

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
University of Veterinary Medicine Hannover



Integrierter Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG

Berichtszyklus 2022 - 2025

Abfassungsdatum des Berichts: 20.09.2024

Ansprechpersonen

Dr. Beate Pöttmann

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
Bünteweg 2

30559 Hannover

Telefon: 0511-953 8012

beate.poettmann@tiho-hannover.de

Prof. Dr. Richter Assencio

Vorsitzende der Kommission für Gleichstellung

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover,
Institut für Pharmakologie und Pharmazie
Bünteweg 17

30559 Hannover

Telefon: 0511-953 8720

franziska.richter.assencio@tiho-hannover.de

1. Beförderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

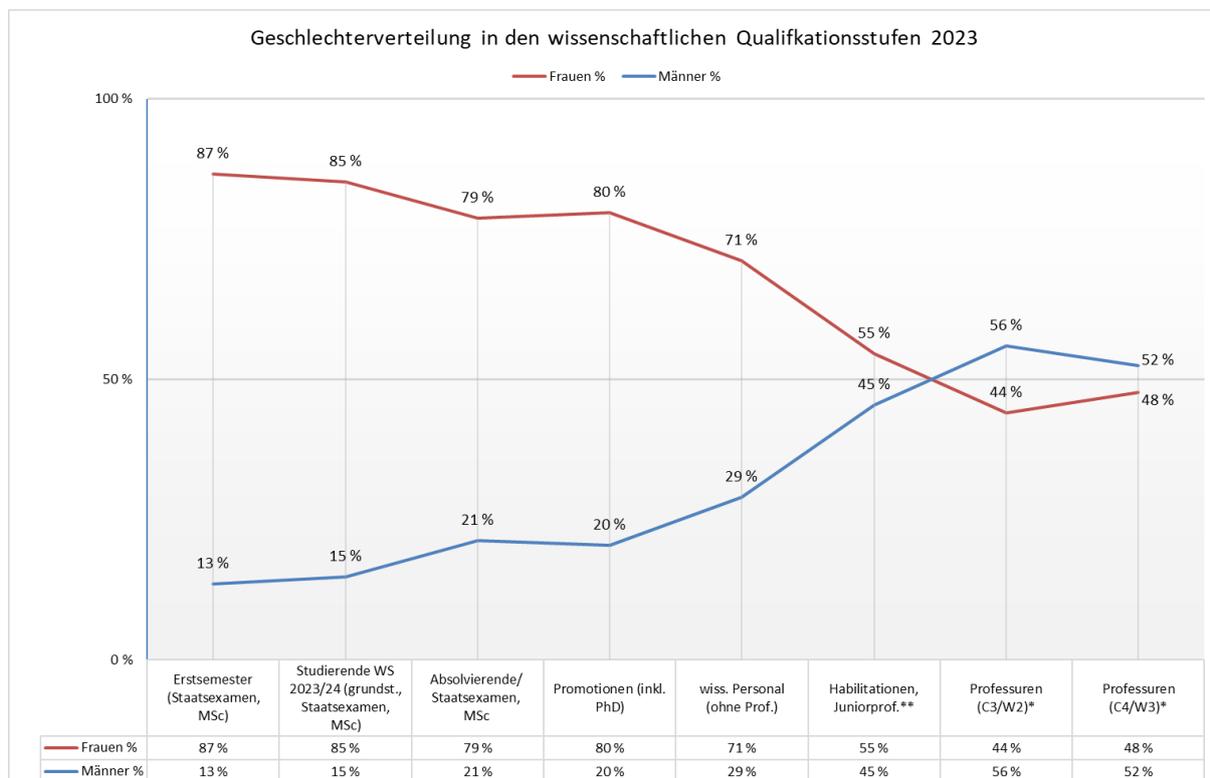
1.1. Hochschuleigene Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum

Welche fach- und/oder qualifikationsstufenspezifischen Handlungsfelder sind, ausgehend von der bisherigen Gleichstellungsarbeit an Ihrer Einrichtung, aktuell für Ihre Hochschule besonders relevant? Berichten Sie über ggfs. intersektionale Aspekte. Welche Ziele (qualitativ wie quantitativ) hat sich Ihre Hochschule für den aktuellen Berichtszeitraum gesetzt? Sind die Ziele in einen strategischen Rahmen (z.B. bei der Weiterentwicklung der bisherigen Gleichstellungsstrategien oder in Gleichstellungskonzepte der Hochschule) eingebettet?

