

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
University of Veterinary Medicine Hannover



Gleichstellungskonzept für Parität

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Antrag für das Professorinnenprogramm 2030

Prof. Dr. Klaus Osterrieder
- Der Präsident -
Bünteweg 2
30559 Hannover

Kontakt:
Dr. Beate Pöttmann
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 0511/ 953-8012

[E-Mail: beate.poettmann@tiho-hannover.de](mailto:beate.poettmann@tiho-hannover.de)

Inhalt

1.	Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule.....	3
1.1	Besonderheiten der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover	3
1.2	Strukturelle Verankerung der Gleichstellung und Ausstattung/Grundlagen	3
1.3	Ausstattung der Gleichstellungsarbeit.....	5
1.4	Besonderheiten bei der Beteiligung an den Professorinnenprogrammen I bis III	5
2.	Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule	6
2.1	Statistik der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Analyse	6
2.1.1	Entwicklung des Professorinnenanteils.....	6
2.1.2	Entwicklung des Frauenanteils auf Leitungspositionen.....	8
2.2	Berufungsgeschehen.....	9
2.3	Frauenanteile in Organen und Gremien.....	11
2.2	Zusammenfassende Analyse: Stärken und Herausforderungen	11
2.2.1	Stärken aus Sicht der Einrichtung.....	11
2.2.2	Herausforderungen aus Sicht der Einrichtung	12
3.	Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule.....	14
4.	Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen	15
4.1	Zielgruppen	15
4.2	Handlungsfelder	15
4.3	Maßnahmen	16
4.3.1	Etablierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen, Anreize und Strukturen	16
4.3.2	Etablierung eines umfassenden Berufungsmanagements	18
4.3.3	Etablierung von Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur	18
4.3.4	Einführung eines Gendercontrollings an der TiHo	20
5.	Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	22
6.	Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	23
	Bisherige Beteiligungen am PP I, II und III:.....	23
7.	Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungskonzepts für Parität und geplanter Förderumfang im Rahmen des PP 2030.....	24

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule

1.1 Besonderheiten der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo), gegründet im Jahr 1778, ist eine national und international renommierte Universität mit exzellenter Forschung im Bereich der veterinärmedizinischen Wissenschaften und einer interdisziplinären Ausrichtung in diesem Bereich. Sie ist die einzige der fünf veterinärmedizinischen Ausbildungsstätten in Deutschland, die ihren eigenständigen Status bewahrt hat. Seit 2001 hat sie eine Präsidialverfassung und befindet sich seit Beginn des Jahres 2003 in der Trägerschaft einer Stiftung des öffentlichen Rechts.

Die TiHo vereint sechs Kliniken, 17 Institute und zwei Fachgebiete, die auf zwei Standorte in Hannover verteilt sind. In Ruthe, im Süden Hannovers, in Büsum (Schleswig-Holstein) und in Bakum bei Vechta (Niedersachsen) betreibt die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover zudem drei Außenstellen, deren Aufgaben neben der Durchführung von Forschungsprojekten in der Ausbildung der Studierenden liegen. Die Finanzeinnahmen aus Landesmitteln betragen rund 75 Mio € p.a..

Als fachspezifisch orientierte Universität ist die TiHo nicht in Fachbereiche unterteilt.

Es gibt **keine dezentralen Strukturen**.

Einschließlich der Doktorandinnen, Doktoranden und PhD-Studierenden sind an der TiHo ca. 2.400 Studierende eingeschrieben, davon ca. 1700 (70 %) im grundständigen Studium Tiermedizin (Staatsexamen), ca. je 50 in den Masterstudiengängen in Biologie und Lebensmitteltechnologie, ca. 150 in einem der drei PhD-Studiengänge und 600 bzw. 50 Studierende in den Promotionsprogrammen Dr. med. vet. und Dr. rer. nat..

Eine Besonderheit der TiHo ist der hohe Frauenanteil unter den Studierenden und Beschäftigten: Rund 85 % der Studierenden sind weiblich, der Frauenanteil unter den mehr als 1100 Beschäftigten beträgt ca. 75 %. Bei Letzteren sinkt dieser Anteil zwar mit zunehmender Qualifikations- bzw. Besoldungsstufe, beträgt bei den Professuren jedoch immerhin knapp 50 %. Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Hochschuleinrichtungen, Dezernate, und Stabstellen werden zu ca. 60 % von Frauen geleitet. Das Präsidium ist zur Hälfte mit Frauen besetzt, jeweils mit einer bei den haupt- und nebenberuflichen Positionen.

Sämtliche gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der TiHo sind vor dem Hintergrund einer **hohen Präsenz von Frauen** einzuordnen.

1.2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung und Ausstattung/Grundlagen

In ihrem [Leitbild](#) erklärt die TiHo 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 sechs, 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 Landeskongferenz 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 Niedersachsen 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](#),
- Aufrechterhaltung des Prädikats [„Total-E-Quality“](#) (Nachhaltigkeitspreis in 2023)

1.3 Ausstattung der Gleichstellungsarbeit

Für die Gleichstellungsarbeit ist eine Stabstelle Gleichstellung (Gleichstellungsbüro) vorgesehen, deren personelle Ausstattung im Stellenplan der TiHo seit mehr als 30 Jahren verankert ist. Die dauerhafte und etablierte 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.

1.4 Besonderheiten bei der Beteiligung an den Professorinnenprogrammen I bis III

Die TiHo beteiligte sich bisher dreimal erfolgreich an Ausschreibungen der vorausgegangenen Professorinnenprogrammen. Die Jurybegründung hob dabei die strukturell gut verankerte Gleichstellungspolitik und die solide finanzielle Ausstattung als Basis für die Umsetzung ihrer Gleichstellungsziele hervor. Im PP III wurde eine W3-Vorgriffsprofessur beantragt, bewilligt und umgesetzt.

