



Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Präsidium der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Dezember 2012



Herausgeber

Präsidium der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Ansprechpartnerin

Stabsstelle Gleichstellungsbüro
Susanne Lindhoff
Bünteweg 2
30559 Hannover
Tel. +49 511 953-8033
Fax +49 511 953-8053
gleichstellung@tiho-hannover.de

Inhalt

Einleitung.....	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	3
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	3
1.1 Verankerung auf Leitungsebene- Zuständigkeit für Gleichstellung.....	3
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen.....	4
1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	4
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	6
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	6
2.1 Externe Evaluation	6
2.2 Interne Maßnahmen	7
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	8
3.2 Kinderbetreuungsangebote	8
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	10
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen.....	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	12
B) Personelle Gleichstellungsstandards	12
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen.....	12
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	12
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	13
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung.....	13
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	15
Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersicht zu den Zielvorgaben	17

Einleitung

Entwicklung und Schwerpunktsetzung seit Einreichen des Zwischenberichts 2011

Im Oktober 2011 wurde der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo) erstmalig das Prädikat TOTAL E-QUALITY für besondere Leistungen im Bereich Gleichstellungspolitik und Chancengleichheit verliehen.

Besonders hervorgehoben wurde von der Jury „ein hohes Engagement im Bereich der Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, sowie gezielte Seminare im Bereich Karriere- und Berufungstraining, die speziell auf Veterinärmedizinerinnen ausgelegt sind. Die TiHo konnte in ihrer Bewerbung eindrucksvoll ihr Engagement bezüglich Gleichstellung und Chancengleichheit dokumentieren. In vielen Aktionsfeldern konnten herausragende Aktivitäten mit nachhaltigem Erfolg nachgewiesen werden.“

In den Zielvereinbarungen mit dem Land Niedersachsen erklärt die TiHo: „Die Hochschule verhält sich im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte entlang ihrer Selbstverpflichtung zur Einhaltung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und hält die Regeln entlang der DFG-Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis ein.“

Alleinstellungsmerkmale der TiHo:

- Tiermedizin als eigenständige Ausbildungsstätte, keine Fakultät
- keine Unterteilung in Fachbereiche
- keine dezentralen Einrichtungen wie Dekanate, Fachbereichsleitungen oder dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- der TiHo-Fonds für Gleichstellung, ein hochschulinterner Mittelpool in Höhe von 153.400 € p. a., ist bundesweit im veterinärmedizinischen Hochschulbereich einmalig
- Hochschule mit fachlichem Fokus auf Tiermedizin: Studiengänge in Tiermedizin (ca. 95 % der Studierenden) und Biologie (ca. 5 % der Studierenden)
- Sowohl in der Tiermedizin als auch in der Biologie, ähnlich zur Humanmedizin, sehr hoher Frauenanteil von ca. 85 % bei den Studierenden. Aufgrund dieser Besonderheit sind die Daten vorzugsweise nur mit denen anderer veterinärmedizinischer Bildungsstätten zu vergleichen.
- ca. 67 % Frauenanteil bei den Beschäftigten der TiHo
- Trägerschaft einer Stiftung des öffentlichen Rechts

Das Hauptanliegen der TiHo ist die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, denn trotz des sehr hohen Anteils von Studentinnen von mehr als 80 % in der Studierendenschaft, liegt der Anteil der Professorinnen bei 21 %. Dieses spiegelt die bundesweite Situation in der Tiermedizin wider. Die gleichstellungsorientierten Fördermaßnahmen haben daher eine starke Zielgruppenausrichtung auf Frauen, die einen Karriereweg innerhalb der Wissenschaft anstreben. Der TiHo-Fonds für Gleichstellung trägt maßgeblich dazu bei, Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Tiermedizin und Biologie zu fördern, um langfristig den Anteil der Professorinnen zu erhöhen.

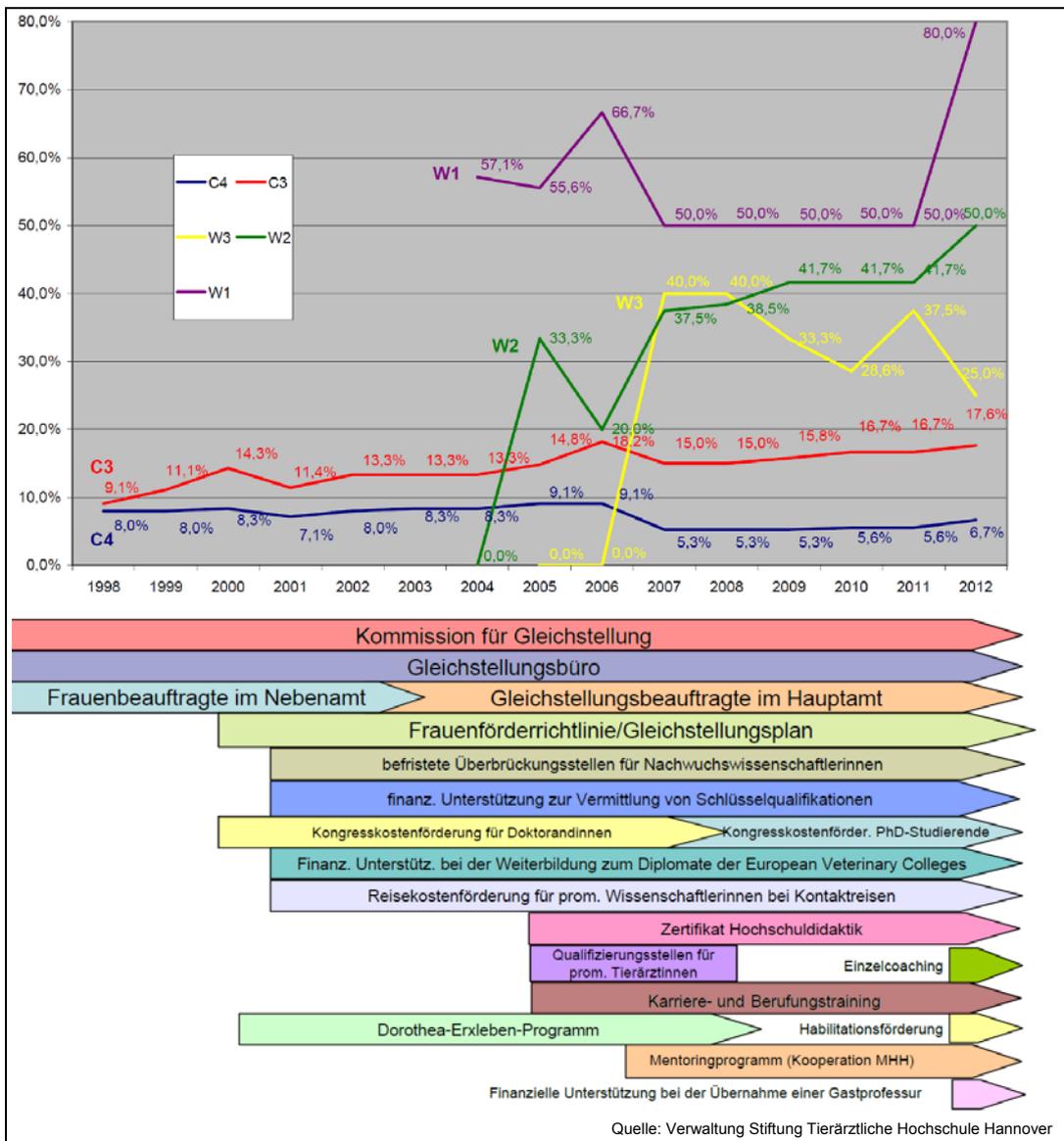
Die besonderen Bemühungen der TiHo werden neben der Verleihung des TOTAL E-QUALITY Prädikats unter anderem auch im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des Center of Excellence Women in Science (CEWS) dokumentiert, in dem die TiHo schon mehrmals hintereinander bei der Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal sowie bei den Habilitationen einen der höchsten Ränge einnimmt. Auch das Gleichstellungskonzept der TiHo wurde im Rahmen der 2. Ausschreibungsrunde im Jahr 2009 positiv evaluiert.