Als wichtiges Handlungsfeld muss die Diskussion zur Hochschulentwicklung im Sinne einer gleichstellungsorientierten und geschlechtergerechten Kultur betrachtet werden. Dazu zählt die Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen u. a. zur Umsetzung einer wissenschaftlichen Laufbahn. In Auswahlverfahren, insbesondere Berufungsverfahren, werden Effekte beachtet und vermieden, die der Geschlechtergerechtigkeit widersprechen. Auch die geschlechtergerechte Verteilung von Ressourcen sollte beobachtet werden.

Ein weiteres Handlungsfeld ist die zielgerichtete individuelle Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen, um die Parität im wissenschaftlichen Bereich zu stabilisieren.

Aus der Studierenden- und Personalstatistik lässt sich ableiten, dass der Frauenanteil an der TiHo auf den meisten Ebenen mehr als 50 % beträgt (Abb. 1). Allerdings nimmt er mit steigender Qualifikations- und Entgeltstufe ab. Beim wissenschaftlichen Personal sinkt der Frauenanteil auf der Ebene der Professur auf knapp 50 %.



*Stand 31.12.2023

** Aufgrund der kleinen Fallzahl Summe abgeschlossene und beantragte Habilitationen 2022-1. Halbjahr 2024 (Stand 30.06.2024).

Abb. 1: Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in Prozent (31.12.2023)

Im Gleichstellungsplan 2021 konnten auf Basis der zukünftig neu zu besetzenden Professuren im Geltungszeitraum bis 2023 Frauenanteile von 40 % bei den W2/C3-Positionen und von 50 % bei den W3/C4-Positionen als Zielmarken gesetzt werden. Diese Marken wurden Anfang 2024 erreicht. Die 50%-Marke des Frauenanteils bei den Professuren soll stabil erhalten werden.

Der Frauenanteil bei den Professuren ist in der jüngeren Vergangenheit zwar kontinuierlich gestiegen, jedoch muss ein besonderes Augenmerk auf die Stufe darunter, der Habilitation/Juniorprofessur, gerichtet werden. Diese stellt die 50 % Schnittstelle der beiden Geschlechterkategorien und zudem die „Eintrittskarte“ in die Ebene der Professuren dar. Es ist nach wie vor von Bedeutung, Absolventinnen bei ihrer Entscheidung zu stärken, eine wissenschaftliche Laufbahn für sich persönlich als attraktiv zu bewerten.

Frauenfördernde Maßnahmen für das wissenschaftliche Personal sollten insbesondere in diesem Bereich ansetzen. Die Ergebnisse einer Umfrage unter den Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau zeigte, dass hier die berufliche Entscheidung vor dem Hintergrund ganz persönlicher Bedingungen gefällt wird. Im Fokus stehen hier insbesondere die Fragen, wie die Familiengründung damit vereinbart werden kann und welche beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund der meist zeitlich befristeten Stellensituation zu verfolgen sind. Hier könnten z. B. besondere Beratungs-, Mentoring- und Coachingmaßnahmen unterstützen, um persönliche Klarheit zu gewinnen.

Als qualitatives Ziel soll das Thema Familienfreundlichkeit an der TiHo selbstverständlich ausgebaut und in zukünftige Planungen der Hochschule mit einfließen. Dazu gehören die Weiterführung von passenden Beratungs- und Vermittlungsangeboten zur Kinderbetreuung, die über das kommunale Angebot hinausgehen. Auch die Machbarkeitsanalyse der familienfreundlichen Anpassung von Arbeitszeiten und Gremienarbeit, unter Berücksichtigung der Verpflichtungen aus dem Klinikbetrieb der Hochschule wird nachdrücklich verfolgt. Die Ergebnisse fließen beispielsweise in Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitregelungen ein (u. a. für mobiles Arbeiten).

Zudem soll innerhalb der TiHo der Kulturwandel hin zu Geschlechterparität weiter gestärkt werden. Hier hat sich die Situation an der TiHo deutlich zugunsten der Frauen gewandelt. Sowohl in der Hochschulleitung (Präsidium) als auch bei den Leitungen der Hochschuleinrichtungen (Klinken, Institute, Bibliothek etc.) sind Frauen mit mindestens der Hälfte vertreten. Die deutliche Sichtbarkeit von Frauen gerade auf den höheren Ebenen hat eine Vorbildfunktion für die jüngere (Studentinnen)-Generation und festigt die „Normalität“, dass Frauen mitgestalten und Führungsaufgaben übernehmen.