Zusammenfassung der institutionellen Alleinstellungsmerkmale der TiHo:

- eigenständige Ausbildungsstätte für Tiermedizin (Stiftung des öffentlichen Rechts)
- zentrale Organisation, keine Unterteilung in Fachbereiche oder Fakultäten,
- hoher Frauenanteil: ca. 50 % bei den Professuren, ca. 85 % bei den Studierenden, ca. 75 % bei den Beschäftigten, 50 % in der Hochschulleitung, ca. 60% bei Einrichtungsleitungen
- eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte,
- gut etablierte Gleichstellungsstrukturen,
- TiHo-Fonds für Gleichstellung in Höhe von 153.400 € pro Jahr.

2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule

2.1 Statistik der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Analyse

2.1.1 Entwicklung des Professorinnenanteils

Für die TiHo zeigt sich folgendes Bild der Entwicklung des Professorinnenanteils über die Jahre 2010 bis 2023:



Abb. 1: Frauenanteil an Professuren im Zeitraum 2010 - 2023

Das Anwachsen der Frauenanteile im Verlauf der letzten 14 Jahren zeigt sich bei den höher dotierten C4/W3-Professuren mit 36 Prozentpunkte auf 48 % deutlicher als bei den C3/W2-Professuren mit 17 Prozentpunkte auf rund 44 % (Stand 31.12.2023). In 2024 wird aufgrund aktueller Berufungen voraussichtlich die 50 % Marke bei den Professuren insgesamt erreicht.

Die TiHo braucht dabei übergeordnete Vergleiche nicht zu scheuen: Der [bundesweite Wert](#) des Frauenanteils bei Professuren über alle Fächer lag im Jahr 2022 bei 28 % und in [Niedersachsen](#) bei 29 %. Bei den veterinärmedizinischen Professuren (auf Lebenszeit) lag der Frauenanteil nach Angaben des [Statistischen Bundesamtes](#) im Jahr 2022 bei 33 %.

Trotz des Anstiegs in den letzten 14 Jahren auf fast paritätische Verteilung bei den Professuren besteht – gerade im Hinblick auf das zukünftige Qualifikationspotential auf den Ebenen Promotion und Habilitation einschließlich Juniorprofessur – weiterhin Nachholbedarf, damit ein Absinken verhindert wird.

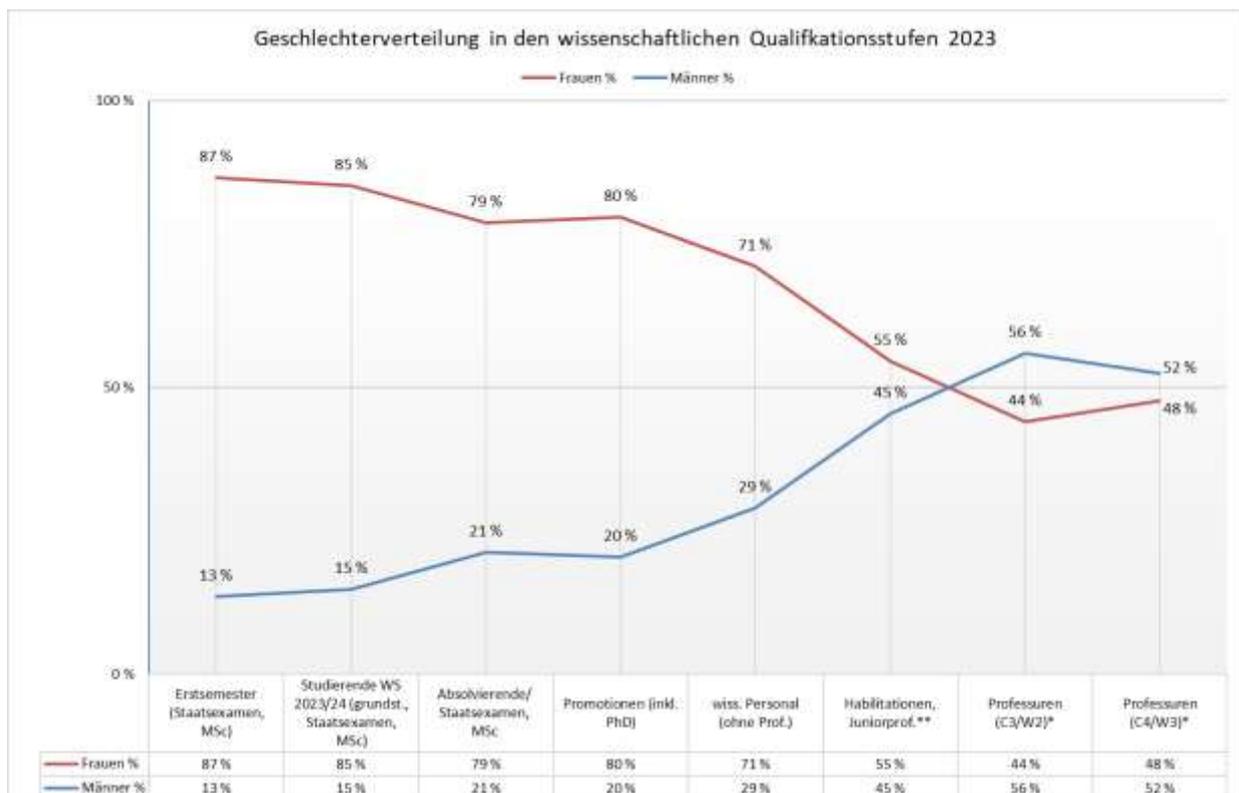
Gleichstellungskonzept für Parität, TiHo Hannover

Wie bei vielen anderen Hochschulen in der Bundesrepublik zeigt sich an der TiHo das typische Bild des Absinkens der Frauenanteile von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe (Tab. 2, Abb. 2).