Gleichstellungspolitische Ziele der Tierärztlichen Hochschule Hannover

1. Gleichstellung als gesamtuniversitäre Aufgabe hochschuleinrichtungsübergreifend zu implementieren, in die Organisationsentwicklung sowie in Zuständigkeiten bzgl. Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung einzubeziehen
2. die Verbesserung der Work-Life-Balance der Beschäftigten
3. die Erhöhung des Professorinnenanteils
4. nachhaltige Sicherung der Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule sowie ihrer Vorreiterrolle im internationalen Wettbewerb

Bei der Erstellung des Abschlussberichtes wurden die Vorgaben des DFG Leitfadens berücksichtigt und die vorgegebene Gliederung verwandt. Der Abschlussbericht wurde in Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragter und der Kommission für Gleichstellung sowie dem Präsidium erarbeitet, und am 15.01.2013 vom Senat beschlossen.

Abb. 1 Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren und Darstellung der realisierten und laufenden gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der TiHo¹



¹ In der Gruppe der C-Besoldung kann der Frauenanteil nicht aufgrund von Neuberufungen gesteigert werden. Das Zahlenverhältnis kann sich lediglich durch Abgänge (Ruhestand o. ä.) verändern, was jedoch nicht auf die Berufsstrategien der Hochschule zurückzuführen ist. Daher wurden die Besoldungsgruppen für die Statistik getrennt. Bei der Betrachtung der W-Professuren ist zu beachten, dass die starken Schwankungen der Prozentwerte aus den kleinen Fallzahlen resultieren.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

Umstadium:

Implementiert

beschlossen

geplant

Ressourceneinsatz

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene- Zuständigkeit für Gleichstellung

Positionierung der Hochschulleitung:

Um die gleichstellungspolitischen Ziele zu erreichen ist sich die Hochschulleitung ihrer Rolle als Vorbild und Initiator bewusst und steuert den Gesamtprozess. An zentraler Stelle arbeitet das Präsidium mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die kontinuierlichen Analysen bilden die Basis der zukünftigen Ausrichtung des Gleichstellungskonzeptes. Das Präsidium begleitet die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen, die in enger Abstimmung mit der Kommission für Gleichstellung erfolgt.

Gesamtschau: Gleichstellungsziele und -maßnahmen verankert in:

- Frauenförderrichtlinie **2000**
- Frauenförderplan **2000** (Umbenennung in Gleichstellungsplan 2008)
- Einrichtung eines Frauenbüros **1989** (Umbenennung in Gleichstellungsbüro 2002)
- Frauenbeauftragte im Nebenamt **1989-2003**
Gleichstellungsbeauftragte im Hauptamt seit **2003**
- TiHo-Fonds für Gleichstellung in Höhe von 153.400 Euro seit **2000**
- Kommission für Gleichstellung (KfG) **1989**

implementiert: Das **Gleichstellungsbüro** ist eine **Stabsstelle des Präsidiums**, geleitet von der **Gleichstellungsbeauftragten** (weisungsunabhängig). Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Senat auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung (KfG) gewählt. Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig, die Öffentlichkeit informiert sie in Form eines Tätigkeitsberichtes. Im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) finden sich im § 42 Regelungen zur Amtszeit, zum Wahlverfahren sowie zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.

Stabsstelle Gleichstellung: hauptamtliche, gewählte Gleichstellungsbeauftragte 0,75 Stelle, Verwaltungsmitarbeiterin 0,5 Stelle, unbefristet (NEU + 0,25 befristet bis Oktober 2014), nebenamtliche, gewählte stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Sachmittel

implementiert: Sowohl in ihrem **Leitbild** als auch in der **Grundordnung** (GO) erklärt die TiHo die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen zu ihrem Ziel. Dabei widmet sie der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen (*Work-Life-Balance*) besondere Aufmerksamkeit. **2004**

implementiert: Der **Stiftungsrat** berät über den Gleichstellungsauftrag der Hochschule lt. NHG. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen beratend teil. Die Mitglieder des Stiftungsrates erhalten die Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Berufungsverfahren sowie ihren Tätigkeitsbericht zur Kenntnis. **2003**

implementiert: Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach dem NHG beschließt der **Senat** einen Gleichstellungsplan (GO§2(6)). Der Senat der TiHo bestellt für seine Amtszeit eine ständige Kommission für Gleichstellung (GO§16(1)). Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung eine Gleichstellungsbeauftragte (NHG§42(1)). Der Senat legt auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben der Kommission fest (GO§16(2)). Durch die regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und der Vorsitzenden der KfG an den Senatssitzungen ist der Transfer gleichstellungsrelevanter Informationen über die Senatsmitglieder und die diversen Funktionsträger in die gesamte Hochschule hinein sichergestellt. **2001**

implementiert: Die **Kommission für Gleichstellung**, eine ständige Senatskommission, ein Gremium mit Beratungsfunktion, das mehrheitlich mit Frauen besetzt ist, entwirft im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten u. a. den **Gleichstellungsplan** als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule und schreibt diesen kontinuierlich seit **2001** fort. Die KfG tagt in regelmäßigen Abständen und erörtert u. a. Strategien zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die bisher erfolgten Einzelmaßnahmen zur Gleichstellung werden gebündelt, strukturiert und auf ihre Effektivität überprüft. Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse und der aktuellen Personalstatistik werden die zukünftigen Gleichstellungsziele formuliert. Diese werden für das Gleichstellungskonzept, die Zielvereinbarungen (ZV), die Stellungnahme für die DFG sowie die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes verwendet.

Die Bewirtschaftung des TiHo-Fonds sowie die Vor- und Nacharbeit der KfG (Einladungen, Protokollführung, etc.) erfolgt durch die Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro.