1.2. Strukturen zur Beförderung der Chancengleichheit an der Hochschule

Wie stellen sich die Strukturen zur Gleichstellungsarbeit (inkl. personeller und finanzieller Ausstattung) an Ihrer Hochschule dar? Welche strukturellen Veränderungsprozesse sind an Ihrer Hochschule gegenüber dem letzten Berichtszeitraum vollzogen worden? Welche Strukturen auf zentraler und dezentraler Ebene haben sich besonders bewährt? Wie nutzen Sie die hochschuleigene oder externe Genderexpertise für Entscheidungs- und Änderungsprozesse an Ihrer Hochschule?

Für die Gleichstellungsarbeit ist eine Stabstelle Gleichstellung (Gleichstellungsbüro) etabliert, deren personelle Ausstattung im Stellenplan der TiHo seit mehr als 30 Jahren verankert ist. Die dauerhafte Ausstattung ist in Tab. 1 zusammengefasst.

Tab. 1: Ausstattung der Stabstelle Gleichstellung der TiHo

Funktion	Personal- und Sachmittel
Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte (GB)	50 % TV-L E13 (befristete Amtszeit) plus nebenberufliche Stellvertreterin mit paralleler Amtszeit
Verwaltungsangestellte	75 % TV-L E6 (unbefristet) Sachmittel in ausreichender Höhe aus zentralen Mitteln
TiHo-Fonds für Gleichstellung	153.400 € p.a., KfG stimmt gemäß Gleichstellungsplan über dessen Verwendung ab

Besonders hervorzuheben ist der im veterinärmedizinischen Hochschulbereich bundesweit einmalige [TiHo-Fonds für Gleichstellung](#). Dabei handelt es sich um einen hochschulinternen Mittelpool in Höhe von 153.400 € p. a., der seit dem Jahr 2000 ausschließlich zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen vorgehalten wird. Über die Verwendung dieser Mittel entscheidet die KfG eigenständig im Rahmen des [Gleichstellungsplans](#), welcher aus der bereits im Jahr 2000 vom Senat der TiHo verabschiedeten Frauenförderrichtlinie hervorgegangen ist. Er wird unter Berücksichtigung der Novelle des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) und der Novellierung der gleichstellungsrelevanten Paragraphen des NHG regelmäßig fortgeschrieben, zuletzt 2024.

Die TiHo erklärt die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen zu ihrer Intention. Dabei widmet sie der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen (Work-Life-Balance) besondere Aufmerksamkeit. Der Gleichstellungsauftrag ist im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) verbindlich für alle Hochschulen festgeschrieben (§ 3 Abs. 3). Auf die Umsetzung dieses Auftrags wirkt die gewählte, hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte (GB) hin. Sie wird von der Kommission für Gleichstellung (KfG) vorgeschlagen und vom Senat für eine Amtszeit von vier, bei Wiederwahl acht Jahren, gewählt (§ 42 (1)). Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit mittels Tätigkeitsbericht über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben ([Grundordnung der TiHo](#)). Die GB vertritt die Hochschule auf Landesebene in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Lakog niedersachsen) und auf Bundesebene in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).

Die GB der TiHo und das von ihr geleitete Gleichstellungsbüro sind direkt dem Präsidenten zugeordnet. Unterstützung erfährt sie durch ihre nebenberufliche Stellvertreterin sowie durch die KfG. Diese Senatskommission hat insbesondere die Aufgabe, die GB zu unterstützen sowie zu deren Tätigkeitsbericht Stellung zu nehmen. Die GB nimmt regelmäßig beratend an den Sitzungen des Senats und des Stiftungsrats teil. Der Stiftungsrat berät die Hochschule, beschließt Stiftungsangelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung und überwacht die Präsidiumstätigkeiten.

Aufgrund der durchgängigen Information und Beteiligung der GB insbesondere bei der Entwicklungsplanung in der Hochschulentwicklungskommission, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans in der KfG sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen der Hochschule (im Senat, in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren) ist der notwendige Fokus zur Wahrung der Chancengleichheit für Frauen stets gewährleistet.

Weitere Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit ergeben sich darüber hinaus durch

- die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG,
- die Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz,
- [Hochschulentwicklungsvertrag](#) vom 12.03.2024 zwischen Land und Hochschulen
- die Zielvereinbarungen zwischen Hochschule und Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) Niedersachsen,
- die Beteiligung an der [Niedersächsischen Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“](#) von MWK, LHK sowie Lakog Niedersachsen mit dem Ziel, strukturelle und habituelle Barrieren für eine ausgewogene Beteiligung und Teilhabe von Frauen und Männern in Lehre, Forschung und Management abzubauen,
- das Gleichstellungszukunftskonzept der TiHo im Rahmen der Bund/Ländervereinbarung zum Professorinnenprogramm III,
- den Beitritt zur [Charta der Vielfalt](#).