Tab. 2: Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Stand 31.12.2023)

	gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen %	Männer %
Professuren (C4/W3)*	21	10	11	48 %	52 %
Professuren (C3/W2)*	25	11	14	44 %	56 %
Habilitationen, Juniorprof.**	11	6	5	55 %	45 %
wiss. Personal (ohne Prof.)	560	398	162	71 %	29 %
Promotionen (inkl. PhD)	113	90	23	80 %	20 %
Absolvierende/Staatsexamen, MSc	278	219	59	79 %	21 %
Studierende WS 2023/24 (grundst., Staatsexamen, MSc)	1.749	1.490	259	85 %	15 %
Erstsemester (Staatsexamen, MSc)	275	238	37	87 %	13 %

*Im 1. Halbjahr 2024 haben Frauen ihre Berufung auf 1 W3- und 2 W2-Stellen angenommen, der Frauenanteil steigt damit auf fast 50 %!
 ** Aufgrund der kleinen Fallzahl Summe abgeschlossene und beantragte Habilitationen 2022-1. Halbjahr 2024.



*Stand 31.12.2023

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

Abb. 2: Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in Prozent (31.12.2023)

Im [aktuellen Gleichstellungsranking 2023 des CEWS](#) werden diese Trends bestätigt: Die TiHo belegt hier Spitzenplätze in den Auswertungen „Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur 2016 und 2021 (Universitäten)“ mit dessen Anstieg von 69 auf 72 % und bei der Steigerung des „Frauenanteils bei Professuren 2016 und 2021 (Universitäten)“ von 25 auf 40 % der genannten Jahre.

Beim Indikator „Wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion“, definiert als Frauenanteil an den Habilitationen und den Juniorprofessuren im Verhältnis zum Frauenanteil an den Promotionen, belegt die TiHo „nur“ einen Mittelplatz mit 67 % Frauenanteil bei Habilitationen in den Jahren 2019-2021, da der Anteil bei den Promotionen darüber liegt.

Der Frauenanteil in den Stufen Studierende, Absolventinnen/Absolventen, Promovenden bis hin zu den Juniorprofessuren ist mit deutlich über 50 % als hoch anzusehen. Während der Anteil der Studentinnen über alle grundständigen Studiengänge (Staatsexamen, Master) seit Jahren über 80 % liegt, ist der Anteil der Absolventinnen im Fach Tiermedizin in 2023 mit rund 87 % sogar noch höher. Die Tiermedizin gehört zu den Fächern, in denen annähernd 70 % der Absolvierenden promovieren. Dieser Wert kann für die TiHo bestätigt werden. Der hohe Anteil von Frauen setzt sich damit bei den Promotionen fort. Die Promotion wird als „normaler Abschluss“ des Studiums betrachtet. Für eine Tätigkeit in der Praxis, im öffentlichen Gesundheitsdienst und in der Industrie wird dieser akademische Grad in (tier)medizinischen Disziplinen als Wettbewerbsvorteil bewertet und dient nicht hauptsächlich dem Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn. Auffällig ist die Abnahme von einer Qualifikationsstufe zur nächsthöheren, insbesondere von der Habilitation/Juniorprofessur zur Professur. Die allgemein geringe Anzahl an Habilitationen und Juniorprofessuren bedingt eine hohe Varianz in den prozentualen Werten, die statistische Aussagekraft ist an dieser Stelle begrenzt.

2.1.2 Entwicklung des Frauenanteils auf Leitungspositionen

Ende 2023 beträgt der Frauenanteil auf Leitungspositionen an der TiHo bereits mehr als die Hälfte.

Bei den Leitungen der 27 wissenschaftlichen Einrichtungen, wie Kliniken und Institute, sind 56 % Frauen zu verzeichnen. Im Bereich der 22 nicht-wissenschaftlichen Einrichtungen, wie Dezernate, Stabstellen, Bibliothek etc. sind es 68 % Frauen.

Eine weitere Auswertung der Personalstatistik des höheren Dienstes (mit akademischer Ausbildung) zeigt, dass Frauen bezogen auf Beschäftigte (Köpfe) als auch hinsichtlich des Anteil beim Beschäftigungsvolumen (Vollzeitäquivalent) zu ca. 75 % vertreten sind. Setzt sich die Entwicklung der letzten Jahre fort, so wird aufgrund von Verrentung der Männer und Neubesetzung mit Frauen ein Anstieg erwartet.

2.2 Berufungsgeschehen

Die Entwicklung der vergangenen 14 Jahre zeigt, dass der Anteil der Bewerberinnen an den Gesamtbewerbungen in den Bereichen Tiermedizin und Biologie, in denen die TiHo ihre Professuren besetzt, deutlich gestiegen ist. Die Tabellen 4 und 5 zeigen die Summen über jeweils sieben Jahre. Danach stieg der Frauenanteil bei den Bewerbungen von 35 % im ersten auf 44 % im zweiten Intervall.

Die Häufigkeit, dass Frauen das Bewerbungsverfahren für sich entscheiden können, ist ebenfalls gestiegen. In der Phase der Ernennungen stieg der Anteil vom ersten zum zweiten Intervall von 29 % auf 65 %.