An den Sitzungen der KfG nehmen sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterin beratend teil.

geplant: Die aktuelle **Fortschreibung des Gleichstellungsplanes** wird unter Berücksichtigung der Novelle des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) erfolgen, mit der konkrete Vorgaben zu den Inhalten einhergehen. Er wendet sich ab von der reinen Frauenförderung und verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben. Zielvorgaben werden unter Berücksichtigung der aktuellen Personalstatistik formuliert. **2013**

implementiert: Seit dem Jahr **2000** existiert ein **Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen (TiHo-Fonds für Gleichstellung)** in Höhe von **153.400 € p. a.** der für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung steht. Das Präsidium entscheidet über die jährliche Zuweisung. Über die Mittelverteilung gemäß Gleichstellungsplan entscheidet die Kommission für Gleichstellung selbstständig.

implementiert: Beteiligung von Frauen an den Gremien der akademischen Selbstverwaltung gemäß NHG: Bei Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein. NHG § 16(6) 1 und 2

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

Die Hochschule ist nicht in Fakultäten unterteilt.
Eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist für die gesamte Hochschule zuständig.

1.3 Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

implementiert: Die TiHo ist Mitglied der **DFG** und durch den Präsidenten vertreten in der **Hochschulrektorenkonferenz (HRK)** und in der **Landeshochschulkonferenz Niedersachsen (LHK)**.

implementiert: Die Gleichstellungsbeauftragte **nimmt regelmäßig beratend an den Sitzungen des Stiftungsrats teil**. Der Stiftungsrat berät die Hochschule, beschließt Stiftungsangelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung und überwacht die Präsidiumstätigkeiten. **2003**

implementiert: Die Gleichstellungsbeauftragte ist **nimmt regelmäßig beratend an den Sitzungen des Senats teil**. Der Senat beschließt über Ordnungen der Universität, die Entwicklungsplanung sowie den Gleichstellungsplan im Einvernehmen mit dem Präsidium. **1990** Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin nehmen beratend an den Sitzungen der KfG teil siehe 1.1. (4).

implementiert: Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die TiHo in der **Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen** und ist hier in diversen Arbeitsgruppen dieser Konferenzen tätig. **1993**

implementiert: Um den Anteil von Frauen bei der Beantragung von Drittmitteln zu steigern, bietet das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der **Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)** Informationen und Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen an. **2004**

implementiert: Es bestehen Kooperationen mit der **Medizinischen Hochschule Hannover (Mentoringprogramm (s. B.2-a)) 2007** und mit der **Arbeiterwohlfahrt (AWO (s. .A 3.2)) 2007**

implementiert: Die hannoverschen Hochschulen haben sich zur **AG Kinderbetreuung der hannoverschen Hochschulen** zusammengeschlossen, um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie im Bereich Kinderbetreuung besser zu koordinieren, gemeinsame Strukturen zu entwickeln, eine bessere Betreuung an den Hochschulen zu gewährleisten und um gemeinsame Projekte (Kinderferienbetreuung) zu entwickeln. Das Studentenwerk Hannover, der Hochschulsport Hannover (Kinderferienbetreuung), das Familienservicebüro der Stadt Hannover sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Hannover sind ebenfalls Mitglieder der AG. **2005**

implementiert: Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des „**Arbeitskreises Chancengleichheit**“, einem offenen Zusammenschluss von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus zahlreichen Behörden und Unternehmen in Hannover. **1994**

implementiert: Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit dem **Personalrat** der TiHo. Auf Einladung nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an Sitzungen des Personalrates, z.B. zur Präsentation des Tätigkeitsberichtes der GB, teil.

implementiert: Kooperationen zur Frauenforschung und Gender Mainstreaming: Auslobung von Wissenschaftspreisen für Gender-Forschung. Vergabe von bisher zwei Förderungen für Gender-Forschungsprojekte des **Fachgebiets Geschichte der Veterinärmedizin und der Haustiere:**

- „Studentinnen und Dozentinnen an der Tierärztlichen Hochschule Hannover (1919-2009) – ein Beitrag zur Genderforschung“ **2009**
- „Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland“ **2005**

Diese Arbeiten wurden mit insgesamt **16.000 €** aus dem TiHo-Fonds gefördert.

implementiert: Mit SOPHIA möchte der **Soroptimisten-Club Hannover** Frauen fördern, die an einer hannoverschen Universität oder Hochschule promoviert, ein herausragendes Diplom, einen Magister-, Bachelor- oder Masterabschluss erlangt oder ein Konzertexamen absolviert haben. Als Preisgeld stellt der SI-Club Hannover 5.000 Euro zur Verfügung. Seit **2007** wurden in jedem Jahr Preisträgerinnen der TiHo ausgezeichnet.

implementiert: Die **Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte** dient der Gleichstellungsbeauftragten als Informationsquelle und Beratungsinstanz. Aufgabe der Vernetzungsstelle ist die Förderung der Gleichberechtigung durch kontinuierlichen Informationstransfer und durch Förderung der systematischen Zusammenarbeit der Adressatinnen. Die Vernetzungsstelle steht im Dialog mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, öffentlichen und privaten Institutionen sowie Bundes- und Landesministerien.

implementiert: Die Gleichstellungsbeauftragten der hannoverschen Hochschulen, der Landeshauptstadt Hannover und der Region boten am 21. November **2012** einen Vortrag mit dem Titel **Die demografische Entwicklung der Gesellschaft und ihre Chancen für die Frauen** von Dr. Antje Schrupp, Politikwissenschaftlerin und Journalistin, im Rahmen des „November der Wissenschaft“ an. Der Vortrag behandelte kritisch die aktuelle Demografiedebatte.

geplant: Kooperation mit dem Personalrat zum Thema „Beschäftigte mit familiären Pflegeverpflichtungen“ (Infoveranstaltung) **2013**

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Evaluation

Implementiert: Die hochschulinternen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Förderprogramme werden regelmäßig anhand geschlechterdifferenzierter Personalstatistiken, aber auch durch qualitative Auswertungen (Befragung der geförderten Personen) einer Bewertung unterzogen. Die Ergebnisse werden im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht, den das Präsidium, der Stiftungsrat und die Mitglieder des Senats erhalten, und fließen in die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes und die Weiterwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen ein. **1999**

Implementiert: Qualitätsentwicklung

Die Hochschule verhält sich im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte entlang ihrer Selbstverpflichtung zur Einhaltung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und hält die Regeln entlang der DFG-Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis ein.

Implementiert: Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems

Die Hochschule baut ein hochschulweites System auf, mit dessen Hilfe die Qualität aller Prozesse und Abläufe in der Hochschule kontinuierlich gesichert und weiterentwickelt werden kann. **2011** Bezogen auf den Zeitraum der Zielvereinbarung ist das Ziel erreicht, wenn 1. der Aufbau einer zentralen Einrichtung für Qualitätssicherung und –management bis Ende 2013 sowie 2. die Vorbereitung der Einleitung des Akkreditierungsverfahrens auf europäischer Ebene durch die European Association for Establishments of Veterinary Education (EAEVE) in 2015 im Zuge des von der EAEVE vorgegebenen Re- Evaluationsprozesses erfolgen. **2012**

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

2.1 Externe Evaluation

implementiert: Die TiHo wird jährlich einer Begutachtung durch das **Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK)** in Form eines **Zielerreichungsberichtes** unterzogen. Darüber hinaus werden jährlich **bundesweite geschlechterdifferenzierte Statistiken** abgefragt, die bei der Beurteilung durch das MWK ebenfalls hinzugezogen werden und in diesem Sinne eine externe Evaluation darstellen. Die Zielvereinbarungen und Zielerreichungsberichte beschreiben die Entwicklungs- und Leistungsziele gegenüber dem Land.

implementiert: Die **Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)** erfasst seit **1989** im Bereich "Förderung von Frauen in der Wissenschaft" die statistischen Daten zu Frauenanteilen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Seit Januar **2008** stellt die **Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK)** die Nachfolge für die BLK dar. Die Reihe „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ wird alle zwei Jahre fortgeschrieben.

