggf. Vermittlungsgespräche mit mehreren Beteiligten durch. Bei Bedarf werden Kontakte zu externen Hilfs- und Beratungsstellen hergestellt. Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte bildet sich regelmäßig in den Bereichen Beratung und Konfliktmanagement weiter. Über Pressemitteilungen, Flyer, Broschüren und Informationen in Rundmails und der Homepage wird regelmäßig über die unterstützenden Angebote seitens des Gleichstellungsbüros informiert.

1.5 Gleichstellungsorientierte Sprachregelungen

Die Universität Vechta beachtet in ihrer Sprache und ihrem Schriftverkehr, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Vorlesungsverzeichnissen sowie in Formularen und Vordrucken den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Folgende Formulierungsanregungen sollen dazu beitragen, geschlechtergerechte Formulierungen umzusetzen:

- Gender Gap: Professor_innen, Mitarbeiter_innen. Der Unterstrich symbolisiert die Berücksichtigung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten.
- Doppelnennungen: Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Studentinnen und Studenten oder alternativ mit Schrägstrich Professorin/Professor, Student/Studentin.
- Binnen-I ist das Schreiben mit großem I im Wortinnern: ProfessorInnen, MitarbeiterInnen
- Ersatzformen: Um sowohl Doppelnennungen zu vermeiden als auch Frauen und Männer anzusprechen, können verschiedene Varianten gewählt werden:
 - geschlechtsneutrale Partizipien, Adjektive oder Begriffe bilden: Studierende, Lehrende
 - statt der Person die Sache bezeichnen: Leitung statt Leiter.
 - Partizip und Adjektiv statt einer Personenbezeichnung: Statt Absender abgesendet von.

Die Universität Vechta verleiht Frauen die deutschen akademischen Grade in der weiblichen Sprachform. Diplome, Urkunden und Zeugnisse werden entsprechend ausgestellt. Auf Antrag können Hochschulangehörige die von ihnen bevorzugte Sprachform wählen.

Auch in Vorlesungen, Seminaren, Übungen, Schriftverkehr, schriftlichen Arbeiten etc. ist die Beachtung des Grundsatzes der sprachlichen Gleichbehandlung zu gewährleisten.

1.6 Gender Controlling

Das Hochschulcontrolling der Universität Vechta erhebt und veröffentlicht mindestens einmal im Jahr gleichstellungsorientierte Daten sowohl für den Dienstleistungs- als auch für den Wissenschaftsbereich (große Statistik). Ferner werden vierteljährlich die Geschlechteranteile in den jeweiligen Mitgliedergruppen und Qualifikationsstufen ohne Einbeziehung von Eingruppierungen, Befristungen etc. ermittelt und in einer kleinen Statistik zusammengefasst, die auf der Homepage des Gleichstellungsbüros veröffentlicht wird. Auf diese Weise kann der Zwischenstand zur Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele regelmäßig überprüft und die Gleichstellungsstrategien gegebenenfalls angepasst werden (Monitoring). Über eine Anpassung entscheiden Senat und Präsidium auf Vorschlag der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten und unter Einbeziehung der KFG. Die gleichstellungsorientierte Datenerhebung und -auswertung erfolgt in enger Abstimmung zwischen der hauptberufli-

chen Gleichstellungsbeauftragten und dem Hochschulcontrolling sowie weiteren zuständigen Arbeitsbereichen (bspw. Arbeitsbereich Personal und Zentrale Dienste).

Die u.a. im Gleichstellungsplan dokumentierten gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden in der Regel alle zwei Jahre auf positive oder negative Effekt hin evaluiert. Diese Überprüfung ist Grundlage für die Fortführung, Anpassung oder die Einführung alternativer Maßnahmen. Die Evaluation von zentralen, im Gleichstellungsbüro angesiedelten Maßnahmen liegt in der Verantwortung der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten. Von Instituten, Fächern und weiteren Arbeitsstellen umgesetzte dezentrale Maßnahmen werden von selbigen, auf Wunsch auch mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros, evaluiert.

Externe gleichstellungsrelevante Zertifizierungs- und Bewerbungsprozesse (bspw. „audit familiengerechte hochschule“ oder Professorinnenprogramm) werden ebenfalls im Sinne des Gender Controllings genutzt.

2. Spezielle Maßnahmen in Studium, Lehre und Forschung

2.1 Abbau von geschlechtsspezifischer Unterrepräsentanz

Die Universität Vechta ergreift Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist.

Studierende

Um eine ausgeglichene Teilhabe von Frauen und Männern an allen Studiengängen zu ermöglichen sollen in mittelfristiger Perspektive mehr Studenten für Studiengänge, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere für das Lehramt für Grundschulen rekrutiert werden. In den entsprechenden Studiengängen werden seitens der Institute und Fächer Informationsveranstaltungen angeboten, bei denen dieser Gleichstellungsauftrag Berücksichtigung findet. Darüber hinaus findet eine Beteiligung aller Institute und Fächer am jährlichen „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ statt und es werden gezielte Maßnahmen ergriffen, die eine intensivere Begegnung der Schüler mit dem Fach bzw. Berufsfeld, in denen Männer unterrepräsentiert sind, ermöglichen.