Die bewährten Strukturen wurden seit dem letzten Berichtszeitraum ergänzt um eine Arbeitsgruppe Diversität, in der sich Vertretungen aus Personalrat, KfG sowie AStA zusammenfinden. Angestoßen wurde diese Initiative u. a. vom Personalrat. Die Bearbeitung von gleichstellungs-

und diversitätsorientierten Themen wurde damit auf eine noch breitere Basis gestellt. Hier wurde z. B. der neue Verhaltenskodex für die TiHo-Angehörigen entwickelt.

Im Rahmen neuer Entwicklungen der TiHo in diesen Bereichen fließen vor allem die Expertisen der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ von MWK Niedersachsen, Landeshochschulkonferenz Niedersachsen und Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten Niedersachsen ein. Hier werden kooperativ und zielorientiert Leitfäden und erprobte Praxisbeispiele diskutiert und allen Beteiligten für ihre internen Prozesse zur Verfügung gestellt. Wichtige Themen sind dabei intersektionale Gleichstellungsarbeit oder die Möglichkeiten zur Vermeidung von unbewussten Vorurteilen. An den entsprechenden Informationsveranstaltungen nehmen neben der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig weitere Akteure der TiHo teil, z. B. Mitglieder des Präsidiums, der KfG oder Personalrat.

1.3. Fach- und karrierestufenspezifische Maßnahmen der Hochschule

Bitte beschreiben Sie hier besonders erfolgreiche Maßnahmen der Einrichtung, insbesondere für Fächer bzw. Karrierestufen mit einer unzureichenden Beteiligung des strukturell im Fach jeweils unterrepräsentierten Geschlechts. Sofern vorhanden, verweisen Sie auf entsprechende interne oder externe Evaluationen. Beschreiben Sie außerdem weitere Maßnahmen, die Ihre Hochschulen für den Berichtszeitraum 2022-2025 prioritär plant.

An der TiHo sind gleichstellungsfördernde Strukturen und Maßnahmen seit mehr als 25 Jahren verankert. Sie sind im Gleichstellungsplan festgeschrieben und werden regelmäßig an die bestehenden Verhältnisse angepasst.

Evaluationen der gleichstellungspolitischen Aktivitäten (u. a. Total-E-Quality, Gleichstellungszukunftskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramm III, interne Umfrage im wissenschaftlichen Mittelbau) der letzten Jahre zeigten, dass die aus dem TiHo-Fonds für Gleichstellung finanzierten Förderangebote in den Augen der Befragten deutlich zur Qualifikationssteigerung, zur zumindest temporären Schaffung von Sicherheit, zur Berufungsvorbereitung und zur Netzwerkbildung beitragen. In vielen Fällen berichten die Befragten, es habe keine Alternative zu der von ihnen genutzten Förderung gegeben. Aus diesem Grund sind diese Maßnahmen im Zuge der letzten [Aktualisierung des Gleichstellungsplans](#) (beschlossen von Präsidium und Senat im Juni 2024) für die nächsten Jahre weiter verstetigt worden:

- Ursula-Weigt-Habilitationsprogramm (seit 2015): Förderung der Endphase der Habilitation: Personalmittelförderung, die dazu dient, die Abschlussbedingungen durch die Freistellung von Routinetätigkeiten zu verbessern).
- Weiterbildungsmaßnahmen und Reisekostenunterstützung für promovierte Tierärztinnen: Unterstützung in der Abschlussphase einer Weiterbildungsmaßnahme, z. B. Unterstützung in der Prüfungsphase zur Erlangung des Diplome eines European Colleges oder ähnlicher Prüfungen.
- Förderung von Kontaktreisen zum Aufbau wissenschaftlicher Netzwerke
- Mentoring: Reservierung und Finanzierung von bis zu 3 Plätzen für promovierte Wissenschaftlerinnen im Ina-Pichlmayer-Mentoring-Programm der MHH
- Einzelcoaching für Wissenschaftlerinnen in Entscheidungsphasen der wissenschaftlichen Laufbahn und Tätigkeit
- Karriere- und Berufungstraining für Wissenschaftlerinnen
- Kongressreisekostenförderung für promovierte Wissenschaftler*innen mit Familienverantwortung

Im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung ist eine Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten verabschiedet worden. Ziel ist es moderne und zukunftsorientierte Arbeitsformen an der TiHo zu schaffen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, die Arbeitszufriedenheit zu steigern und die Motivation der Beschäftigten zu erhöhen.

