

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
University of Veterinary Medicine Hannover



Gleichstellungsplan

3. Fortschreibung (2018/2020)

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Gleichstellungsplan der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

3. Fortschreibung (2018/2020)

- I. Einleitung
- II. Rechtliche Grundlagen
- III. Ziele
- IV. Fördermaßnahmen
- V. Fortschreibung des Gleichstellungsplans
- VI. Inkrafttreten

I. Einleitung

Die Kommission für Gleichstellung (KfG) entwirft im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten den Gleichstellungsplan als Teil der Entwicklungsplanung der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo).

Der Gleichstellungsplan wird unter Berücksichtigung der gleichstellungsrelevanten gesetzlichen Vorgaben und den Zielvereinbarungen mit dem Land Niedersachsen regelmäßig fortgeschrieben. Der Gleichstellungsplan und seine Fortschreibung werden unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten von der Kommission für Gleichstellung zur Vorlage für den Senat erstellt. Der Senat beschließt den Gleichstellungsplan mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben im Einvernehmen mit dem Präsidium, überprüft die Fortschritte zur Erfüllung der Ziele und berät über Anpassung, Veränderungen und Ergänzungen des Gleichstellungsplans.

II. Rechtliche Grundlagen

Den rechtlichen Rahmen für den vorliegenden Gleichstellungsplan bilden in ihrer jeweils gültigen Fassung das Grundgesetz, das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG), das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Grundordnung der Stiftung Tierärztliche Hochschule. Die genannten Gesetze werden mit Blick auf die TiHo angewandt, auf eine wortwörtliche Wiedergabe von Gesetzestexten wird überwiegend verzichtet.

III. Ziele

a. Qualitative Ziele

Die TiHo fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und unterstützt Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.

b. Quantitative Ziele

Es ist erklärtes Ziel, den Anteil von Frauen bzw. Männern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind zu erhöhen. Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Personen dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen werden.

Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation solange bevorzugt zu berücksichtigen, bis der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe 50 % erreicht hat. Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes bleiben unberührt.

Der Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Mitgliedergruppen ist in Anlage 2 und 3 aufgelistet. Aus dieser Personalstatistik leiten sich die Zielzahlen für die jeweilige Vergütungs-/Mitgliedergruppe ab.

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.

Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 % berücksichtigt werden.

II. Fördermaßnahmen

Die TiHo fördert auf Antrag Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung aus dem TiHo-Fonds für Gleichstellung (153.400 € p. a.).

Mit personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen abgebaut werden. Dazu zählen beispielsweise:

- Förderung der Qualifizierung von Frauen durch:
 - Ursula-Weigt-Habilitationsprogramm
 - Mentoringprogramm
 - Unterstützung bei der Weiterbildung zum Diplomate der European Veterinary Colleges
 - Einzelcoaching für promovierte Wissenschaftlerinnen
 - Zuschüsse zu Kontaktreisen für promovierte Wissenschaftlerinnen
 - Karriere- und Berufungstraining
 - Gast- und Übergangspofessuren
 - Fort- und Weiterbildungsangebote
 - Vergabe von Stipendien
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
 - Zuschussung der Kinderferienbetreuung für schulpflichtige Kinder bis 12 Jahre
 - Zuschussung der Kosten der Kinderbetreuung bei von Hochschuleinrichtungen ausgerichteten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen
 - Unterstützung bei der Einarbeitung vor oder nach einer Beurlaubung, z. B. durch Fortbildungskurse oder Bezahlung einer Vertretungskraft während der Einarbeitungsphase für bis zu vier Wochen
 - Personalmittel für Wissenschaftlerinnen in besonderen Familiensituationen
- Durchführung und Betreuung von Projekten und Öffentlichkeitsarbeit zur Frauenforschung und Gender Mainstreaming (z. B. Themen mit berufspolitischer Relevanz)
- Der die halbe Stelle übersteigende Anteil der Vergütung der Gleichstellungsbeauftragten wird aus dem TiHo-Fonds für Gleichstellung finanziert.

Über die Mittelverteilung gemäß Gleichstellungsplan entscheidet die Kommission für Gleichstellung selbstständig.

III. Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan ist unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Stellenpläne fortzuschreiben.

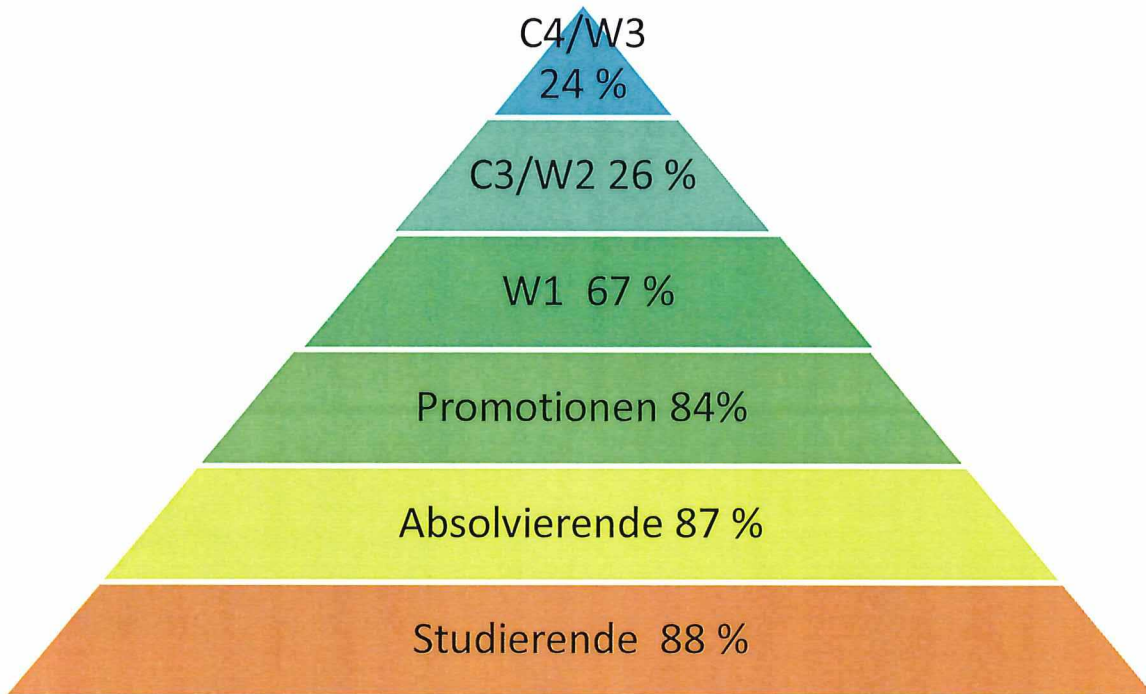
Die erforderlichen Daten für die Erstellung des Gleichstellungsplans werden von der Hochschulleitung zur Verfügung gestellt. Das Präsidium überprüft die Fortschritte zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und berät über Anpassungen, Veränderungen und Ergänzungen des Gleichstellungsplans.

IV. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats im Einvernehmen mit dem Präsidium am 11.09.2018 in Kraft.



Abb. 1: Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen TiHo 2017



In den Gleichstellungsplan sind, auf der Grundlage einer Personalstatistik und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuation, Zielzahlen verbindlich festzulegen. Unter Berücksichtigung der altersbedingten Fluktuation und dem Gleichstellungsziel von 50 % gemäß NHG wurden die Zielzahlen ermittelt. Die Personalstatistik (Anlage 2 und 3) ist Bestandteil des Gleichstellungsplans.

Aus der Kaskade ergeben sich Unterrepräsentanzen von Frauen sowohl hinsichtlich der C4/W3 als auch der C3/W2 Professuren. In der nachstehenden Tabelle sind die Zielzahlen bis 2020 ermittelt. Die Zielzahlen ergeben sich, wenn die Hälfte der bis 2020 zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden würden.