Von zentraler Seite koordiniert das Gleichstellungsbüro den „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ und bietet fächer- und institutsübergreifende Angebote für die Schüler_innen an. Im Bereich der Lehramtsausbildung besteht eine Kooperation mit dem Projekt „Männer und Grundschullehramt“ der Stiftung Universität Hildesheim. Ferner werden weitere Aktivitäten zur Erhöhung des Männeranteils in allen Studiengängen, insbesondere in den Lehramtsstudiengängen, seitens des Gleichstellungsbüros initiiert.

Zur Erhöhung der Berufschancen, aber auch vor dem Hintergrund des „leaky pipeline“-Phänomens an der Universität Vechta, muss das vorhandene wissenschaftliche Potential von weiblichen Studierenden erheblich besser genutzt werden. Studien(fach)beratungen sowie Lehrende tragen dazu bei, starre Berufs- und Rollenbilder aufzubrechen und die Wahrnehmung alternativer Berufsmodelle insbesondere im Bachelor Combined Studies bei den Studierenden zu fördern. Begabte Studentinnen sollen von betreuenden Lehrenden während ihres Studiums gezielt über die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert und zu einer solchen von betreuenden Lehrenden ermutigt werden.

Gleichfalls werden Studentinnen über in- und externe Stipendien, Wettbewerbe und Preise informiert und persönlich zur Bewerbung ermutigt bzw. dabei unterstützt.

Auf zentraler Ebene bietet der Career Service in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro für Studentinnen in der Abschlussphase ihres Studiums regelmäßige Frühjahrs- und/oder Herbstakademien zur Unterstützung der Berufsorientierung sowie zur Information über wissenschaftliche Karrierewege an, mit dem Ziel, mehr weibliche Studierende für eine Promotion und ggf. für eine Wissenschaftskarriere an der Universität zu gewinnen.

Nach Möglichkeit sollen Prüfungsausschüsse geschlechterparitätisch besetzt sein.

Promovierende und Habilitierende

Bei der Vergabe der Graduiertenfördermittel durch die Kommission für Forschung und Nachwuchsförderung werden bei einer Unterrepräsentanz von Frauen an den Promovierenden der Universität Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt. Qualifizierte promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gezielt auf die Möglichkeit und die Rahmenbedingungen einer Habilitation hingewiesen und ermutigt, sich um eine entsprechende Qualifikationsstelle zu bewerben oder sich an der Einwerbung von Drittmitteln zu beteiligen. Die Nachwuchswissenschaftler_innen werden bei der Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten, bei der Teilnahme an Tagungen und Kongressen sowie bei Publikationsvorhaben besonders unterstützt. Ferner werden sie aktiv seitens ihrer Betreuer_innen zur Teilnahme an folgenden Qualifikationsprogrammen angeregt:

- **QUALITA**: Dieses Programm dient der Förderung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftler_innen mittels Seminaren zu Themen wie Selbst- und Projektmanagement, Hochschuldidaktik, Sprech- und Stimmbildung, Drittmittelinwerbung, Teamkompetenz, Wissenschafts-Englisch etc. Der dabei entstehende Vernetzungseffekt trägt zum Erfahrungsaustausch sowie zur gegenseitigen Motivation der Teilnehmer_innen bei.
- **Qualita^{Plus}**: Im Rahmen von Qualita Plus werden Wissenschaftlerinnen (Mentees) in einer fortgeschrittenen Phase ihrer Promotion von kompetenten Fach- und Führungskräften (Mentorinnen/Mentoren) aus Wissenschaft, Wirtschaft und öffentlichen Einrichtungen der Region bei der persönlichen Laufbahnplanung begleitet und unterstützt. Durch ein spezifisches Rahmenprogramm (u.a. Seminare zum Kompetenzaufbau, Diskussionsabende mit Impulsreferaten, Netzwerktreffen) erhalten die Teilnehmerinnen darüber hinaus die Möglichkeit, berufliche Ziele zu definieren, persönliche, fachliche sowie überfachliche Kompetenzen systematisch zu erweitern, sich auf Führungsaufgaben vorzubereiten und karriererelevante Netzwerke auszubauen.

Ein strukturiertes Promotionsprogramm wird mittelfristig aufgebaut. Dazu wird ein interdisziplinäres gleichstellungsorientiertes Konzept zur Graduiertenförderung entwickelt, das bereits bestehende Maßnahmen zur Nachwuchsförderung mit weiteren Instrumenten, die den Promotionsprozess voranbringen sollen (bspw. Kolloquien zur Themenfindung, Strukturierung und Netzwerkbildung zur Entgegenwirkung isolierter Forschung) verbindet. Dieses strukturierte Ausbildungsprogramm soll dem Abbruch von Dissertationsvorhaben vorbeugen, den zügigeren Abschluss der Promotionen (in der Regel drei Jahre) fördern und somit den Weg für eine wissenschaftliche Karriere ebnen.