Darüber hinaus werden insbesondere Frauen gemäß Gleichstellungsplan mit weiteren Maßnahmen unterstützt:

Personelle Unterstützung am Arbeitsplatz:

- 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 und Beratung für Wissenschaftlerinnen in besonderen Familiensituationen

Unterstützung bei der Kinderbetreuung:

- Bezuschussung der Kinderferienbetreuung für schulpflichtige Kinder bis 12 Jahre
- Finanzierung von Kinderbetreuung bei von Hochschuleinrichtungen ausgerichteten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen durch einen professionellen Dienstleister
- Eltern-Kind-Räume mit Computerarbeitsplatz, in die sich Studierende und Beschäftigte mit ihren Kindern zurückziehen können. Kinderbetreuung in diesen Räumlichkeiten kann flexibel über einen externen Anbieter gebucht werden, z. B. bei Tagungen.
- Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung für Neuberufene und Führungskräfte durch einen kommerziellen Familienservice

Die Schaffung von geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen ist nur möglich, wenn diese von der passenden Hochschulkultur getragen wird. Führungskräfte sollten die unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden erkennen können und bei Problemfällen lösungsorientierte Möglichkeiten aufzeigen. Zur Unterstützung werden folgende Maßnahmen, finanziert aus TiHo-Fonds für Gleichstellung und Budget Mitteln für Personalentwicklung angeboten:

- Seminare für Führungskräfte im Rahmen der Personalentwicklung, u. a. innerhalb der Dialoginitiative von MWK, LHK und LaKoG in Niedersachsen
- Seminare und andere Fortbildungsangebote hinsichtlich: Unconscious Bias, geschlechtergerechtes Recruiting, etc. zur Steigerung und Festigung der geschlechtergerechten Hochschulkultur.
- Informationsveranstaltungen für wissenschaftliches Personal zum Thema Berufs- und Lebensplanung, Aufzeigen von wissenschaftlicher Karriere außerhalb der Hochschule
- Fortbildungen zum Thema Berufungen für Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen.
- Dual Career Option in Berufungsverfahren, im Bedarfsfall wird über ein Netzwerk in Hannover nach passender Lösung gesucht.

1.4. Lessons Learned

Gab es an Ihrer Hochschule weniger erfolgreiche Maßnahmen bzw. Maßnahmen, die nicht funktioniert haben oder nicht fortgeführt wurden? Bitte beschreiben und begründen Sie entsprechend. Falls Sie Ihre Maßnahmen evaluiert haben (lassen) verweisen Sie bitte auf diese Erkenntnisse. Stellen Sie ggf. dar, was Sie (und andere) daraus für die weitere Gestaltung von Maßnahmen lernen könnten.

Der sogenannte „[Zukunftstag](#)“ sollte das Interesse von Mädchen an sogenannten Männerberufen und von Jungen an sogenannten Frauenberufen wecken. Die TiHo beteiligt sich seit Einführung daran (ca. 100 Kinder pro Jahr, davon ca. 70 % Mädchen), allerdings mit dem Ergebnis, dass sich beide Geschlechter stereotypisch verhalten, z. B. Mädchen wollen zur Pferde- und Hundeklinik, Jungen in die EDV-Abteilung. Ziel sollte jedoch sein, Jungen als potenzielle Interessenten für die Tiermedizin zu gewinnen (85% Studentinnenanteil). Dies gelingt aus unser Sicht mittels der Maßnahme „Zukunftstag“ kaum.

1.5. (Neue) Herausforderungen und zukünftige Handlungsfelder

Bitte beschreiben Sie, wo Sie – bestehende oder auch neue – Herausforderungen für die Verwirklichung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sehen. Berücksichtigen Sie in Ihrer Gleichstellungsarbeit die intersektionale Perspektive? Beschreiben Sie diesen intersektionalen Ansatz.

Nach wie vor stellt die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und Familienaufgaben (Sorge um Kinder oder andere Angehörige mit Pflegebedarf) eine der wichtigsten Herausforderungen für die Betroffenen dar. Die Kombination mit oft prekären Arbeitsverträgen steigert die entsprechenden Schwierigkeiten. Diese Probleme betreffen immer noch mehrheitlich Frauen, wenngleich zunehmend mehr Männer Sorgearbeit übernehmen und dann ebenfalls auf diese Situation stoßen.

Der intersektionale Ansatz wurde bisher bei Förderprogrammen in Verbindung mit Familienaufgaben betrachtet, z. B. Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Kind. Eine Ausweitung auf andere Diversitätsaspekte steht noch aus.