Tab. 4: Berufungen der Jahre 2010-2016: Beteiligung von Männern und Frauen auf den Verfahrensebenen, m=männlich, w= weiblich, Quelle GWK-Statistiken

Jahresintervall 2010 - 2016								
	Bewerbungen		Listenplätze		Ruferteilungen		Ernennungen	
	m	w	m	w	m	w	m	w
W3	33	11	14	6	6	3	3	2
W2	98	57	22	20	11	7	8	3
W1	2	5	1	4	1	3	1	0
gesamt	133	73	37	30	18	13	12	5
In %	65	35	55	45	58	42	71	29

Tab. 5: Berufungen der Jahre 2017-2023: Beteiligung von Männern und Frauen auf den Verfahrensebenen, m=männlich, w= weiblich, Quelle GWK-Statistiken

Jahresintervall 2017 - 2023								
	Bewerbungen		Listenplätze		Ruferteilungen		Ernennungen	
	m	w	m	w	m	w	m	w
W3	50	49	21	21	9	10	4	9
W2	58	37	17	13	6	7	5	8
W1	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	108	86	38	34	15	17	9	17
In %	56	44	53	47	47	53	35	65

Der Frauenanteil bei den tatsächlichen Ernennungen liegt über denen der darunterliegenden Verfahrensschritte (Abb. 3 und 4). Dieser Effekt trat im jüngeren Zeitraum (2017 - 2023) gegenüber dem älteren Intervall (2010 - 2016) weiter hervor – ein Indiz dafür, dass Bewerberinnen auf eine Professur sich aufgrund ihrer Qualifikation durchsetzen können.

Interessant ist der Vergleich W2 und W3: Bei den höher dotierten W3-Professuren (Abb. 4) zeigt sich diese Entwicklung noch deutlicher als bei den W2-Positionen (Abb. 3).

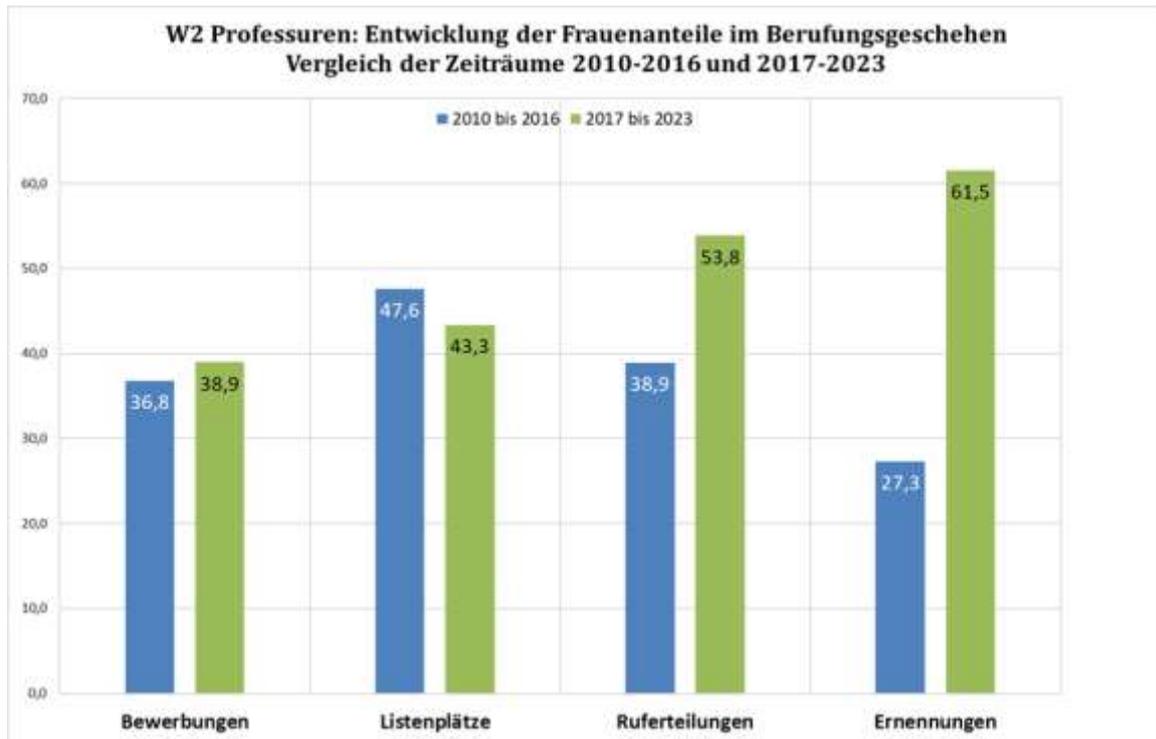


Abb. 3: Frauenanteil auf verschiedenen Stufen der W2-Berufungsverfahren in den Zeiträumen 2010-2016 und 2017-2023