Insbesondere weibliche Promovierende und Habilitierende sind an der Universität Vechta von befristeten und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen betroffen. Die formalen Prekarisierungsrisiken Teilzeit und Befristung erschweren die Familien-, Berufs- und Karriereplanung und evozieren somit Karriereabbrüche. Auch im Rahmen der an der Universität Vechta durchgeführten Dialoginitiative wurden seitens der Institute und Fächer die Praxis der Befristung unter der Perspektive der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kritisch gesehen. Gemäß des im November 2013 abgeschlossenen Hochschulentwicklungsvertrages zwischen dem Land Niedersachsen und den niedersächsischen Hochschulen verpflichtet sich die Universität Vechta, die Laufzeit von Arbeitsverträgen an der Mindestdauer des Promotionsverfahrens oder an der Laufzeit der Projektförderung zu ermessen und ergreift Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienverantwortung.

Professuren

Um den Frauenanteil an den Professuren ausbauen und langfristig stabilisieren zu können, setzt die Universität Vechta auf die aktive Rekrutierung bspw. durch persönliche Ansprache von potenziellen Bewerberinnen. Durch die aktive Suche nach und die persönliche Ansprache von potentiellen Bewerberinnen soll der Pool an qualifizierten Kandidatinnen vergrößert werden. Zur Sicherstellung von Transparenz ist die Dokumentation des Vorgehens sowie die Berücksichtigung der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich. Das Gleichstellungsbüro unterstützt alle an der aktiven Rekrutierung Beteiligten.

Gemäß den Bestimmungen des Hochschulentwicklungsvertrags verpflichtet sich die Universität Vechta die Juniorprofessur als Karriereweg zu stärken. Damit die Juniorprofessur jedoch keine Karrieresackgasse darstellt, werden an der Universität Vechta die Tenure Track - Optionen für Juniorprofessuren ausgebaut.

2.2 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Entsprechend des Hochschulentwicklungsvertrages wird sich die Universität auch als Nicht-Mitglied der DFG den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichten. Sie wird ein entsprechendes Konzept entwickeln und umsetzen. Die darin beschriebenen Maßnahmen sind auch für den Gleichstellungsplan bindend.

2.3 Integration von Gender - und Diversity - Themen in Forschung und Lehre

Die Behandlung von Gender- und Diversityaspekten in Forschung und Lehre ist ein Qualitätsmerkmal des Wissenschaftsbereichs der Universität Vechta.

Mit der im Jahr 2011 eingerichteten Koordinationsstelle „Netzwerk Gender Studies“ wird die universitätsinterne Vernetzung der bereits sichtbar gewachsenen Genderforschungen an der Universität vorangetrieben und ist in Form des interdisziplinären Netzwerkes „Gender Studies“ etabliert. Neben der regelmäßigen Informationsverbreitung zu genderrelevanten Veranstaltungen und Ausschreibungen sowie der Bereitstellung von Gender-Tools auf der Homepage, unterstützt die Koordinationsstelle Gender- und Diversityforscher_innen der Universität bei der Ausrichtung von Ringvorlesungen, Tagungen sowie bei Forschungsvorhaben mit entsprechendem Themenbezug.

Ab Januar 2014 wird an der Universität Vechta das EU-Projekt "Effective Gender Equality in Research and the Academia EGERA" mit einer Laufzeit von vier Jahren und gefördert durch das 7. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit einem Konsortium europäischer Universitäten durchgeführt. Auf Basis einer vorab erfolgten Analyse des Ist-Zustands werden in diesem Projekt Maßnahmen zur strukturellen Verankerung der Gender Studies in Forschung und Lehre, aber auch Angebote zur Erhöhung der Genderkompetenz von Studierenden, Lehrenden und Personalverantwortlichen und (zukünftigen) Führungskräften umgesetzt.

Die Universität Vechta ist kontinuierlich und aktiv vertreten in externen Netzwerken wie der Landesarbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN), der bundesweiten Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) sowie im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Netzwerk Genderkompetenz in Studium und Lehre.

Die Universität Vechta überprüft Möglichkeiten der Entfristung der aktuellen Juniorprofessuren mit Gender(teil)denominationen (MGM-Professur „Transkulturalität und Gender“, Juniorprofessur „Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Gender“, Juniorprofessur „Gender und Rural Studies“). Bei der Planung neu einzurichtender (Junior)Professuren wird die Option, diese mit Gender- und/oder Diversity(teil)denominationen zu versehen, in Betracht gezogen.

Die Universität Vechta schreibt jährlich Promotionsstipendien mit Bezug zu Gender und Diversity Studies aus. Bei der Stipendienvergabe werden qualifizierte Bewerberinnen als auch Bewerber berücksichtigt, sofern erwartet werden kann, dass sie in ihrem Promotionsvorhaben die Kategorien Gender und/oder Diversity hinreichend und erkenntnisleitend berücksichtigen. Über die Vergabe entscheidet die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG). Nicht vergebene Stipendien und verbleibende Mittel können für Wiedereinstiegsstipendien⁹ verwendet werden.

Die Universität Vechta vergibt jährlich einen Förderpreis für besonders herausragende Abschlussarbeiten mit einem deutlichen Bezug zur Gender- und Diversityforschung.

3. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

3.1 Verantwortung der Leitungsebenen

Die Verantwortung für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist an der Universität Vechta auf Präsidiumsebene institutionalisiert. Somit liegt sie bei der Präsidentin bzw. dem Präsidenten für die gesamte Hochschule und insbesondere für den zentralen Bereich, gleichermaßen tragen die Institutsdirektor_innen und Fachsprecher_innen für die einzelnen Institute und Fächer die Verantwortung. Ferner werden Gleichstellungskriterien in die internen Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und den Organisationseinheiten im Wissenschafts- sowie im Dienstleistungsbereich aufgenommen und bei der Mittelvergabe berücksichtigt.