Implementiert: Das **TOTAL E-QUALITY** Prädikat wurde der TiHo für ein erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männern verliehen. Der Schwerpunkt der Beurteilung liegt neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality). Die Prädikatsverleihung erfolgte im Oktober **2011**.

Sowohl die Überprüfung der bewährten als auch der neu geplanten Maßnahmen über die bislang genutzten Steuerungsinstrumente, die externe und interne Evaluation, wird zukünftig zusätzlich über die im 3-Jahreszyklus erfolgende **Wiederbewerbung** zum **TOTAL E-QUALITY Prädikat** erweitert.

Die nachfolgenden Aktionsbereiche werden hierbei jeweils einer **Überprüfung** unterzogen:

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
2. Karriere- und Personalentwicklung
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (*work-life-balance*)

4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
6. Organisationskultur
7. Forschung, Lehre und Studium
8. Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

beschlossen: Wiederbewerbung **TOTAL E-QUALITY 2014:** Zur Umsetzung und Koordination der geplanten Maßnahmen für eine erfolgreiche Wiederbewerbung erfolgte im September 2012 die Aufstockung der Stelle der Verwaltungsmitarbeiterin um 0,25 Stellenanteil auf dann 0,75 bis 2014.

geplant: Verstetigung der Aufstockung über das Jahr 2014 hinaus.

implementiert: Das **Gleichstellungskonzept** der TiHo wurde im Rahmen der 2. Ausschreibungsrunde des „**Professorinnenprogrammes**“ des BMBF im Jahr **2009** positiv evaluiert.

implementiert: Die Hochschule beteiligt sich regelmäßig an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Rankings: z. B. **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science (CEWS)**. Die Ergebnisse finden bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen Berücksichtigung.

Tab. 1 CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten Ranglistenplätze der TiHo 2003-2011

CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2003-2011								
CEWS publik	Daten aus	Promotionen	Habilitationen	hauptberufliches wissenschaftl. Personal	Professuren	Studierende	Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. Personal gegenüber vor 5 Jahren	Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber vor 5 Jahren
No. 5/ 2003	2001	* n. g.	SP	MI	SCHL	MI	SP	MI
No. 7/ 2005	2003	* n. g.	MI	MI	MI	MI	SP	SP
No. 10/ 2007	2005	* n. g.	SP	SP	MI	SP	SP	SP
No. 13/ 2009	2007	* n. g.	SP	SP	MI	MI	SP	SP
No. 16/ 2011	2009	* n. g.	SP	SP	MI	SP	SP	MI

SCHL Schlussgruppe

MI Mittelgruppe

SP Spitzengruppe

* Nicht in die Rangliste aufgenommen wurden die Hochschulen, die einen hohen Anteil an Studierenden der Medizin aufweisen (Medizinische Hochschule Hannover, Medizinische Hochschule Lüneburg, Tierärztliche Hochschule Hannover,...

Quelle: CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, publik

2.2 Interne Maßnahmen

implementiert: Innerhalb der Hochschule werden personenbezogene Statistiken regelmäßig geschlechtsspezifisch erhoben.

implementiert: Die Gleichstellungsbeauftragte der TiHo berichtet mit ihrem **Tätigkeitsbericht** dem Senat regelmäßig über ihre Arbeit. In diesem Rahmen erfolgt die Information der Universitätsmitglieder und der Öffentlichkeit über den Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Hochschule.

Fester Bestandteil des Tätigkeitsberichts der Gleichstellungsbeauftragten ist die Statistik zur Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn als auch der gesamten Beschäftigtenstruktur. Die hierfür notwendigen Daten zur Aktualisierung der Statistiken werden der Gleichstellungsbeauftragten von der Verwaltung zur Verfügung gestellt.

implementiert: Der **Gleichstellungsplan** wird kontinuierlich fortgeschrieben und fließt in die Entwicklungsplanung und in die Zielvereinbarungen der Hochschule ein. Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Die

Bestandsaufnahme und Analyse erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Sie ermittelt in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Die Zielvorgaben (Handlungsziele) benennen, welcher prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein sollen. Das Präsidium überprüft die Fortschritte zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und berät über Anpassungen, Veränderungen und Ergänzungen des Gleichstellungsplans.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

implementiert: Gleitzeitvereinbarungen, die Möglichkeit von **Teilzeitarbeit** sowie **Sonderurlaub für Kinderbetreuungszeiten** sorgen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Wird aus familiären Gründen Teilzeitarbeit geleistet, versuchen die Hochschuleinrichtungen weitgehend auf die Wünsche einer familiengerechten Verteilung der Arbeitszeit Rücksicht zu nehmen. Dies betrifft sowohl den Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als auch die Wochentage der Arbeitsleistung und die Festsetzung der individuellen Arbeitszeit an den einzelnen Arbeitstagen.

Pflegesensible Arbeitszeitgestaltungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Arbeitsorganisation und Arbeitszeiten sind soweit anzupassen, dass Beschäftigte mit Pflegeaufgaben diese mit ihrem Beruf vereinbaren können.

Es besteht seit November 2003 eine **Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten**.

implementiert: Die **Dienstvereinbarung über ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement** aus dem Jahr 2008 beinhaltet Ziele zu Förderung und Erhalt der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten der TiHo sowie für ein gesundheitsförderndes Betriebsklima.

implementiert: Das **Eltern-Kind-Zimmer** am Hochschulstandort Bischofsholer Damm stellt eine ergänzende, bedarfsangepasste Kinderbetreuung für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten dar. Hierzu wird ein EDV-Arbeitsplatz eingerichtet. Zweck: Vereinbarkeit beruflicher, studentischer und familiärer Verpflichtungen. Eltern-Kind-Zimmer sollen den Eltern und Kindern ungestörte Rückzugsmöglichkeiten zum Stillen, Wickeln oder zur Betreuung bieten.