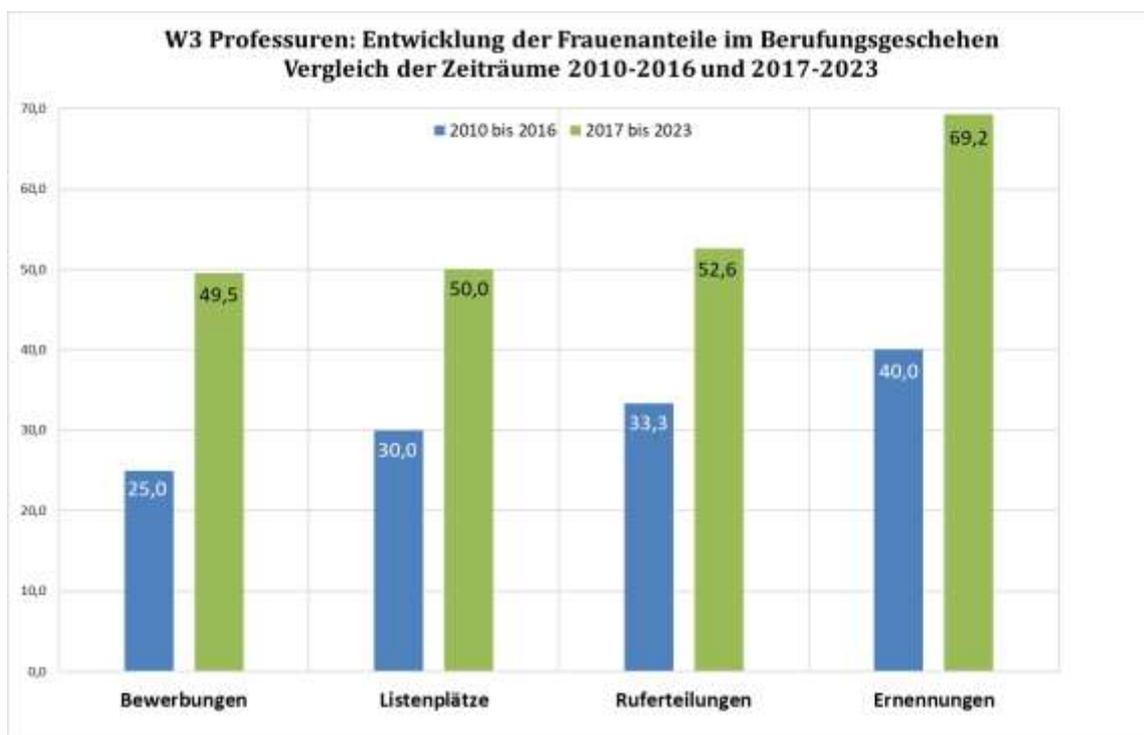


Abb. 4: Frauenanteil auf verschiedenen Stufen der W3-Berufungsverfahren in den Zeiträumen 2010-2016 und 2017-2023

2.3 Frauenanteile in Organen und Gremien

Die angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen erfolgt an der TiHo gemäß NHG. Danach sollen mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Mindestzahl von Frauen je Statusgruppe in Kommissionen ist in § 16 NHG (6) festgelegt. Die Organe der TiHo (Präsidium, Stiftungsrat und Senat) sind in Summe fast paritätisch besetzt (Tab. 6).

Tab. 6 Geschlechterverhältnis in Organen der TiHo (Stand 30.06.2024):

Gremium	Frauen	Männer
Stiftungsrat	2	5
Präsidium	2	2
Senat	7	6
Summe	11	13

Frauen sollen bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, z. B. Berufungskommissionen, angemessen berücksichtigt werden. Diese Vorgaben werden in der Regel beachtet, wenngleich in Einzelfällen nach Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten Ausnahmen gemacht werden, meist aus fachlichen Gründen.

Der Frauenanteil an der Gremienmitarbeit und dem damit verbundenen Aufwand entspricht dem Frauenanteil insgesamt. Eine überproportionale Belastung der Frauen aufgrund der gesetzlichen Vorgaben zum Frauenanteil in Gremien kann für die TiHo nicht festgestellt werden.

2.2 Zusammenfassende Analyse: Stärken und Herausforderungen

2.2.1 Stärken aus Sicht der Einrichtung

Die umfangreichen Frauenfördermaßnahmen in den letzten ca. 25 Jahren haben zum Abbau vieler struktureller Benachteiligungen von Frauen beigetragen. Inzwischen wird die Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit an der TiHo bei der Gestaltung von Prozessen und Maßnahmen durchgängig einbezogen. Die Anteile von Frauen und Männern sind in den überwiegenden Bereichen der Hochschule ausgeglichen, tendenziell überwiegt der Frauenanteil.

Viele gesteckte Zielvorgaben wurden erreicht und häufig übertroffen. Für die Entwicklung des prozentualen Frauenanteils an den Professuren wurden in der Zielvereinbarung 2019-2021 zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und der TiHo klare Vorgaben festgelegt. Der Anteil der Professorinnen insgesamt (C3/W2, C4/W3) sollte gemäß den Vereinbarungen bis 2021 auf 35 % anwachsen. Diese Zielsetzung wurde mit einem Frauenanteil von 37 % für die Professuren gesamt (35 % in der Gruppe der W2/C3 und 40 % bei den W3/C4) mehr als erreicht. Weiterhin wurde erfüllt, dass bis Ende 2018 mindestens 25 % der Institute und Kliniken an der Hochschule von Frauen geleitet werden sollen:

Aktuell (in 2024) werden mehr als die Hälfte wissenschaftlichen Institute, Kliniken und Fachgebiete von Frauen geleitet (s. 2.1.2).

Regelmäßige Evaluationen der Gleichstellungsaktivitäten der TiHo fielen positiv aus. Es finden die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) Anwendung. Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat wurde 2023 das 5. Mal in Folge erworben und damit der TOTAL E-QUALITY Nachhaltigkeitspreis verliehen. Die sogenannte „Eintrittskarten“ für die Professorinnenprogramme I, II und III wurden in jeder Runde erfolgreich erlangt.

2.2.2 Herausforderungen aus Sicht der Einrichtung

Die Geschlechterparität ist fast erreicht, in vielen Bereichen überwiegt der Frauenanteil. Herausfordernd ist aus diesem Grund bei internen Diskussionen die Begründung und Rechtfertigung von (weiterer) Frauenförderung im wissenschaftlichen Bereich. Als Argument dafür könnte hier das sogenannte Kaskadenmodell herangezogen werden, denn im Verhältnis zu dem sehr hohen Frauenanteil unter den Studierenden der TiHo liegt der Frauenanteil bei den Professuren deutlich darunter (Abb. 2). Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil bei 75 %, bei den Habilitationen und Juniorprofessuren als Berufungsvoraussetzung zusammengenommen bei 50 % (aufgrund der kleinen Fallzahlen gemittelt über die letzten 3 Jahre). Hier im Sinne des Kaskadenmodells einen 75 % Anteil als Zielvorgabe zu setzen und darauf aufbauend diese bei den Professuren anzustreben, widerspricht jedoch der anvisierten Geschlechterparität.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine „Dauerbaustelle“. Trotz der massiv ausgebauten kommunalen und privaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den letzten Jahren bis hin zum gesetzlichen Anspruch ab 1. Lebensjahr, bleiben oft große Lücken im System der Kinderbetreuung. Gründe sind vor allem die besonderen Arbeitszeiten wie z. B. in den Tierkliniken, die von üblichen Betreuungsangeboten nicht abgedeckt werden und der generelle Fachkräftemangel im Betreuungsbereich. Diese Situation stellt nach wie vor das zentrale Problem von berufstätigen Eltern dar und behindert die wissenschaftliche Laufbahn maßgeblich.