⁹ Stipendien für Nachwuchswissenschaftler_innen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit u.a. wegen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben, qualifizierter Berufstätigkeit, längerer Krankheit etc. unterbrechen mussten.

3.2 Gender Mainstreaming und Diversity Management in der Hochschulentwicklung

Gender Mainstreaming und Diversity Management sind Teil des Leitbild- und Strategieprozesses und werden im Hochschulentwicklungsplan sowie in den Zielvereinbarungen als Qualitätsfaktoren aufgefasst, die in allen Bereichen systematisch zu integrieren sind.

3.3 Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung (KFG)

Die KFG ist eine Senatskommission, die parallel zum Senat alle zwei Jahre (von den Studierenden jedes Jahr) von den Mitgliedern der Universität Vechta gewählt wird. Sie setzt sich gemäß § 16 Abs.1 der Grundordnung aus zwei Vertreter_innen je Mitgliedergruppe zusammen und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus ihrer Mitte. Die KFG erarbeitet Vorschläge für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 3 Abs. 3 NHG. Die Aufgaben der KFG sind unter § 16 Abs. 3 der Grundordnung der Universität Vechta geregelt. Demzufolge wirkt die KFG unter anderem an der Erstellung des Gleichstellungsplans mit und legt Senat und Präsidium einen Entwurf vor.

3.4 Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte der Universität Vechta wird gemäß NHG § 42 Abs.1 auf Vorschlag der KFG vom Senat für eine Amtszeit von sechs Jahren (bei Wiederwahl acht Jahre) gewählt. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gemäß § 3 Abs. 3 NHG hin. Dies umfasst die Mitwirkung an der Entwicklungsplanung sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen der Hochschule. Sie nimmt als reguläre Beraterin an allen Gremien und Kommissionen, inklusive des Präsidiums und des Hochschulrates, mit Rede- und Antragsrecht teil und wird insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend beteiligt. Sie arbeitet in jeder Hinsicht eng mit dem Präsidium und der KFG zusammen. Dabei ist sie gemäß NHG nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden. Sie vernetzt sich landesweit in der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) sowie bundesweit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).

3.5 Nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte wird von den nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und vertreten. Die nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten werden für eine Amtszeit von zwei Jahren (bei Studentinnen ein Jahr) für jede Mitgliedergruppe gewählt. Näheres zur Wahl regelt § 19 Abs. 1 der Grundordnung. Für ihren Einsatz werden die nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in angemessener Art und Weise von ihren übrigen Dienstaufgaben freigestellt. Zu ihrer Vernetzung und gegenseitigen Abstimmung dient der Rat der Gleichstellungsbeauftragten, der auf Einladung und unter Vorsitz der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zusammenkommt. Im Rahmen der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit bietet das Gleichstellungsbüro den nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten kontinuierliche Weiterbildungen an, für die sie zweimal im Jahr durch ihre Vorgesetzten von sonstigen Aufgaben freizustellen sind.

3.6 Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan der Universität Vechta legt verbindliche Maßnahmen (u.a. in den Bereichen Personalentwicklung, Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, Nachwuchsförderung, Frauen- und Geschlechterforschung, geschlechterparitätische Beteiligung an Gremien) zur Erreichung der Gleichstellungsziele der Universität fest. Eine kontinuierliche Evaluation der Maßnahmenumsetzung und Fortschreibung durch die KFG im Einvernehmen mit Senat und Präsidium erfolgt gemäß § 15 Abs. 1 NGG im dreijährigen Abstand. Dabei wird sie von den verschiedenen Hochschuleinheiten (Personaldezernat und -entwicklung, Gleichstellungsbeauftragte, Präsidium) mit der Vorlage gleichstellungsrelevanter Daten unterstützt (s. auch Gender Controlling).

3.7 Grundordnung

Alle formalen Sachverhalte zur institutionellen Verankerung der Gleichstellungspolitik sind in der Grundordnung der Universität Vechta festgelegt. Die Universität bekennt sich in ihrer Grundordnung eindeutig zur Gleichstellung und einer demokratischen Geschlechterkultur. Alle Universitätsmitglieder werden in der Grundordnung ausdrücklich aufgefordert, die Gleichstellungsziele in ihren Einflussbereichen umzusetzen und die Aktivitäten der KFG sowie der Gleichstellungsbeauftragten in allen Maßnahmen nach Kräften zu unterstützen.

IV Inkrafttreten und Fortschreibung

Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan ist die erste Fortschreibung des Gleichstellungsplans vom 22.06.2005. Er tritt mit der Verabschiedung durch den Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium in Kraft. Er wurde von folgenden Gremien verabschiedet:

Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung: 09.12.2013

Senat: 29.01.2014

Präsidium: 11.02.2014

Der Gleichstellungsplan wird alle drei Jahre auf seine Wirksamkeit hin überprüft und fortgeschrieben.