Voraussichtliche Fertigstellung der Räume 1/2013. ~ **26.000 €**

Mittel zur Förderung der Betreuung von Kindern Studierender in Höhe von **8.000 Euro** vom Studentenwerk Hannover wurden in 2012 eingeworben. Dieser Betrag wird für die **Ausstattung des Eltern-Kind-Zimmers** am Campus Bischofsholer Damm (siehe A 3-3.1) verwandt. **2012/13**

beschlossen Ein weiteres **Eltern-Kind-Zimmer** am Campus Bünteweg befindet sich in der Planungsphase. Koordination: Gleichstellungsbüro, Dezernat Liegenschaften und Technik

geplant: **Einwerbung von Mitteln** zur Ausstattung des **Eltern-Kind-Raumes am Bünteweg** beim Studentenwerk

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Bei den Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der TiHo handelt es sich um spezifische Angebote zur Kinderbetreuung, die die individuellen und besonderen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, insbesondere in den Kliniken berücksichtigen.

implementiert: Das **Eltern-Service Büro** spricht in der gezielten Beratung der Eltern die Vereinbarkeitsproblematik unter Berücksichtigung des Gender-Aspektes an. Ziel ist es, Müttern und Vätern die gemeinsame Verantwortung für Familie und Beruf zu vermitteln und so eine gleichberechtigte „work-life-balance“ zu ermöglichen. Das Service Büro gibt Hilfestellung und Anregungen, wie Familie und Beruf besser zu vereinbaren sind. Die Beratungs- und Vermittlungsstelle soll unter den oben genannten Aspekten u. a. zu einer Erhöhung des Frauenanteiles im Bereich der Post-docs und Professorinnen führen. Ebenso wird ein Beitrag zur

intensiven Begleitung und Betreuung ausländischer Gastwissenschaftler/innen und somit auch zur Profilbildung der TiHo geleistet. Die hier angebotenen Leistungen umfassen:

- Beratung zu Fragen wie Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld
- Kooperation mit dem ElternService der AWO bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, Schulen, Au-pairs oder Haushaltshilfen (s. auch 3.4), vierteljährliche Meetings mit dem Elternservice der AWO
- Information zu Ausgleichsabkommen zwischen Stadt und Region Hannover, Hilfe bei der Antragstellung
- Netzwerkarbeit und Netzwerkpflege innerhalb der Hochschule und mit externen Einrichtungen, Institutionen und Organisationen
- Organisation von Kinderbetreuung durch qualifizierte Fachkräfte für den Eltern-Kind-Raum
- Öffentlichkeitsarbeit (Informationsveranstaltung, Flyer, Homepage und Artikel)

Verwaltungsmitarbeiterin des Gleichstellungsbüros, Stellenumfang: 0,75 Stelle bis 2014 und die Gleichstellungsbeauftragte

geplant Verstetigung der Aufstockung über das Jahr 2014 hinaus

implementiert: Vermittlung von individueller und wohnortnaher Kinderbetreuung

Für die Beschäftigten, Gastwissenschaftler/innen und PhD-Studierenden der TiHo wird eine kostenlose Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren angeboten. Dieser Service wird in Kooperation mit dem professionellen und auf diesem Gebiet spezialisierten Elternservice der Arbeiterwohlfahrt durchgeführt. Die AWO bietet Hilfe, Beratung und Begleitung bei der Suche nach individueller Betreuung mit bedarfsgerechten und passgenauen Lösungen.

Übernahme der Vermittlungsgebühr, seit Anfang **2007** fortlaufend: \emptyset **3.000 € p. a.**, Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Vermittlung von Notfallbetreuung

Die Mitarbeiter/innen der TiHo haben Anspruch auf die kurzfristige Vermittlung einer Betreuungsperson, wenn dieses aus dienstlichen Gründen notwendig ist. Der ElternService AWO vermittelt in diesem Fall eine Notfallbetreuung für Kinder bei "Not"- Tagesmüttern oder "Not"-Plätzen in Kindertageseinrichtungen.

NEU: Mit Eröffnung des Eltern-Kind-Raumes besteht nun die Möglichkeit, Kinder in kindgerechten Räumen bei Betreuungsengpässen selbst zu betreuen oder von qualifiziertem Betreuungspersonal (AWO-Kooperation) betreuen zu lassen.

seit Anfang **2007** fortlaufend, Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Betreuung von schulpflichtigen Kindern während der Ferien

Beschäftigte und Studierende der TiHo haben die Möglichkeit, ihre Kinder in den Schulferien betreuen zu lassen. Die Betreuung wird zu vergünstigten Betreuungssätzen angeboten. In den Oster- und Herbstferien wird die Ferienbetreuung für Kinder von sechs bis zehn Jahren vom Zentrum für Hochschulsport angeboten. Hier bestehen an verschiedenen Standorten halbtägige oder ganztägige Betreuungsmöglichkeiten. In den Sommerferien steht den Kindern von Hochschulbediensteten und Studierenden ein dreiwöchiges Ganztagsprogramm zur Verfügung, welches vom ElternService der AWO durchgeführt wird.

Seit **2006** fortlaufend, bis zu fünf TiHo-Kinder pro Ferien nahmen bislang das Angebot wahr, Finanzierung: TiHo-Fonds \emptyset **1.000 € p. a.**

Koordination: Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschulsport und dem ElternService der AWO

implementiert: Kinderbetreuung bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

Es besteht seit **2010** das Angebot, kindgerechte Räume zur Betreuung von Kindern, die im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sowie nationalen und internationalen Kongressen betreut werden müssen, zur Verfügung zu stellen. Die Betreuung erfolgt durch

qualifizierte Erzieher/innen der AWO. Einladungen können nun mit dem Hinweis auf eine mögliche Kinderbetreuung versehen werden.

Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Seit **2010** besteht zudem die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung von **Kinderbetreuung** für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an **auswärtigen wissenschaftlichen Veranstaltungen** teilnehmen.

Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: **Belegrecht** für einen Ganztagesplatz in einer Kinderkrippe seit November **2010**, Laufzeit zwei Jahre, Hochschulzuschuss **221,00 € monatlich**.

beschlossen: **Belegrechte** für zwei weitere Ganztagesplätze in einer Kinderkrippe. Nicht umgesetzt, da ESF Förderung ausgelaufen ist und die Plätze daher preislich unattraktiv geworden sind.

beschlossen: **Kinderspielecken in den Mensen Caballus** (Bischofsholer Damm) und Bünteweg **2013** Koordination: Gleichstellungsbüro, Dezernat Liegenschaften und Technik

Betriebskita: Die rechtliche Verpflichtung zur Bereitstellung von Betreuungsplätzen liegt derzeit bei den Kommunen. Es wird erwartet, dass die Kommunen dieser Verpflichtung nachkommen.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

implementiert: Dual Career

Die Hochschulleitung nutzt die Förderung von Doppelkarrierepaaren als ein offensives Instrument bei der Personalrekrutierung und erleichtert somit die Gewinnung von hochqualifizierten Beschäftigten. Es besteht ein landesweites und hannoversches Netzwerk.

implementiert: Vertretungsmittel für Ausfallzeiten schwangerer Mitarbeiterinnen

Aufgrund von Arbeitsschutzregeln/ Beschäftigungsverboten gemäß Mutterschutzgesetz für schwangere Mitarbeiterinnen, insbesondere im Bereich der Kliniken, Labore oder der Feldforschung, können die Hochschuleinrichtungen zur Überbrückung dieser Ausfallzeiten Mittel für eine Vertretungskraft beantragen. Damit wird verhindert, dass Einrichtungen mit schwangeren Mitarbeiterinnen einseitig belastet werden und ggf. eine geschlechtsbezogene Auswahl bei Stellenbesetzungen erfolgt (somit auch Maßnahme im Sinne von B.3).

