



Gleichstellungsplan der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

2. Fortschreibung (2007/2008)

- I Einleitung und Ziele**
- II Fördermaßnahmen**
- III Fortschreibung des Gleichstellungsplans**
- IV Inkrafttreten**

I. Einleitung und Ziele

- (1) Der Gleichstellungsplan der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover ist gemäß § 42 Abs. 2 NHG Teil des Gleichstellungsauftrages (§ 3 Abs. 3) der Hochschule. Er trifft Festlegungen insbesondere über die Ausgabemittel für Gleichstellung (Personal- und Sachmittel), Planstellen und andere Stellen, die vorrangig der Verwirklichung der Aufgaben nach § 3 Abs. 3 NHG gewidmet sind.
- (2) Es ist erklärtes Ziel, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, entsprechend den gesetzlichen Vorgaben (§ 21 Abs. 3 NHG, § 5 NGG) und den Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule zu erhöhen. 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.

Den aktuellen Anteil der Statusgruppen enthält Anlage 1.

II. Fördermaßnahmen

(1) Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag) (§ 3 Abs. 3 NHG). Sie trägt zur Förderung der Geschlechterforschung bei.

(2) Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover richtet einen internen Mittelpool von EUR 153.400.- p. a. ein, durch den auf Antrag Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung nach § 3 Abs. 3 NHG finanziell unterstützt werden können.

Dazu zählen beispielsweise:

- ◆ Förderung der Qualifizierung von Frauen durch
 - ◆ Vergabe von Stipendien
 - ◆ Fort- und Weiterbildungsangebote
 - ◆ Habilitationsförderung
 - ◆ Gast- und Übergangsp Professuren

- ♦ Einrichtung befristeter Teilzeitstellen für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Hochschule zur Überbrückung zwischen zwei Verträgen zur weiteren Qualifikation für eine Hochschullaufbahn. Derartig befristete Stellen können bis zu einem Jahr finanziert werden
- ◆ Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
 - ♦ Kinderbetreuung: für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover wird kostenlos Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren angeboten.
 - ♦ Bezuschussung der Kinderferienbetreuung für schulpflichtige Kinder bis 12 Jahre.
 - ♦ Bezuschussung der Kosten der Kinderbetreuung bei von Hochschuleinrichtungen ausgerichteten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.
 - ♦ Mittelvergabe für Vertretungen von schwangeren Mitarbeiterinnen, sofern diese an ihren Arbeitsplätzen aufgrund der Mutterschutzvorschriften (Mutterschutzgesetz §§ 2, 3, 4 und 8) nicht eingesetzt werden dürfen.
 - ♦ 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.
- ◆ 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 internen Mittelpool getragen.

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

(3) Bei der Evaluation von Lehre und Forschung sowie der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium und Studienreformaktivitäten werden die Situation von Frauen und ihre wissenschaftliche und berufliche Förderung besonders berücksichtigt.

III. Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan ist unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Stellenpläne alle zwei Jahre 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 31. Januar 2008 in Kraft.

Anlage 1 zum Gleichstellungsplan der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
 2. Fortschreibung 2007/2008

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
 Wissenschaftliches Personal, 2005/2007

	Frauen 2005		Frauen 2007		Männer 2005		Männer 2007	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
C4	2	9,1%	1	5,3%	20	90,9%	18	94,7%
W3	0	0,0%	2	40,0%	3	100,0%	3	60,0%
C4/W3	2	8,0%	3	12,5%	23	92,0%	21	87,5%
C3	4	14,8%	3	15,0%	23	85,2%	17	85,0%
W2	1	33,3%	3	37,5%	2	66,7%	5	62,5%
C3/W2	5	16,7%	6	21,4%	25	83,3%	22	78,6%
C2	4	44,4%	3	42,9%	5	55,6%	4	57,1%
W1	5	55,6%	3	50,0%	4	44,4%	3	50,0%
wiss. MA Dauer	22	44,9%	23	46,9%	27	55,1%	26	53,1%
wiss. MA Zeit	135	64,3%	172	71,1%	75	35,7%	70	28,9%

Datenquelle: Dezernat Personal, Dezember 2007

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
 Beschäftigte¹, 2005/2007

	Frauen 2005		Frauen 2007		Männer 2005		Männer 2007	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Beschäftigte¹	415	69,5%	446	72,1%	182	30,5%	173	27,9%

Datenquelle: Dezernat Personal, Dezember 2007

¹ seit Einführung des TVöD am 1.11.2006 gibt es die bisherige Unterscheidung in „Angestellte“ und „Arbeiter/innen“ nicht mehr. Die beiden Statusgruppen werden als „Beschäftigte“ zusammengefasst.