Herausfordernd ist die Erläuterung des Begriffs „intersektional“ und seine praktische Umsetzung.

2. Beförderung von Diversität

2.1. Hochschuleigene Themen, Ziele und Strategien für den Berichtszeitraum

Welche inhaltlichen Planungen und Ziele nehmen Sie sich zur Beförderung von Diversität in Ihrer Einrichtung vor? Haben Sie dabei bestimmte (standortspezifische) Priorisierungen von Diversitätsdimensionen bzw. inhaltliche Schwerpunktsetzungen vorgenommen? Warum haben Sie diese Priorisierung ggf. vorgenommen und wie sind Sie dabei vorgegangen?

Verfügt Ihre Hochschule über ein Diversitätskonzept oder eine -strategie? Falls ja, beachten Sie den Punkt 6 dieses Leitfadens und ergänzen Sie gerne den entsprechenden Link. Auf welcher Grundlage (Forschungsergebnisse, Befragungen, Diskussionsrunden) haben Sie diese erarbeitet?

Werden an Ihrer Hochschule Daten zu weiteren Diversitätsdimensionen (neben Alter und Geschlecht) erhoben (u.U. in anonymisierter Form) und publiziert oder anderweitig genutzt? Wenn ja, beschreiben Sie diese.

Vergangene Analysen, z. B. anonymisierte Umfragen im wissenschaftlichen Mittelbau zur Work-Life-Balance, zeigen Bereiche auf, in denen Verbesserungen möglich sind. Die Arbeitszeiten müssen flexibler gestaltet werden, um den individuellen Lebensentscheidungen besser Rechnung zu tragen. Die TiHo möchte insbesondere die Internationalisierung und die barrierefreie Gestaltung (räumlicher Art, aber auch hinsichtlich Sprache, Internet etc.) stärker in den Fokus nehmen. Trotz der Bemühungen, ein integratives Umfeld zu schaffen, gibt es immer noch organisatorische, strukturelle und sprachliche Barrieren, die beseitigt werden müssen, um das globale Engagement und die Wirkung der TiHo zu verstärken und deren Betrieb mittel- und langfristig aufrechtzuerhalten. Es wird eine Willkommenskultur für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Studierende und Beschäftigte gelebt und angestrebt, diese weiter auszubauen. Ziel ist neben der Verbesserung der internationalen Vernetzung die Gewinnung von Fachkräften und ausländischen Studierenden. Der Ausbau der Internationalisierung stellt eine Gemeinschaftsaufgabe aller Hochschulangehörigen und einen kontinuierlichen Prozess dar.

Die TiHo verfügt aktuell nicht über ein Diversitätskonzept oder eine Diversitätsstrategie.

Die TiHo erhebt personenbezogene Daten entlang der Landesvorgaben, u. a. für die Landesstatistiken zu Studierenden oder Personal. Darüber hinaus gehende Angaben werden nicht erhoben.

2.2. Strukturen zur Beförderung von Diversität

Wie stellen sich die Strukturen zur Diversitätsarbeit (inkl. personeller und finanzieller Ausstattung) an Ihrer Hochschule dar?

Gibt es an Ihrer Hochschule bereits Strukturen zur Diversitätsarbeit? Sofern zutreffend: Wie stellen sich die Strukturen zur Beförderung der standortspezifischen Diversitätsdimensionen (inkl. personeller und finanzieller Ausstattung) an Ihrer Hochschule dar?

Wie bewerten Sie den Aufbau? Welche Strukturen auf zentraler und dezentraler Ebene haben sich besonders bewährt?

Wie verbinden Sie die beiden Themenfelder „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und „Beförderung von Diversität“ an Ihrer Hochschule?

Wie nutzen Sie die hochschuleigene oder externe Diversitätsexpertise für Entscheidungs- und Änderungsprozesse an Ihrer Hochschule?

An der TiHo gibt es bisher keine spezielle Stelle für Diversität, z. B. Diversitätsbeauftragte/r. Fragestellungen und Aufträge zu dieser Thematik werden von den Akteurinnen und Akteuren der Gleichstellungsarbeit, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung wahrgenommen. Kosten für Projekte und Maßnahmen werden aus Mitteln des TiHo-Fonds für Gleichstellung oder dem Budget für Personalentwicklung finanziert. Für die Größe und Struktur der TiHo erscheint eine (Parallel)Struktur für Diversitätsfragen neben der für Gleichstellung zu aufwändig und nicht zielführend.