Seit **2005** fortlaufend, Fördersumme: **Ø 32.000 € p. a.**, Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro, Personaldezernat

implementiert: Finanzielle Unterstützung von Frauen mit Familie bei der Übernahme einer Gastprofessur 2012

Die Übernahme einer Gastprofessur stellt einen wichtigen Schritt im Rahmen der Qualifizierung für eine Professur dar. Befindet sich die Gastprofessur zudem an einer ausländischen Hochschule, gehen damit u. a. zusätzliche finanzielle Belastungen (Flugkosten, Haushaltshilfe etc.) einher. Seit **9/2012** wird eine Frau gefördert (bis 03/2014).

implementiert: Wiedereinstieg

Insbesondere **nach einer längeren Familienphase** können die betroffenen Hochschuleinrichtungen zusätzliche Mittel beantragen, um spezielle Schulungen oder die Verlängerung des Arbeitsvertrages der Vertretungskraft während der Einarbeitungsphase für ein bis drei Monate finanzieren zu können. Darüber hinaus fördert die TiHo die Bereitschaft der Wissenschaftlerinnen, kurze Zeit nach der Geburt ihres Kindes den Dienst wieder aufnehmen zu wollen. Zusätzliche Unterstützungen, z. B. durch die Beschäftigung fachkundiger Aushilfskräfte, die kurzfristig während des Stillens die Dienstaufgaben der Wissenschaftlerin übernehmen können, werden bezuschusst.

Seit **2005** fortlaufend, Fördersumme **Ø 2.000 € p. a.**, Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Sollten sich **habilitierende Wissenschaftlerinnen** in einer besonderen Familiensituation (Betreuung kleinerer Kinder, Pflege von Angehörigen u. ä.) befinden, können auf Antrag finanzielle **Mittel für wissenschaftliche Hilfskräfte** gewährt werden.

Seit **2010**, Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Die besondere **Lebenssituation von Studierenden mit Kind** wird berücksichtigt: Vorrang bei der Einschreibung sowie bevorzugte Einteilung in Lehrveranstaltungen, Praktika und zu Prüfungsterminen ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie.
Koordination: Dezernat Studentische und Akademische Angelegenheiten

implementiert: AG Kinderbetreuung der hannoverschen Hochschulen: Umfangreichstes Projekt ist die gemeinsame Organisation von Kinderferienbetreuung an den hannoverschen Hochschulen. In 2012 wurde das Projekt „**Familienkalender**“ verwirklicht. Hier wurden auf den zwölf Kalenderblättern die vielfältigen Familienformen an hannoverschen Hochschulen dargestellt. Der Kalender wurde Ende **2012** in den Hochschulen gratis verteilt. **1080,00 €**

implementiert: Wiedereinstiegscheck: Mit dem Lotsenportal "Perspektive Wiedereinstieg" werden Frauen, die mehrere Jahre aus dem Beruf ausgestiegen sind und die zurück in den Beruf wollen, unterstützt. Hier finden sie übersichtlich angeordnet die für sie relevanten Informationen und Beratungsstellen sowie eine Liste von Artikeln, Link- und Broschürentipps und Checklisten, die zu ihrer persönlichen Situation passen. Koordination: über die Homepage des Gleichstellungsbüros

geplant: Erweiterung des Kooperationsvertrages mit der AWO: „Unterstützung/ Beratungsleistung für Beschäftigte der TiHo mit pflegebedürftigen Angehörigen“
Immer mehr Beschäftigte werden in absehbarer Zeit vor der Herausforderung stehen, Pflegeverantwortung für eine nahe stehende Person übernehmen zu müssen. Das Ziel des Kooperationsvertrages besteht darin, Beschäftigte bei der Organisation von Lösungen in der Versorgung und Pflege von Angehörigen effizient zu unterstützen. **Ø 3.000 € p. a**

geplant: Partnerschaftliche Karriereplanung für studierende/promovierende Paare (in Kooperation mit der MHH)

Zielgruppe: künftige **Dual Career Couples** mit Interesse an einer gemeinsamen Karriereplanung, Paare mit vorhandenem oder bereits realisiertem Kinderwunsch.

Programmziele: Aufzeigen von Möglichkeiten, wie der Wunsch nach zwei beruflichen Karrieren mit dem Wunsch nach einer Familie verbunden werden kann. **1.000 €** pro Paar, max. 3 Paare

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

implementiert: Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren gemäß NHG

- die Mitwirkung externer Hochschullehrer/innen in Berufungskommissionen ist zu gewährleisten
- mind. 40 % der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

Bei mangelhafter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren kann das Präsidium den Berufungsvorschlag zurückweisen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß NHG ein Widerspruchsrecht, sie kann innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen.

implementiert: Gemäß den Zielvereinbarungen (2010-2012) zwischen TiHo und MWK hat das Präsidium im Einvernehmen mit dem Senat am 06.12.2011 einen **Leitfaden für Berufungsverfahren** beschlossen. Dieser gilt für Berufungsverfahren, die nach dem **01.01.2012** neu begonnen wurden.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

implementiert: TiHo-Studierende, die Probleme im Studium haben, können sich an die **Vertrauensdozentin** oder den **Vertrauensdozenten** der TiHo wenden. Die Vertrauensdozenten sind auch zuständig für die Gruppe der Promovierenden. Darüber hinaus hat die **DFG** an ihren Mitgliedshochschulen sog. Vertrauensdozenten benannt.

implementiert: Dienstvereinbarung über die Beschäftigung von Familienangehörigen in derselben Hochschuleinrichtung vom 21.03.2001. Die Beschäftigung von Familienangehörigen ist in aller Regel ausgeschlossen, wenn es zwischen den Familienangehörigen zu einem Unterstellungsverhältnis kommen würde.

implementiert: Aufgrund der durchgängigen Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen der Hochschule, ist der notwendige **Fokus zur Wahrung der Chancengleichheit** stets gewährleistet.

implementiert: Die angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen erfolgt gemäß NHG, Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Festlegung einer Mindestzahl von Frauen je Statusgruppe in Kommissionen neben der Gleichstellungsbeauftragten. Lt. §16 NHG(6) sollen Frauen bei der **Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen**, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, angemessen berücksichtigt werden.

implementiert: Stellenbesetzungsverfahren: gemäß NHG sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung und der Beförderung bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 % nicht erreicht hat. Interne und externe Stellenausschreibungen werden mit einem entsprechenden Zusatz versehen.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

Umstadium:

Implementiert

beschlossen

geplant

Ressourceneinsatz

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

implementiert: Förderung der **Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsverbänden und wissenschaftlichen Netzwerken** mittels persönlicher Ansprache durch die Leiter/-innen der Institute und Kliniken. Die Motivation Leitungsverantwortung zu übernehmen soll erhöht werden (s. auch B.2 1).

implementiert: Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen zur Beantragung/Beteiligung an Forschungsprojekten/Drittmittelinwerbung: Mit dem Ziel mehr Aufmerksamkeit für die **erfolgreiche Beteiligung von Wissenschaftlerinnen insbesondere in der EU-Forschung** zu erzeugen, wird per E-Mail sowohl über aktuelle Informationsveranstaltungen als auch Möglichkeiten zur Beantragung in aktuellen Forschungsprogrammen informiert (s. auch A.1.3).

implementiert: Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen zur Teilnahme an Wettbewerben und Programmen

Über die Internetseite des Gleichstellungsbüros und durch Rundschreiben wird über aktuelle Wettbewerbe, Programme (z.B. Emmy-Noether-Programm der DFG) und Preisauslobungen informiert. Aufgrund der Größe der Hochschule ist es möglich, Wissenschaftlerinnen gezielt auf Ausschreibungen etc. hinzuweisen und zur Teilnahme bzw. Bewerbung aufzufordern. Die Information über das Gleichstellungsbüro beinhaltet auch einen Hinweis auf die Möglichkeit der Bezuschussung von Reise- und Übernachtungskosten.