Der Mangel an beruflicher Sicherheit ist ein häufiges Argument, sich gegen eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden oder diese abzubrechen. Bei den Qualifikationsstellen handelt es sich in der Regel um befristete Verträge mit ungewisser Weiterführung an derselben oder einer anderen Wissenschaftseinrichtung. Diese Situation lässt sich von der TiHo kaum beeinflussen. Insbesondere für Frauen ist diese Situation eine große Hürde bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere, zumal diese Phase ggf. mit der persönlichen Familienplanung zusammenfällt.

Zusammenfassung: Stärken und Herausforderungen aus Sicht der TiHo	
Stärken	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen durch umfangreiche Fördermaßnahmen in den letzten Jahren. ➤ Steigerung des Frauenanteils in den hohen Qualifikationsstufen über gesetzte Ziele hinaus. ➤ Erfolgreiche Beurteilung der Gleichstellungsaktivitäten. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Begründung für Frauenfördermaßnahmen an der TiHo im wissenschaftlichen Bereich vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils, Kaskadenmodell ist ungeeignet. ➤ Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und familiären Verpflichtungen. ➤ Berufliche Sicherheit während der wissenschaftlichen Qualifikation.

3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der Hochschule

Aus der zusammenfassenden Analyse lassen sich folgende Ziele ableiten:

Auf Basis der Analyse und der vier Ziele des PP 2030 können folgende spezifische Ziele für die TiHo abgeleitet werden:

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, falls diese Positionen mit qualifizierten Frauen besetzt würden. Diese Marken wurden Anfang 2024 erreicht. Als Ziel für die Zukunft soll die 50 %-Marke des **Frauenanteils bei den Professuren stabil erhalten** werden. Eine weitere Steigerung gemäß Kaskadenmodell erscheint nicht sinnvoll (siehe 2.2.2).

Es ist nach wie vor von Bedeutung, Absolventinnen bei ihrer Entscheidung zu stärken, eine wissenschaftliche Laufbahn für sich persönlich als attraktiv zu bewerten. 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, welche die 50 % Schnittstelle der beiden Geschlechterkategorien und zudem die „Eintrittskarte“ in die Ebene der Professuren darstellt. Ziel muss sein, **Studienabsolventinnen für die wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen und darin zu halten**.

Die Vereinbarkeitsthematik ist nach wie vor eine wichtige Grundlage für die Verfolgung einer wissenschaftlichen Laufbahn, insbesondere für Frauen. Um die Strukturen für Beschäftigten mit Familienaufgaben zu verbessern, soll als qualitatives Ziel das Thema **Familienfreundlichkeit** an der TiHo selbstverständlich ausgebaut und in zukünftige Planungen der Hochschule mit einfließen.

Innerhalb der TiHo soll der Kulturwandel hin zu Geschlechtergerechtigkeit weiter gestärkt werden. Hier hat sich die Situation an der TiHo deutlich zugunsten der Frauen gewandelt. 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. Zur Überprüfung der geschlechtergerechten Verteilung von Ressourcen und Entwicklungen soll ein passendes **Gendercontrolling** aufgebaut werden.

Zusammenfassung: Gleichstellungsziele der TiHo:	
Ziele quantitativ	Ziele qualitativ:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Geschlechterparität auf allen Ebenen bis zur Professur stabilisieren. ➤ Geschlechtergerechte Verteilung von Ressourcen. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Frauen für wissenschaftliche Laufbahn gewinnen und halten. ➤ Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn verbessern

4. Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen

4.1 Zielgruppen

Der Frauenanteil unter den Promovierenden der TiHo ist gemessen an anderen Studienfächern überproportional hoch. Die Entscheidung für eine Promotion ist hier nicht allein im Interesse an wissenschaftlicher Forschung oder einer wissenschaftlichen Karriere begründet. Die Promotion wird in der Veterinärmedizin (ähnlich wie in der Humanmedizin) mehr als in anderen Disziplinen als Teil der regulären Ausbildung verstanden. Ein großer Teil promoviert, ohne sich später in den Dienst der Wissenschaft zu stellen. Daher gilt es, die Gruppe der Unentschlossenen in dieser Phase für die Wissenschaft zu begeistern und diejenigen Frauen, welche die Promotion bereits für sich als Eintrittskarte in die wissenschaftliche Laufbahn definiert haben, auf ihrem Weg zu unterstützen.

Für Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc- oder Habilitationsphase gilt es das Abbruchrisiko aufgrund der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse und schwierigen Vereinbarkeitsthematik zu verhindern oder gleichwertige berufliche Optionen aufzuzeigen.

Zusammenfassung: Zielgruppen

- Frauen beim Eintritt in die wissenschaftliche Laufbahn.
- Frauen während Post-Doc- oder Habilitationsphase auf dem Weg zur Professur.

4.2 Handlungsfelder

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

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

Zur Überprüfung der Effekte und Steuerung zukünftiger Entwicklungen müssen als drittes Handlungsfeld geeignete Parameter gefunden, regelmäßig erhoben und überprüft werden.