Anhang

Tab. 2: Anzahl eingeschriebener Studierender nach Geschlecht, Jahr und Studiengang (ohne Beurlaubte, Studierende, die in mehrere Studiengänge eingeschrieben waren, wurden doppelt gezählt)

Studierende	WiSe															
	2005 / 2006		2006 / 2007		2007 / 2008		2008 / 2009		2009 / 2010		2010/2011		2011 / 2012		2012/13	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
BA CS	891	224	1009	261	1088	275	1096	295	1237	346	1276	379	1279	361	1368	522
MA ED R							42	12	71	24	67	29	82	23	85	17
MA ED G+H							103	12	216	29	245	28	241	39	232	39
Summe MA ED							145	24	287	53	312	57	323	62	317	56
BA Gerontologie	31	20	105	40	143	56	175	57	160	62	161	65	172	76	207	87
MA Gerontologie							14	4	32	8	45	12	46	18	44	18
BA Soziale Arbeit	77	29	535	206	633	228	608	222	532	214	378	152	419	156	384	146
MA Soziale Arbeit							12	3	33	7	34	9	42	14	42	11
BA DLM							22	10	42	19	74	36	82	47	148	98
MA Geographie													6	5	9	8
MA Kultureller Wandel													8	4	15	5
Gesamt	999	273	1649	507	1864	559	2072	615	2323	709	2280	710	2377	743	2534	951

Tab.3: Anzahl Studienanfänger_innen 1. Fachsemester nach Geschlecht, Jahr und Studiengang (ohne Beurlaubte, Studierende, die in mehrere Studiengänge eingeschrieben waren, wurden doppelt gezählt)

Studienanfänger_innen 1. FS	WiSe															
	2005 / 2006		2006 / 2007		2007 / 2008		2008 / 2009		2009 / 2010		2010/2011		2011 / 2012		2012/13	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
BA CS	295	61	340	82	400	102	405	114	537	130	489	136	457	106	572	266
MA ED R							42	12	44	17	40	16	52	11	41	8
MA ED G+H							103	12	159	20	124	14	127	25	140	16
Summe MA ED							145	24	203	37	164	30	179	36	181	24
BA Gerontologie	31	20	78	22	41	22	57	13	46	16	66	23	63	20	93	36
MA Gerontologie							14	4	19	4	23	8	14	7	19	6
BA Soziale Arbeit	77	29	462	180	169	48	70	27	141	43	73	24	170	41	119	33
MA Soziale Arbeit							12	3	21	4	13	5	18	7	20	3
BA DLM							22	10	20	9	35	17	32	16	85	54
MA Geographie													6	5	5	4
MA Kultureller Wandel													8	4	7	2
Gesamt	403	110	880	284	610	172	713	207	987	243	863	243	947	242	1101	428

Tab. 4: Anzahl Absolventinnen nach Prüfungsjahr und Studiengang

Absolventinnen	Prüfungsjahr															
	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	2004/2	2005/1	2005/2	2006/1	2006/2	2007/1	2007/2	2008/1	2008/2	2009/1	2009/2	2010/1	2010/2	2011/1	2011/2	2012/1
BA CS				141	68	183	105	186	42	229	33	248	42	240	41	307
MA ED R										15	22	21	22	15	22	13
MA ED G + H										43	51	42	104	31	93	51
Summe MA ED										58	73	63	126	46	115	64
BA Gerontologie								21	2	44	12	32	8	27	13	24
MA Gerontologie												9	2	9	6	10
BA Soziale Arbeit								49	14	183	66	102	45	57	29	67
MA Soziale Arbeit												9	2	5	6	9
BA DLM														11	1	11
MA Geographie																
MA Kultureller Wandel																
Gesamt				141	68	183	105	256	58	514	184	463	225	395	211	492

Tab. 5: Anzahl Absolventen nach Prüfungsjahr und Studiengang

Absolventen	Prüfungsjahr															
	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	2004/2	2005/1	2005/2	2006/1	2006/2	2007/1	2007/2	2008/1	2008/2	2009/1	2009/2	2010/1	2010/2	2011/1	2011/2	2012/1
BA CS				22	19	43	23	39	4	38	14	40	11	56	17	37
MA ED R										5	7	2	12	3	10	4
MA ED G + H										3	9	5	13	2	11	5
Summe MA ED										8	16	7	25	5	21	9
BA Gerontologie								6	1	11	2	9	6	4	3	8
MA Gerontologie												4		2	1	5
BA Soziale Arbeit								8	2	37	27	31	12	21	9	12
MA Soziale Arbeit												2		1		4
BA DLM														2	1	
MA Geographie																
MA Kultureller Wandel																
Gesamt				22	19	43	23	53	7	94	59	93	54	91	52	75

Tab. 6: Anzahl wissenschaftliche Mitarbeiter_innen nach Fach, Geschlecht und Jahr