Koordination: Präsidialbüro, Gleichstellungsbüro

implementiert: Preis für besonders qualifizierte promovierte Tierärztinnen

(Anreiz für eine wissenschaftliche Laufbahn, Verhinderung des Abbruchs der Hochschullaufbahn)
Für die Dauer eines Jahres wird eine halbe TV-L E13 Stelle zur Verfügung gestellt, die jedoch nur in Verbindung mit einer von der Hochschuleinrichtung bereitgestellten halben TV-L E13 Stelle gefördert wird. Förderungsvoraussetzung ist eine überdurchschnittlich abgeschlossene Promotion und die Zusage der Hochschuleinrichtung über eine Sachausstattung entsprechend der Wissenschaftsdisziplin und die fachliche Einbindung der Bewerberin.

Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Zukunftstag für Mädchen und Jungen

Durchschnittlich 100 Kinder verbringen alljährlich im April den **Zukunftstag für Mädchen und Jungen** in den Instituten und Kliniken der TiHo.

Koordination: Gleichstellungsbüro

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

implementiert: TiHo-Fonds für Gleichstellung

Die TiHo hat **2000** einen internen Mittelpool eingerichtet, durch den Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung und zur Umsetzung der Chancengleichheit finanziell unterstützt werden. Im Bereich der Tiermedizin einmalig, stellt die TiHo hier jährlich einen Betrag von **153.400 €** als „TiHo-Fonds für Gleichstellung“ zur Verfügung.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die Steigerung des Anteils von Professorinnen ist sowohl im Gleichstellungskonzept der TiHo, den Zielvereinbarungen mit dem Land Niedersachsen als auch in der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards DFG als Ziel verankert. **2009**

Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt auf der akademischen Personalentwicklung (promovierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, PhD).

Maßnahmen für Personal im wissenschaftlichen Bereich

implementiert: Überbrückungsstellen zwischen zwei Verträgen (Verhinderung des Abbruchs der Hochschullaufbahn):

Für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der TiHo wird in der Übergangsphase zwischen zwei Verträgen oder bei verzögertem Beginn von Drittmittelstellen eine Überbrückungsstelle zur weiteren Qualifikation für eine Hochschullaufbahn zur Verfügung gestellt (z. B. Ausbildung im Rahmen des Europäischen Colleges zum Diplomate in einem spezifischen Fachgebiet, Juniorprofessur). Derartig befristete halbe Stellen können bis zu einem Jahr finanziert werden. Es wird erwartet, dass die jeweilige Hochschuleinrichtung die halbe Stelle aufstockt.

Seit **2001** fortlaufend, 0,5 Stelle TV-LE13 für die Dauer von bis zu einem Jahr, Fördersumme: **Ø 47.000 € p. a.**, Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Habilitationsförderung

Finanzierung einer halben Stelle für die Dauer von maximal sechs Monaten, damit sich habilitierende Wissenschaftlerinnen während der Förderdauer ausschließlich ihrer Habilitationsschrift widmen können.

seit **2010**, Finanzierung: TiHo-Fonds, Fördersumme: **Ø 20.000 €**, Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Mentoringprogramm (Anreiz für eine wissenschaftliche Laufbahn, Verhinderung des Abbruchs der Hochschullaufbahn)

In einem Mentoring-Programm an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) mit einer Laufzeit von zwei Jahren werden promovierte TiHo-Nachwuchswissenschaftlerinnen durch erfahrene Wissenschaftlerinnen oder erfahrene Wissenschaftler betreut. Ergänzt wird die Mentoring-Partnerschaft durch zielgruppenspezifische Workshops und Trainings, durch

Gruppencoaching, ein Rahmenprogramm sowie die Prozessbegleitung. Expertinnengespräche zu ausgewählten Themen sind eine Neuerung seit dem dritten Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der MHH.

Seit **2007** fortlaufend, bislang 10 Teilnehmerinnen, Finanzierung: TiHo-Fonds, Fördersumme: **3.000 € pro Teilnehmerin**

Koordination: Gleichstellungsbüros der MHH und der TiHo in Kooperation

implementiert: Seminar Hochschuldidaktik

Die TiHo unterstützt finanziell die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an einem zweijährigen berufsbegleitenden Lehrgang zur Erlangung hochschuldidaktischer Kompetenzen zur Vorbereitung auf den Beruf der Hochschullehrerin. Der hochschulinterne Kurs wurde speziell für die Belange in Tiermedizin und Biologie konzipiert. Er umfasst 200 Unterrichtsstunden (Seminare und Coaching) und schließt mit einem bundesweit anerkannten Zertifikat ab.

Seit **2005** fortlaufend, 66 Teilnehmer/innen, Finanzierung: 50 % TiHo-Fonds / 50 % Studiengebühren

Fördersumme: **Ø 14.000 € p. a.**

Koordination: stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte/Qualitätsmanagement

implementiert: Seminare zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen

(Projekt- und Zeitmanagement, Drittmittelwerbung etc.)

Finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Einzelseminaren zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen, die für die Forschungslaufbahn wichtig sind.

Übernahme der Seminarkosten und eventueller Reisekosten auf Antrag.

seit **2001** fortlaufend, Finanzierung: TiHo-Fonds, Fördersumme: **Ø 1.500 € p. a.**

Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Karriere- und Berufungstraining (Seminare mit persönlicher Beratung)

Mit diesem Training werden leistungsstarke und engagierte Post-Doc-Wissenschaftlerinnen gezielt auf die speziellen Anforderungen in Berufungsverfahren vorbereitet und ermutigt, sich auf Professuren zu bewerben. Inhalte des Karriere- und Berufungstrainings sind u. a.