Im Gleichstellungsplan 2021 wurde das Thema Diversität erstmals als gleichwertiges Arbeitsfeld aufgenommen:



Im selben Jahr ist die TiHo der Charta der Vielfalt beigetreten und beteiligt sich seitdem an Aktivitäten wie am jährlichen Tag der Vielfalt/ Diversity Day, z. B. mit Umfragen, Sommerfestaktionen oder dem Hissen der Diversity-Flagge zu bestimmten Anlässen. Dadurch erfährt das Thema Diversität in der TiHo eine höhere Aufmerksamkeit. Eine Verbreitung der Aktivitäten über Social Media Plattformen (Facebook, Instagram, YouTube) erhöht den Bekanntheitsgrad.

Die TiHo ist darüber hinaus vernetzt in übergeordneten Arbeitsgruppen, z. B. [Stammtisch Queere Hochschule](#), AG Familiengerechte Hochschule etc. und profitiert von externen Erfahrungen um Ideen für die eigene Hochschule zu entwickeln.

2.3. Zielgruppen, Maßnahmen und Vorhaben der Hochschule

Bitte beschreiben Sie besonders erfolgreiche Maßnahmen an Ihrer Einrichtung. Erläutern Sie den Zuschnitt auf bestimmte Zielgruppen und/oder Diversitätsaspekte und ggf. den

intersektionalen Ansatz Ihrer Maßnahmen. Berichten Sie ggf. auch von vorangegangenen Bedarfsanalysen und anschließenden Auswertungen oder Evaluationen.

Beschreiben Sie außerdem weitere Maßnahmen, die Ihre Hochschule für den Berichtszeitraum 2022-2025 prioritär plant.

Im Hinblick auf Diversität und hier mit dem Fokus Internationalität ist die Arbeit des International Academic Office (IAO) mit seinen vielfältigen Angeboten hervorzuheben. Neben organisatorischen Hilfen und Sprachkursen werden gerade soziale Angebote zur Netzwerkbildung und Integration gerne wahrgenommen. Das IAO ist organisatorisch eng verzahnt mit der Arbeit des Gleichstellungsbüros.

Die TiHo bietet kontinuierlich Schulungs- und Entwicklungskurse auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten an, um ihre Beschäftigten und Studierenden zu unterstützen. Das Angebot soll ausgebaut werden, z. B. jährliche Inhouse-Seminare zu diversitätsgerechter Sensibilisierung, aber auch Abbau von sprachlichen Barrieren (Formulare, Informationen).

2.4. Lessons Learned

Sofern zutreffend:

Gibt es an Ihrer Hochschule schon Erfahrungen mit weniger erfolgreichen Maßnahmen oder Maßnahmen, die nicht fortgeführt wurden/werden sollen? Bitte beschreiben Sie diese, ggf. mit Verweis auf Evaluationen. Stellen Sie ggf. dar, was Sie (und andere) daraus für die weitere Gestaltung von Maßnahmen lernen könnten.

Keine Meldung

3. Entwicklung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft: Status Quo

Was verstehen Sie an Ihrer Einrichtung unter einer nachhaltigen Entwicklung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und zu mehr Perspektivenvielfalt durch Diversität? Werden die beiden Themen: Chancengleichheit und Diversität aus Ihrer Sicht an Ihrer Hochschule ausreichend gewürdigt? An welchen Ereignissen / Strukturen / Prozessen stellen Sie positive Veränderungen in dieser Hinsicht fest?

Stellen Sie einen Paradigmenwechsel im Umgang mit unterrepräsentierten Personengruppen an Ihrer Hochschule fest? Gibt es konkrete Abstimmungsprozesse, Austauschformate, Monitoringprozesse, Veranstaltungen etc., die auf eine positive Entwicklung der Organisationsstruktur hindeuten?

Wir verstehen unter nachhaltiger Organisationsentwicklung hinsichtlich Gleichstellung und Diversität, dass auf allen Ebenen und bei allen Entscheidungen diese Bereiche selbstverständlich mitgedacht und berücksichtigt werden. Im Jahr 2021 ist die TiHo der Charta der Vielfalt beigetreten und nimmt an Aktivitäten teil. Im Jahr 2023 wurde [der TiHo der Nachhaltigkeitspreis von Total-E-Quality](#) für die fünfte Auszeichnung in Folge verliehen. Das Prädikat honoriert Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit unter intersektionalem und inklusivem Ansatz. Die TiHo hat sich erfolgreich an den Bund/Länderprogrammen „Professorinnenprogrammen I bis III beteiligt und nimmt auch im aktuellen Programm teil.