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Anglistik	2	0	2	0	2	1	3	1	4	1	3	1	4	2	4	2
Biologie	1	1	1	1	1	1	3	0	4	1	6	1	6	2	7	1
Erziehungswiss.	6	3	7	2	12	11	11	9	14	9	14	9	14	11	18	12
Fremdsprachenzentrum															1	0
Geographie	6	4	6	4	9	5	5	6	7	8	8	7	6	11	14	8
Germanistik	4	0	4	0	4	1	3	1	4	1	3	1	3	1	5	3
Geschichte	0	2	0	2	0	2	1	3	1	2	2	3	1	3	4	2
Gestaltung	2	2	3	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	2	0	3
Kath. Theologie	2	1	2	0	2	0	0	1	2	3	3	3	4	3	2	1
Ernährungswirt./ISPA							3	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Kunst	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1
Landespflege	1	3	2	4	1	4	1	4	1	4	2	5	3	4	4	2
Mathematik	4	3	4	3	4	2	4	3	4	1	4	1	6	1	6	1
Musik	3	6	3	6	3	6	2	6	2	6	2	6	2	7	6	3
Sozialwesen	8	7	6	10	15	8	18	16	21	20	27	17	34	16	35	15
Sozialwissenschaften	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	7	1	6	2	4
Sport	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	0	3	0	3	0	3
Widerstandsforschung											1	0	0	0	0	0
Zentrale Verwaltung	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	2	1	0	2	0
Gesamt	45	37	46	41	62	49	60	59	73	67	80	69	87	73	111	61

Tab. 10: Frauen- und Männeranteile an Promovierenden und an abgeschlossenen Promotionen nach Jahr

	WS 04/05	WS 05/06*	WS 06/07*	WS 07/08	WS 08/09	WS 10/11	WS 11/12	WS 12/13
Frauenanteil an Promovierenden	37%			55%	59%	57%	56%	59%
Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen	50%	40%	10%	33%	60%	61,5%	50%	66,7%
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Männeranteil an Promovierenden	63%			45%	41%	43%	44%	41%
Männeranteil an abgeschlossenen Promotionen	50%	60%	90%	67%	40%	38,5%	50%	33,3%

* für die Wintersemester 05/06 und 06/07 liegen keine Daten zu den Frauen- und Männeranteilen an den Promovierenden vor

Tab. 11: Anzahl abgeschlossener Promotionen nach Studienbereich, Geschlecht und Jahr

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Anglistik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologie/Naturschutz	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Designpädagogik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Erziehungswissenschaft	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Geographie	1	1	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	2
Germanistik	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerontologie	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Geschichte	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
Katholische Theologie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kunstpädagogik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mathematik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0
Musikpädagogik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Philosophie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Politikwissenschaft/Politik	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	2	1	1	0	0
Psychologie/Pädag. Psych.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Sachunterricht	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soziale Arbeit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soziologie/Sozialwiss.	1	0	0	0	0	2	0	1	1	1	2	1	2	0	0	0
Sportpädagogik	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Umweltwissenschaften	0	1	2	1	1	1	0	1	2	0	1	1	0	0	0	0
Gesamt	4	4	2	3	1	9	1	3	6	4	8	5	5	5	4	2

Tab. 12: Anzahl eingeschriebener Promotionsstudierender nach Studienbereich, Geschlecht und Jahr*

	WS2004/05		WS 2007/08		WS 2008/09		WS 2009/10		WS 2010/11		WS 2011/12		WS 2012/13	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Anglistik	0	0	0	0	1	0	2	0	1	1	0	0	4	2
Biologie/Naturschutz	4	6	5	0	6	2	7	1	7	1	8	1	7	1
Designpädagogik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Erziehungswissenschaft	4	7	4	4	9	5	9	6	9	5	10	6	16	4
Geographie	2	0	4	2	5	5	5	8	4	13	5	13	8	10
Germanistik	2	3	3	2	5	2	6	2	8	2	8	2	7	2
Gerontologie	2	2	11	3	18	5	15	5	19	4	21	10	23	10
Geschichte	2	9	3	5	3	7	3	8	4	11	4	11	5	10
Katholische Theologie	0	2	1	1	0	1	1	2	3	2	4	3	4	3
Kunstpädagogik	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Mathematik	0	0	4	0	4	0	5	0	4	0	2	0	3	0
Musikpädagogik	0	0	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1
Philosophie	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Politikwissenschaft/Politik	0	0	1	1	3	3	3	5	3	7	2	11	3	12
Psychologie/Pädag. Psych.	0	0	1	1	3	1	5	4	6	4	11	4	8	5
Sachunterricht	0	0	0	0	2	0	3	1	4	1	5	1	6	1
Soziale Arbeit	0	0	0	0	0	0	4	3	6	3	8	5	9	6
Soziologie/Sozialwiss.	5	12	4	12	8	12	12	10	10	9	11	9	8	11
Sportpädagogik	1	0	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2
Umweltwissenschaften	8	9	3	4	4	4	2	2	1	1	0	1	0	0
Gesamt	30	50	46	37	76	51	88	61	95	69	105	81	116	80

* für die Wintersemester 05/06 und 06/07 liegen keine Daten vor

Tab. 13: Anzahl abgeschlossener Habilitationen nach Geschlecht und Jahr

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Gesamt	0	2	0	2	1	0	1	0	2	0	0	1	0	1	0	0

Tab. 14: Anzahl der Neuberufungen nach Besoldungsgruppe, Geschlecht und Jahr

	2005 *)		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
W3	1	1	1	1		3	1	1	4				1	1		
W2	2	4	1	2	2		3	1		2	4		2	2	2	2
W1							2		1		1	2			1	
C4																
C3																
C2																
Gesamt	3	5	2	3	2	3	6	2	5	2	5	2	3	3	3	2

*) Davon 5 W 2 (2 w, 3 m) durch Fusion mit der KFH

Neuberufene Prof.s können vorher als Verwalter/in tätig gewesen sein!