Tab. 1: Ermittlung der Zielzahlen

	2017 m	2017 w	2017 % m	2017 % w	bis 2020 besetzbar	Ziel 2020 m	Ziel 2020 w	Ziel 2020 m %	Ziel 2020 w %
C4/W3	16	5	76 %	24 %	8 (8m, 0w)	12	9	57 %	43 %
C3/W2	23	8	74 %	26 %	8 (5m, 3w)	22	9	71 %	29 %
	39	13	75 %	25 %		34	18	65 %	35 %

Anlage 2

Tab. 2: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 21 (3) NHG
Wissenschaftlicher Bereich

Stichtag: 31.12.2017

BesCr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte				davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/ Männern (Anteil < 50 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q		
Wissenschaftlicher Bereich																				
W3/C4	1	21	5	16								5	16	23,8%	76,2%	23,8%	76,2%	Frauen	23,8%	
W2/C3	2	31	8	23							2	8	23	25,8%	74,2%	25,8%	74,2%	Frauen	25,8%	
W1	3	3	2	1								2	1	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	Männer	33,3%	
C2	4	1	1									1	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%	
C1	5																			
A 16 / A 16+, A16 "Z"	6																			
A15	7	3		3								0	3	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	Frauen	0,0%	
A14	8	7	2	4	1	0,8						2,8	4	42,9%	57,1%	41,2%	58,8%	Frauen	41,2%	
A 13 Einstiegsamt	9	8	4	3	1	0,5						4,5	3	62,5%	37,5%	60,0%	40,0%	Männer	40,0%	
A13 / A 13+, A13 "Z"	10																			
A12	11																			
A11	12																			
A10	13																			
A9 Einstiegsamt	14																			
E15	15	5	3	2								3	2	60,0%	40,0%	60,0%	40,0%	Männer	40,0%	
E14	16	280	78	28	141	82,55	33	19,83	10			160,55	47,83	78,2%	21,8%	77,0%	23,0%	Männer	23,0%	
E13	17	74	15	17	29	17,5	13	7,6	2			32,5	24,6	59,5%	40,5%	56,9%	43,1%	Männer	43,1%	
E13Ü	18	6	2	4								2	4	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%	Frauen	33,3%	
gesamt	19	439	120	101	172	101,35	46	27,43	12	2	221,35	128,43	66,5%	33,5%	63,3%	36,7%				
wiss. Hilfskräfte ¹	20	89			69		20							77,5%	22,5%					
student. Hilfskräfte ¹	21	139			113		26							81,3%	18,7%					
gesamt	22	667	120	101	354		92							71,1%	28,9%					

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

¹ Hilfskräfte sind immer teilzeitbeschäftigt mit maximal 86 Stunden/ Monat; Vollzeitäquivalente liegen nicht vor.

Vergleich Dauer- und Zeitstellen TIHo**	Frauen 2007	Frauen 2017	Männer 2007	Männer 2017	gesamt 2007	gesamt 2017	Frauen 2007 %	Frauen 2017 %
wissenschaftliches Personal Dauer	23	35	26	55	49	90	46,9%	38,9%
wissenschaftliches Personal Zeit	172	245	70	87	242	332	71,1%	73,8%

Stand 09/2017

** ohne wissenschaftliche Hilfskräfte

Anlage 3

Tab. 3: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle Nicht-wissenschaftlicher Bereich (Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw.) Stichtag: 31.12.2017