Karriereplanung, Potenzialentwicklung, Zeit- und Selbstmanagement, Bewerbungsvorbereitung, Bewerbungsunterlagen, Berufungsvortrag, Selbstpräsentation (Videoanalyse), Argumentations- und Verhandlungsstrategien (Rollenspiel), Besoldung und Ausstattung. Die

Gleichstellungsbeauftragte steht den Teilnehmerinnen während des Trainings als Spezialistin für Berufungsverfahren für Fragen zur Verfügung. Der Erfolg sowie Anregungen für die nächsten Veranstaltungen werden durch Evaluation der Trainingsseminare ermittelt.

seit **2005** fortlaufend, Finanzierung: TiHo-Fonds, Fördersumme: **Ø 6.000 € pro Training**

Koordination: Gleichstellungsbüro

NEU implementiert: Einzelcoaching

Zweck: Motivation für eine Hochschulkarriere, Qualifikation für eine Professur

Persönliche Begleitung und Beratung promovierter Wissenschaftlerinnen als strukturiertes Angebot (Karriereplanung, gezielte Vorbereitung auf Auswahlgespräche). **2012**

Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Gleichstellungsbüro, derzeit zwei Coachingprozesse

implementiert: Gezielte, persönliche Information aller Wissenschaftlerinnen zu speziellen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen externer Anbieter wie z.B. Deutscher Hochschulverband (DHV). Kostenübernahme auf Antrag möglich. **2002**
Information über einen E-Mail-Verteiler durch das Gleichstellungsbüro und die Gleichstellungsbeauftragte.

implementiert: Reisekostenförderung für Doktorandinnen und promovierte Wissenschaftlerinnen

Finanzielle Unterstützung der Teilnahme an Kongressen bei aktiver Teilnahme (Vortrag/Poster)

Laufzeit 2001-2008, Fördersumme: **Ø 8.500 € p. a.**

implementiert: Reisekostenunterstützung für PhD-Studierende

(erforderlich für PhD-Abschluss, Einbindung in wiss. Netzwerke)

Seit 2009, Fördersumme **15.340 € p. a.**, Finanzierung: TiHo-Fonds, Koordination: Graduate School

implementiert: Kontaktreisen

Ziel: Aufbau und Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke

Für promovierte Wissenschaftlerinnen besteht die Möglichkeit, Zuschüsse zu Kontaktreisen zu beantragen. Diese dienen dem Auf- und Ausbau von wissenschaftlichen Beziehungen zu wissenschaftlichen Einrichtungen sowohl in Europa als auch in Übersee.

seit 2001 fortlaufend, Finanzierung: TiHo-Fonds, Fördersumme: **Ø 2.000 € p. a.**
Koordination: Gleichstellungsbüro

implementiert: Reisen im Rahmen der Weiterbildung zum Diplomate der European Veterinary Colleges

Zur Unterstützung bei der Weiterbildung zum Diplomate der European Veterinary Colleges werden Reisen von promovierten Wissenschaftlerinnen im Zusammenhang mit Disziplinen, für die es an der TiHo keine entsprechende Weiterbildungsermächtigung gibt, gefördert.

seit 2001 fortlaufend, Finanzierung: TiHo-Fonds, Fördersumme: **Ø 1.500 € p. a.**
Koordination: Gleichstellungsbüro

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

implementiert: Das Personalmanagement berücksichtigt bei sämtlichen Maßnahmen das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**. Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Unter diesen Aspekten ist das **Personalmanagement** bestrebt, die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren – insbesondere der DFG – sichtbar zu steigern, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.

Koordination: Personalmanagement, Vizepräsidentin für Forschung

implementiert: Im Intranet und im TiHo-Anzeiger wird gezielt für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wie Programme zur Führungskräfteentwicklung für Personalverantwortliche und Personen aus dem Bereich der Hochschulleitung geworben. Die **Fortbildungsangebote** werden von der Hochschulübergreifenden Weiterbildung (HÜW), dem Studieninstitut Niedersachsen (SIN) und der Medizinischen Hochschule Hannover angeboten.

Koordination: Gleichstellungsbüro und Personalweiterbildung

implementiert: Der Ausschreibungstext von Stellenausschreibungen, insbesondere von Professuren, wird vom Gleichstellungsbüro sowohl an die Frauen- und Gleichstellungsbüros der deutschsprachigen veterinärmedizinischen Fakultäten mit der Bitte um Bekanntgabe als auch an die **Wissenschaftlerinnen-Datenbanken** „FemConsult“ weitergeleitet. „FemConsult“ ist Europas führende Wissenschaftlerinnen-Datenbank, die von der Recherche bis zum Direktkontakt neue Eigenständigkeit für ihre NutzerInnen schafft.

Koordination: Gleichstellungsbüro

geplant: Weiterführung der finanziellen Unterstützung von Promotionsprojekten mit Bezug zur **Genderforschung (A.1 (1.3))**

Koordination: Gleichstellungsbüro

Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen

implementiert: Die **Gleichstellungsbeauftragten der hannoverschen Hochschulen** luden in Kooperation mit der **Heinrich Böll Stiftung Niedersachsen** am 19.11.2010 zu einer Veranstaltung ein, bei der Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fachrichtungen unter der Devise „Königinnen ohne Land“ über ihre Erfahrungen, Planungen und Visionen diskutierten. **2007**

implementiert: Im **TiHo Anzeiger** berichten Wissenschaftlerinnen über ihre Erfahrung im Mentoringprogramm und über Kongress- oder Kontaktreisen, die über den TiHo-Fonds für Gleichstellung finanziert werden. **1998**

implementiert: Bei **Veranstaltungen zur Einwerbung von EU-Mitteln** in Kooperation mit dem FiF, berichten Wissenschaftlerinnen über ihre Erfahrungen zur Antragstellung, geben Tipps und bieten den Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Unterstützung an. **2007**

beschlossen: Genderworkshop für Führungskräfte

Das Ziel des Workshop ist die Sensibilisierung und Information der Führungskräfte der TiHo. Die Teilnehmenden sollen die Strategie Gender Mainstreaming und ihren Nutzen kennenlernen. Sie werden sensibilisiert für Geschlechteraspekte bei der eigenen Tätigkeit. Die Teilnehmenden lernen Möglichkeiten geschlechtssensibler Sprache kennen und bekommen Anregungen um Stellenausschreibungen geschlechtssensibel zu formulieren
Im **WS 2012/2013** werden die **Führungskräfte der Hochschulverwaltung** (Dezernatsleitungen) von der Hochschulleitung zu einem Workshop eingeladen.

geplant: Im Nachgang zum o. g. Genderworkshop wird ein **Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache** entwickelt, der Tipps zur Umsetzung und Beispiele für die Beschäftigten der TiHo enthält.

geplant: Gender Workshop für die **Leiter/-innen der Hochschuleinrichtungen** (Institute und Kliniken)

Koordination: Personalmanagement, Gleichstellungsbüro

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
Abschlussbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	234	1562	13,0%	87,0%	235	1340	14,9%	85,1%	254	1406	15,3%	84,7%		
Anzahl der Promotionen im Jahr	17	98	14,8%	85,2%	21	90	18,9%	81,1%	34	128	21,0%	79,0%		
Anzahl Promovierender	152	598	20,3%	79,7%	181	654	21,7%	78,3%	180	677	21,0%	79,0%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	4	20,0%	80,0%	2	5	28,6%	71,4%	2	2	50,0%	50,0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder														
Juniorprofessuren	3	3	50,0%	50,0%	1	1	50,0%	50,0%	1	4	20,0%	80,0%		
Professuren C3/W2	22	6	78,6%	21,4%	22	8	73,3%	26,7%	18	7	72,0%	28,0%	Die Hochschule ist bestrebt bei gleicher Qualifikation und unter Berücksichtigung der Bewerberinnensituation 50 % der bis 2013 zu besetzenden Professuren mit Frauen zu besetzen	
Professuren C4/W3	21	3	87,5%	12,5%	22	3	88,0%	12,0%	20	3	87,0%	13,0%		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%	1	2	33,3%	66,7%		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!