Tab. 15: Anzahl der Neuberufungen nach Fach, Geschlecht und Jahr

	2005 *)		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Anglistik							1		1					2		
Biologie									1							
Erz.-Wiss.		1	1		1	1	1	1		1	1		1		1	
Gastprof. Gender									1							
Geographie									1			1		1		
Germanistik		3					1						1			1
Geschichte								2			1		1			
Gestaltung																1
Mathematik							1				1					
Musik		1														
Sozialwesen	1	1	1	3	1	2			1		2	1			2	
Sozialwiss.							1			1						
Verwaltung	1															
Gesamt	2	6	2	3	2	3	5	3	5	2	5	2	3	3	3	2

*) Davon 5 W 2 (2 w, 3 m) durch Fusion mit der KFH

Tab. 16: Anzahl Professor_innen nach Besoldungsgruppe, Geschlecht und Jahr

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
W3	2	0	4	5	5	6	5	7	7	7	6	7	7	7	7	7
W2	3	5	6	8	8	10	10	10	10	12	12	9	12	11	14	16
W1	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0	3	2	2	2	2	2
C4	1	11	1	6	1	6	1	6	1	5	1	4	1	3	1	3
C3	9	14	5	13	5	11	4	10	7	4	3	6	3	5	3	5
C2	0	7	0	6	0	5	0	4	0	3	0	2	0	0	0	0
festes Geh.	0	1										1		1		
Gesamt	15	38	16	38	19	38	22	37	28	31	25	31	25	29	27	33

Angaben jeweils einschl.: Verwalter_innen, Juniorprofessor_innen, Prof. im Angestelltenverhältnis

In obiger Liste sind folgende Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis enthalten:

W3	0	0	0	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0	3	0	3
W2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	2

Tab. 17: Anzahl Professor_innen nach Fach, Geschlecht und Jahr

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Anglistik	0	4	0	3	0	3	1	2	2	1	2	2	0	3	0	3
Biologie	0	3	0	3	0	3	0	3	1	1	0	1	0	1	1	1
Erz.-Wiss.	3	5	3	2	2	3	3	5	2	7	3	4	4	4	4	4
Gastprof.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Gender	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Geographie	2	1	2	1	2	1	2	1	3	0	2	1	2	2	2	2
Germanistik	0	5	0	5	0	5	1	4	1	4	2	3	2	3	1	4
Geschichte	0	5	2	1	2	1	0	3	0	2	1	2	2	1	2	2
Gestaltung	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
Kath. Theol.	0	5	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1	3
Kunst	0	2	0	2	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Landespfl.	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Mathem.	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Musik	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
Sozialwesen	1	1	4	8	5	8	6	6	7	5	7	6	7	4	9	4
Sozialwiss.	1	3	1	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4
Sport	3	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
Verwaltung	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
Gesamt	12	39	18	36	19	38	21	38	25	34	25	31	25	29	27	33

Angaben jeweils einschl. Verwalter_innen und Juniorprofessor_innen

Tab. 18: Anzahl Mitarbeiter_innen im technischen und Verwaltungsdienst nach Besoldungsgruppe, Geschlecht und Jahr

	2005		2006		2007				2008		2009		2010		2011		2012			
	♀	♂	♀	♂	♀	♂			♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
A15	0	1	0	1	0	1		A15	0	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
A14	0	1	0	1	0	1		A14	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13	0	1	0	1	0	1		A13	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
A12	0	0	0	0	0	0		A12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	1	0	1	0	1	0		A11	1	0	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0
A10	0	1	0	1	0	1		A10	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1
A7	0	0	0	0	0	2		A7	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
A6	0	2	0	2	0	0		A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
I b	1	1	1	1	1	1		E14	2	2	2	1	3	1	3	0	2	2	0	
II a	1	4	1	5	3	6		E13Ü	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	
III	1	1	1	1	1	1		E13	6	2	9	3	13	3	13	6	10	7	7	
IV a	2	2	2	2	1	3		E12	2	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	
IV b	5	6	6	6	6	5		E11	1	6	5	1	1	3	3	5	3	6	6	
V b	6	2	8	2	9	4		E10	0	2	0	1	0	1	0	1	2	0	0	
V c	9	4	8	3	8	1		E9	15	5	16	5	19	6	19	4	19	5	5	
VI b	22	2	23	2	24	1		E8	8	2	10	2	10	4	12	4	11	3	3	
VII	23	1	27	2	29	5		E7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
VIII	2	1	0	1	0	0		E6	24	5	23	6	28	5	27	5	34	4	4	
IX a	1	1	1	1	1	1		E5	37	7	40	7	36	6	35	7	29	9	9	
IX b	5	1	7	0	9	1		E4	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	
X	0	0	0	0	0	0		E3	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	
6/6a	0	3	0	3	0	3		E2	10	5	10	4	5	5	5	4	9	5	5	
5/5a	1	1	1	1	1	1		E1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4/4a	0	1	0	1	0	1														
Azubi	2	2	4	2	5	3		Azubi	5	1	4	4	5	6	7	7	4	5	5	
Praktikum								Praktikum	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	
Gesamt	82	39	91	39	99	43			113	47	127	45	128	53	134	56	132	59	59	