Innerhalb der TiHo werden positive Veränderungen z. B. dadurch wahrgenommen, dass im Gegensatz zu früheren Zeiten, in Gremien diese Themen nicht ausschließlich von den jeweils Beauftragten (u. a. Gleichstellungsbeauftragte) angesprochen, sondern von den jeweiligen Mitgliedern aufgegriffen werden. Für die Erarbeitung eines neuen Verhaltenskodex für die

TiHo hat sich eine breit aufgestellte Arbeitsgruppe gefunden (AG Diversität aus unterschiedlichen Bereichen (Personalrat, AStA, Schwerbehindertenvertretung, KfG u.a.), ihr Entwurf befindet sich im Abstimmungsprozess durch Präsidium und Senat.

Queere Personen werden wahrgenommen und explizit angesprochen. Spezielle Beratungs- und Austauschformate der hannoverschen Hochschulen (z. B. Queer Guide der Hochschulen in Hannover) wurden in den letzten Jahren aufgebaut und Mitglieder der TiHo nehmen diese regelmäßig wahr.

Personalentwicklung bedeutet hier eine dauerhafte Aufgabe, um bei allen Beteiligten den Blick für diesen Bereich zu schärfen und unbewusste Denkmuster erkennen zu lassen, um Diskriminierungen gar nicht erst entstehen zu lassen und um bestehende Probleme adäquat begegnen zu können. Dies ist insbesondere deshalb von großer Bedeutung, da betroffene Menschen ihre persönlichen Daten und Situationen nicht immer preisgeben.

4. Abstimmungs- und Partizipationsprozess

Bitte führen Sie auf, welche Stelle(n) den Bericht erstellt hat (bzw. haben) und welche Personen(gruppen), Organe / Gremien / Institutionen daran beteiligt waren und/oder den Bericht beschlossen und/oder zur Kenntnis genommen haben. Personalisierte Daten sind nicht notwendig; der Abstimmungs- und Beteiligungsweg bzw. der Partizipationsprozess an Ihrer Hochschule sollte deutlich werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte erarbeitete einen Entwurf in Abstimmung mit der Kommission für Gleichstellung und legte diesem dem Präsidium vor. Das Präsidium beschloss diesen Bericht und legt ihn dem Senat im Oktober 2024 zur Kenntnisnahme vor.

5. Freier Berichtsteil/Sonstiges

Bitte teilen Sie uns (zwei) Themen mit, die Sie für einen Austausch mit anderen Hochschulen im Rahmen des geplanten Workshops 2025 besonders interessant finden. Sofern zutreffend haben Sie hier die Möglichkeit, zusätzliche Aspekte darzustellen, wenn diese nicht bereits an anderer Stelle erwähnt wurden. Dieses Feld kann auch frei bleiben.

Wie kann gerechtfertigt werden, weiterhin Frauenfördermaßnahmen anzubieten, obwohl Frauen überall mindestens 50%?

Sollten spezielle Männerförderprogramme angeboten werden, wenn diese unterrepräsentiert sind? Was kann die Hochschule tun?

6. Link- und Materialsammlung

Hier können Verweise, Links etc. zu einzelnen Maßnahmen, Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien eingefügt werden. Die Link- und Materialsammlung ist auf max. 10 Verweise begrenzt und wird nicht zu den 10 Seiten gezählt. Ggf. werden diese Verweise im Sinne einer Wissensteilung für den Workshop zusammengefasst und zur Verfügung gestellt werden.

[Gleichstellungsplan der TiHo 2024-2027](#)

[Internetseite Gleichstellungsbüro](#)

[Queer Guide der Hochschulen in Hannover](#)

C Anlage

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Meine Einwilligung gilt bis auf Widerruf, den ich jederzeit ganz oder in Teilen mit Wirkung für die Zukunft formlos und ohne Angabe von Gründen erklären kann gegenüber:

DFG, Gruppe Forschungskultur, Tel.: + 49 228 885-2612, E-Mail: chancengleichheit@dfg.de

Vor meinem Widerruf durchgeführte Datenverarbeitungen auf Grundlage dieser Einwilligung bleiben weiterhin rechtmäßig. Bitte vermeiden Sie die Übermittlung personenbezogener Daten, sofern Sie die Betroffenen nicht über die Übermittlung informiert haben.

Hannover, 23.09.2024



Stiftung Technische Hochschule Hannover
Unterschrift Einrichtung
Der Präsident
Bünteweg 2, 30559 Hannover
Postfach 71 11 80, 30545 Hannover