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte			davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
W3/C4	1		2									0	2	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	Frauen	0,0%
B9 - B11	2																		
B8 - B1	3																		
A 16 / A 16+, A16 "Z"	4																		
A15	5																		
A14	6																		
A 13 Einstiegsamt	7	1			1	0,75						0,75	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%
A13 / A 13+, A13 "Z"	8	1			1							0	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	Frauen	0,0%
A12	9	1	1									1	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%
A11	10																		
A10	11	4	3	1								3	1	75,0%	25,0%	75,0%	25,0%	Männer	25,0%
A9 Einstiegsamt	12																		
E15	13	2	1	1								1	1	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%		
E14	14	9	4	3	2	1,13						5,13	3	66,7%	33,3%	63,1%	36,9%	Männer	36,9%
E13	15	6	3		3	2						5	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%
E13Ü	16	4	3	1								3	1	75,0%	25,0%	75,0%	25,0%	Männer	25,0%
E12	17	6	3	3								3	3	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%		
E11	18	16	2	11	3	1,85						3,85	11	31,3%	68,8%	25,9%	74,1%	Frauen	25,9%
E10	19	8	2	4	2	1,1						3,1	4	50,0%	50,0%	43,7%	56,3%	Frauen	43,7%
E9	20	108	55	20	30	20,21	3	1,75		1		75,21	21,75	78,7%	21,3%	77,6%	22,4%	Männer	22,4%
E8	21	67	29	12	25	14,66	1	0,5	1			43,66	12,5	80,6%	19,4%	77,7%	22,3%	Männer	22,3%
E7	22	25	7	9	8	5,57	1	0,5				12,57	9,5	60,0%	40,0%	57,0%	43,0%	Männer	43,0%
E6	23	111	37	39	35	21,57			1	1		58,57	39	64,9%	35,1%	60,0%	40,0%	Männer	40,0%
E5	24	122	60	32	29	17,8	1	0,75	5	2		77,8	32,75	73,0%	27,0%	70,4%	29,6%	Männer	29,6%
E4	25	13	4	8								4	8,16	30,8%	69,2%	32,9%	67,1%	Frauen	32,9%
E3	26	11	4	4	2	1	1	0,63				5	4,63	54,5%	45,5%	51,9%	48,1%		
E2Ü	27	2	1	1								1	1	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%		
E2	28	107	4		102	60,02	1	0,1	4			64,02	0,1	99,1%	0,9%	99,8%	0,2%	Männer	0,2%
Azubis	29	62	43	19								43	19	69,4%	30,6%	69,4%	30,6%	Männer	30,6%
Gesamt	30	688	266	171	242	147,66	9	4,39	11	4	413,66	175,39	73,8%	26,2%	70,2%	29,8%			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Kommentierung der Personalstatistik und Formulierung der Zielzahlen

1. Wissenschaftliches Personal

Zur Ermittlung der Zielzahlen wird das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) herangezogen, eine Unterrepräsentanz liegt bei Werten unterhalb 50 % vor (NHG § 21 (3) 2).

Im wissenschaftlichen Bereich an der TiHo sind 439 Personen beschäftigt: 292 Frauen (67 %) und 147 Männer (33 %). 221 Personen haben Vollzeitstellen inne: 120 Frauen (entspricht 54 % der wissenschaftlichen Vollzeitstellen und 27 % des gesamten wissenschaftlichen Personals) und 101 Männer (entspricht 46 % der wissenschaftlichen Vollzeitstellen und 23 % des gesamten wissenschaftlichen Personals). Auf Teilzeitstellen sind 218 Personen beschäftigt: 172 Frauen (entspricht 79 % der wissenschaftlichen Teilzeitstellen und 39 % des gesamten wissenschaftlichen Personals) und 46 Männer (entspricht 21 % der wissenschaftlichen Teilzeitstellen und 11 % des gesamten wissenschaftlichen Personals).

Eine Auswertung der Stellen für das wissenschaftliche Personal aus September 2017 ergab zudem, dass der Frauenanteil in den letzten 10 Jahren bei den Dauerstellen von 47 % auf 39 % abgesunken ist und dass dementsprechend der Frauenanteil bei den befristeten Beschäftigungen im wissenschaftlichen Bereich im selben Zeitraum von 71 % auf 74 % angestiegen ist. Von allen Frauen im wissenschaftlichen Bereich haben 88 % eine befristete Stelle, bei den Männern im wissenschaftlichen Bereich sind es 61 %, demzufolge sind 13 % der Frauen auf Dauerstellen und 39 % der Männer auf Dauerstellen beschäftigt. Daher ist Ziel den Anteil von Frauen in unbefristeten Positionen zu stärken.

In der Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses beträgt der Frauenanteil über 50 %. Da diese Stellen u. a. der Qualifikation für eine Professur dienen, ist eine positive Diskriminierung von Frauen vertretbar, denn der Anteil der Professorinnen (W3/C4, W2/C3) an der TiHo beträgt derzeit 25 %. Bei den Juniorprofessuren beträgt der Frauenanteil 67 % (n=3).