Zusammenfassung: Handlungsfelder

- Geschlechtergerechte Hochschulkultur.
- Zielgerichtete Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen.
- Standardisiertes gleichstellungsorientiertes Monitoring.

4.3 Maßnahmen

4.3.1 Etablierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen, Anreize und Strukturen

An der TiHo sind gleichstellungsfördernde Strukturen und Maßnahmen seit mehr als 25 Jahren verankert, siehe 1.2. Sie sind im Gleichstellungsplan festgeschrieben und werden regelmäßig an die bestehenden Verhältnisse angepasst.

Neben der individuellen Förderung bestimmter Zielgruppen (siehe 4.3.3.) steht vor allem die Schaffung geschlechter- und familiengerechten Arbeitsbedingungen und eine förderliche Hochschulkultur im Zentrum.

Geschlechter- und familiengerechte Arbeitsbedingungen

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:

Bestehende Maßnahmen, finanziert aus dem TiHo-Fonds für Gleichstellung:

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 Wissenschaftler*innen 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

Geplante Maßnahmen, finanziert aus Mitteln des PP 2030:

Darüber hinaus soll die Vernetzung von Eltern an der TiHo verstärkt und gefördert werden. Die TiHo stellt Personalressourcen zum Ausbau von Strukturen und Netzwerken zur Verfügung, um die Möglichkeiten der Kinderbetreuung auszuweiten, Elternnetzwerke zu unterstützen und ggf. auch in Pflegesituationen beratend zur Seite stehen. Z. B. könnten Elternvereine eine private Kinderbetreuung insbesondere für sehr junge Kinder aufbauen, welche auf die

spezifischen Bedürfnisse von Beschäftigten an der TiHo eingehen könnten, denn gerade im Hinblick auf Öffnungszeiten können diese von öffentlichen Einrichtungen oft nicht erfüllt werden.

Mittel aus dem PP 2030 können helfen zukünftig den Familienservice direkt vor Ort auszubauen, um solche Initiativen personell zu begleiten und diese Strukturen langfristig zu verankern.

Alternativ könnten mehr Serviceleistungen von externen Anbietern eingekauft und zur Verfügung gestellt werden. Die Serviceleistungen kommen dabei insbesondere Frauen zu, da sie mehrheitlich an der TiHo vertreten sind. Sie stehen ebenfalls Männern mit Familienaufgaben offen.

Förderung geschlechtergerechter Hochschulkultur

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.

Bestehende Maßnahmen, finanziert aus TiHo-Fonds für Gleichstellung und Budget Mitteln für Personalentwicklung:

- 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.

Geplante Maßnahmen, finanziert aus Mitteln des PP 2030:

- Ausweitung des Familienservice: Die TiHo stellt Personalressourcen zum Ausbau von Strukturen und Netzwerken zur Verfügung, welche helfen die Kinderbetreuung auszuweiten, Elternnetzwerke zu unterstützen und ggf. in Pflegesituationen beratend zur Seite stehen.
- Ausbau des Seminar- und Informationsangebotes

4.3.2 Etablierung eines umfassenden Berufungsmanagements

Bestehende Maßnahmen:

Die TiHo hat seit 2012 eine Berufsrichtlinie, nach deren Vorgaben sämtliche Berufungsverfahren durchgeführt werden. Sie wurde in [2019 grundlegend überarbeitet](#) und in [2020 aktualisiert](#). Die Berufsbeauftragte sorgt für ein professionelles Berufungsmanagement. Damit ist gewährleistet, dass die Verfahren einheitlich ablaufen und die Entscheidungskriterien nachvollziehbar und durchgängig angewandt werden. Liegen zu wenig Bewerbungen vor, wird regelmäßig ein aktives Rekrutieren betrieben und oftmals dadurch eine höhere Bewerbungszahl generiert. Fragen zu Gleichstellungs- und Führungsthemen werden regelmäßig in den Interviews mit den Bewerberinnen und Bewerbern aufgegriffen.

Geplante Maßnahmen:

Trotz dieser positiven Entwicklung hinsichtlich der geschlechtergerechten Hochschulkultur sollen bestimmte Aspekte bei der nächsten Aktualisierung in die Berufsrichtlinie ausdrücklich aufgenommen und dauerhaft verankert werden. Dazu gehören nach [den Handlungsempfehlungen „Vom Wissen zum Handeln“ der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“](#) insbesondere:

- Die aktive Rekrutierung: Liegen zu wenig Bewerbungen vor, so wird schon jetzt aktiv auf potentielle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zugegangen um sie für eine Bewerbung zu gewinnen.
- Das „akademische Alter“: Dieses wird bereits in den Berufungskommissionen bei der Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen berücksichtigt, sofern Zeiten wie Mutterschutz und Elternzeiten angegeben werden.
- Das Thema „unbewusste Vorurteile (unconscious bias)“: Der Aspekt wird zunehmend selbstverständlich in den Kommissionen aufgegriffen, Schulungen und Hinweise dazu können sich positiv stärkend auswirken.

Die Aufnahme und Festschreibung in der Berufsrichtlinie hebt die Bedeutung dieser Aspekte hervor und gewährleistet die regelmäßige Anwendung. Eine Aktualisierung der Berufsrichtlinie der TiHo ist für 2024/25 vorgesehen.

4.3.3 Etablierung von Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Vorhandene Maßnahmen, finanziert aus dem TiHo-Fond für Gleichstellung:

Neben der Verbesserung von Strukturen steht die individuelle Förderung leistungsstarker Kandidatinnen im Zentrum der Aktivitäten (siehe 4.1 Zielgruppen).