Tab. 19: Mitarbeiter_innen im technischen und Verwaltungsdienst, die **Teilzeit** arbeiten (<100%), nach Besoldungsgruppe, Geschlecht und Jahr in Prozent

	2005		2006		2007				2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂			♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
A15	0	0	0	0	0	0		A15	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A14	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A14	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A13	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A12	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A12	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A11	100%	0%	100%	0%	100%	0%		A11	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
A10	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A10	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A7	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A7	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A6	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A6	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
I b	0%	0%	0%	0%	0%	100%		E14	0%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%
II a	100%	50%	100%	20%	67%	0%		E13Ü	0%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	50%	50%	50%
III	0%	0%	0%	0%	0%	0%		E13	33%	0%	33%	0%	38%	0%	46%	33%	40%	0%
IV a	50%	0%	50%	0%	0%	0%		E12	0%	0%	67%	0%	33%	0%	60%	0%	60%	0%
IV b	80%	17%	83%	0%	83%	0%		E11	0%	0%	0%	100%	0%	0%	33%	0%	33%	17%
V b	50%	0%	50%	0%	56%	0%		E10	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%
V c	56%	0%	63%	0%	38%	0%		E9	64%	0%	63%	0%	53%	0%	37%	0%	37%	0%
VI b	27%	0%	74%	0%	75%	0%		E8	38%	0%	40%	0%	40%	0%	50%	0%	55%	0%
VII	52%	0%	59%	0%	62%	0%		E7	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
VIII	100%	0%	0%	0%	0%	0%		E6	79%	20%	74%	33%	82%	0%	81%	20%	68%	25%
IX a	100%	0%	100%	100%	100%	100%		E5	62%	0%	55%	14%	61%	0%	60%	14%	55%	0%
IX b	20%	100%	100%	0%	100%	100%		E4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
X	0%	0%	0%	0%	0%	0%		E3	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
6/6a	0%	0%	0%	0%	0%	0%		E2	100%	60%	100%	50%	100%	60%	100%	100%	100%	60%
5/5a	0%	0%	0%	0%	0%	0%		E1	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
4/4a	0%	0%	0%	0%	0%	0%												
Azubi	0%	0%	0%	0%	0%	0%		Azubi	0%	0%	0%	0%	20%	0%	14%	0%	25%	0%

Ergebnis: 33,3% der >Frauen in E 13< arbeiteten Teilzeit; NICHT: 33,3% aller Personen in E 13 waren Frauen, die Teilzeit gearbeitet haben.

Tab. 21: Mitarbeiter_innen im technischen und Verwaltungsdienst, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben (<100%), nach Besoldungsgruppe, Geschlecht und Jahr in Prozent

	2005		2006		2007				2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂			♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
A15	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A15	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A14	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A14	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A13	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A13	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A12	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A12	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A11	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A11	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A10	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A10	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A7	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A7	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A6	0%	0%	0%	0%	0%	0%		A6	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
I b	0%	0%	0%	0%	0%	0%		E14	50%	0%	50%	0%	33%	50%	0%	0%	0%	0%
II a	100%	25%	100%	0%	100%	0%		E13Ü	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	50%
III	0%	0%	0%	0%	0%	0%		E13	83%	0%	89%	33%	85%	33%	62%	67%	50%	71%
IV a	100%	0%	50%	0%	100%	0%		E12	0%	0%	67%	33%	33%	33%	40%	33%	40%	40%
IV b	20%	17%	17%	17%	17%	20%		E11	100%	33%	20%	100%	100%	0%	100%	0%	100%	33%
V b	0%	0%	13%	0%	11%	25%		E10	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
V c	33%	25%	25%	0%	13%	0%		E9	20%	20%	13%	0%	11%	17%	5%	0%	11%	0%
VI b	5%	0%	9%	0%	8%	0%		E8	13%	50%	30%	50%	20%	50%	17%	0%	27%	0%
VII	17%	100%	30%	0%	24%	20%		E7	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
VIII	50%	0%	0%	0%	0%	0%		E6	8%	0%	13%	17%	14%	20%	11%	0%	12%	0%
IX a	100%	0%	100%	0%	100%	0%		E5	38%	14%	45%	14%	42%	17%	43%	14%	24%	33%
IX b	100%	100%	100%	0%	100%	100%		E4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
X	0%	0%	0%	0%	0%	0%		E3	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%
6/6a	0%	0%	0%	0%	0%	0%		E2	90%	80%	90%	75%	100%	80%	100%	100%	100%	80%
5/5a	0%	0%	0%	0%	0%	0%		E1	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
4/4a	0%	0%	0%	0%	0%	0%												
Azubi	100%	100%	100%	100%	100%	100%		Azubi	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ergebnis: 50% der >Frauen in E 14< hatten einen befristeten Vertrag; NICHT: 50% aller Personen in E 14 waren Frauen, die einen befr. Vertr. hatten.

Tab. 22: Anzahl Auszubildende nach Ausbildungsberuf, Geschlecht und Jahr

	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Bibliothek	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1
KIZ	0	2	0	2	1	3	1	1	1	3	0	4	0	2	0	3
Verwaltung	1	0	3	0	3	0	3	0	2	1	4	2	6	4	4	1
Gesamt	2	2	4	2	5	3	5	1	4	4	5	6	7	7	4	5