Zur Tabelle des Personals im wissenschaftlichen Bereich ist anzumerken, dass die prozentualen Werte für die Kategorie C2 und der Kategorie A15, aufgrund der geringen natürlichen Zahlen kritisch zu betrachten sind. Die C2 Kategorie wird in Zukunft nicht mehr besetzt werden und wird daher nicht besonders berücksichtigt.

Von den 89 wissenschaftlichen Hilfskräften am Stichtag 31.12.2017 waren 69 weiblich (77 %) und 20 männlich (23 %), von den 139 studentischen Hilfskräften waren 113 weiblich (81 %) und 26 männlich (19 %). Insgesamt waren von 1. Januar bis 31. Dezember 2017 283 wissenschaftliche Hilfskräfte eingestellt: 234 Frauen (83 %) und 49 Männer (17%). Im gleichen Zeitraum wurden 455 studentische Hilfskräfte eingestellt: 360 Frauen (79 %) und 95 Männer (21 %).

2. Nichtwissenschaftliches Personal

Zur Ermittlung der Zielzahlen wird das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) herangezogen, da das NHG zu dieser Personalkategorie keine Aussage macht. Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen-

oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt (NGG § 3 (3) 1).

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals sind 688 Personen beschäftigt: 508 Frauen (74 %) und 180 Männer (26 %). 437 Personen haben Vollzeitstellen inne: 266 Frauen (entspricht 61 % der Vollzeitstellen im nichtwissenschaftlichen Bereich und 39 % des gesamten nichtwissenschaftlichen Personals) und 171 Männer (entspricht 39 % der Vollzeitstellen im nichtwissenschaftlichen Bereich und 25 % des gesamten nichtwissenschaftlichen Personals). Auf Teilzeitstellen sind 251 Personen beschäftigt: 242 Frauen (entspricht 96 % der Teilzeitstellen im nichtwissenschaftlichen Bereich und 35 % des gesamten nichtwissenschaftlichen Personals) und 9 Männer (entspricht 4 % der Teilzeitstellen im nichtwissenschaftlichen Bereich und 1 % des gesamten nichtwissenschaftlichen Personals).

Lediglich in den Entgeltgruppen E11, E10 und E4 wird ein Frauenanteil von 45 % nicht erreicht. Von den 62 Auszubildenden an der TiHo sind 43 weiblich (69 %) und 19 männlich (31 %).

3. Zusammenfassung

Insgesamt sind an der TiHo 1127 Personen beschäftigt: 800 Frauen (71 %) und 327 Männer (29 %). 658 Personen haben Vollzeitstellen inne: 386 Frauen (entspricht 59 % der Vollzeitstellen und 34 % des gesamten Personals) und 272 Männer (entspricht 41 % der Vollzeitstellen und 24 % des gesamten Personals).

Auf Teilzeitstellen sind 469 Personen beschäftigt: 414 Frauen (entspricht 88 % der Teilzeitstellen und 37 % des gesamten Personals) und 55 Männer (entspricht 12 % der Teilzeitstellen und 5 % des gesamten Personals).

Aufgrund der großen Personenzahl (vier Entgeltgruppen mit jeweils ≥ 100 Personen, vorrangig im wissenschaftsstützenden Bereich) in den Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz ist in diesen Stellenausschreibungen gemäß NGG § 11 das unterrepräsentierte Geschlecht anzusprechen. Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Personen dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. (NGG § 12).

Wissenschaftliches Personal

Wenn auch in den meisten Berufungsverfahren der letzten Jahre Wissenschaftlerinnen berufen wurden, ist weiterhin im Bereich der W2 und W3 Professuren ein Defizit an Professorinnen festzustellen. An dieser Tatsache orientiert sich daher auch der überwiegende Teil der Fördermaßnahmen und der verstärkte Fokus liegt auf den work-life-balance Maßnahmen.

Nicht-wissenschaftliches Personal

In den Entgeltgruppen E11 und E10 sieht die Kommission für Gleichstellung Handlungsbedarf und in zukünftigen Bewerbungsverfahren sollten Frauen bei entsprechend gleichwertiger Qualifikation besonders berücksichtigt werden.