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 Gleichstel-

lung 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

Geplante Maßnahmen, finanziert aus Mitteln des PP 2030:

Insbesondere individuelle Maßnahmen für promovierte Wissenschaftlerinnen wie das Mentoring werden stark nachgefragt. Das Mentoring wird darüber hinaus genutzt, um Netzwerke aufzubauen, Kompetenzen für den Wissenschaftsbetrieb zu erweitern und die persönliche Weichenstellung klarer bewerten zu können: geht der Weg weiter in Richtung Hochschule und Professur oder in eine andere? Zukünftig könnte aus den Mitteln des PP 2030 ein spezifisches Programm für promovierte Frauen an der TiHo entstehen.

Ergänzend ist ein weiteres spezielles (Mentoring)-Programm für Frauen während der Promotionsphase sinnvoll, damit sie früh für eine Wissenschaftslaufbahn in Richtung Habilitation oder Juniorprofessur gewonnen werden können (Arbeitstitel: „Wege in die Wissenschaft – WiW“). Außerdem angedacht ist eine forschungsorientierte Summerschool für Studierende (Endphase Studium) und Doktorandinnen.

Ausbau und Etablierung von Maßnahmen mit Finanzierung aus Mitteln des PP 2030:

- Aufbau von hochschulspezifischen, tiermedizinisch-orientierten Mentoring-Programmen für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen zur Unterstützung und Stärkung bei der Entscheidung für die wissenschaftliche Karriere, mit dem Ziel „im System“ zu bleiben und die Habilitation oder Juniorprofessur anzustreben. Kap. 4.3.

- Gewinnung von Absolventinnen und Doktorandinnen für wissenschaftliche Laufbahn im tiermedizinischen Forschungsbereich durch u. a. spezielle Summerschools und andere Informationsformate.

4.3.4 Einführung eines Gendercontrollings an der TiHo

Ein umfassendes Gendercontrolling und seine dauerhafte Verankerung ermöglicht durch Erfassung geeigneter quantitativer Indikatoren eine schnell Gegensteuerung, falls unerwünschte Entwicklungen eintreten.

Die TiHo erhebt bereits turnusmäßig, d. h. einmal jährlich, die Personal- und Studierendendaten getrennt nach Geschlecht und liefert die Daten an übergeordnete Stellen wie Landesministerien und -ämter. Aus deren Analyse durch die Gleichstellungsbeauftragte und KfG werden aktuellen Gleichstellungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit geprüft und ggf. weitere Maßnahmen abgeleitet. Diese werden regelmäßig im Zuge der Aktualisierung des Gleichstellungsplanes aufgenommen.

Darüber hinaus soll der Aufbau eines Gendercontrollings und Monitorings über die übliche Personal- und Studierendenstatistik hinaus neue Impulse setzen und die Gleichstellungsziele auf Parameter der Ressourcenverteilung und wissenschaftlichen Leistungen ausdehnen. Die TiHo wird sich dabei selbstverständlich am geplanten landesweiten Leitfadens zum Gendercontrolling orientieren.

Die TiHo befürwortet daher ausdrücklich die [Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap in der Besoldung von Professorinnen und Professoren](#) vom 06.03.2024 des Landes, der Hochschulen und der Gleichstellungsbeauftragten. Danach soll landesweit ein passendes strukturiertes Monitoring aufgebaut werden. Schon jetzt übermittelt die TiHo jährlich entsprechende Daten an das Landesministerium.

Darüber hinaus plant die TiHo in diesem Zusammenhang Parameter der Forschungsleistungen im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht zu analysieren. Die TiHo kann hierbei auf interne Daten zurückgreifen, die z. B. im Rahmen des jährlich berechneten Hochschulindex für die wissenschaftliche Leistung erhoben werden. Ebenfalls hilfreich ist die Verzahnung mit den pflichtmäßig zu erstellenden Angaben aus Drittmittelanzeigen. Dabei arbeiten die Stabstelle Gleichstellung (Zusammenführung der Daten) mit den Stabstellen Controlling und Forschungs- und Berufsmanagement sowie dem Personaldezernat (Lieferung der Daten) eng zusammen.

Parameter der Ressourcenverteilung nach Geschlechterkategorien:

- Vertragsdauer des wissenschaftlichen Personals
- Höhe der Leistungszulage bei W-Besoldung
- Umfang von Berufungszusagen, u. a. Personal- und Sachausstattung

Parameter des Umfangs wissenschaftlicher Leistungen nach Geschlechterkategorien:

- Publikationen

- Anzahl und monetärer Umfang eingereicherter Drittmittelanträge
- Monetärer Umfang der bewilligten Drittmittelinwerbungen
- Aktivität positiv bewerten und nicht nur bewilligte Anträge betrachten

Zielfragen:

- Ist die Ressourcenverteilung geschlechtergerecht? Entspricht z. B. die Vergabe von Dauerstellen oder Höhe von Leistungszulagen dem jeweiligen Anteil der Geschlechter?
- Ist die Leistungserbringung im wissenschaftlichen Bereich vom Geschlecht unabhängig? Bei ungleicher Verteilung von Leistungswerten soll durch maßgeschneiderte Maßnahmen Abhilfe geschaffen werden, z. B. mit Seminaren zum Verfassen von Publikationen oder Förderanträgen.
- Nebeneffekt: Welche Forschungsthemen der TiHo werden gefördert, was wird zurückgewiesen? Wie kann gegengesteuert werden?

Im Rahmen des Qualitätsmanagements werden die erhobenen Daten regelmäßig durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Stabstellen Controlling, Forschungsmanagement und KfG evaluiert. Insbesondere die KfG entwickelt einen passenden Katalog für zukünftige Maßnahmen, die in den Gleichstellungsplan einfließen.

Externe Evaluationen erfolgen durch turnusmäßige Beantragung von Zertifikaten wie z. B. des Total-E-Quality-Zertifikats oder im Rahmen von DFG-Abfragen (Abb. 5):

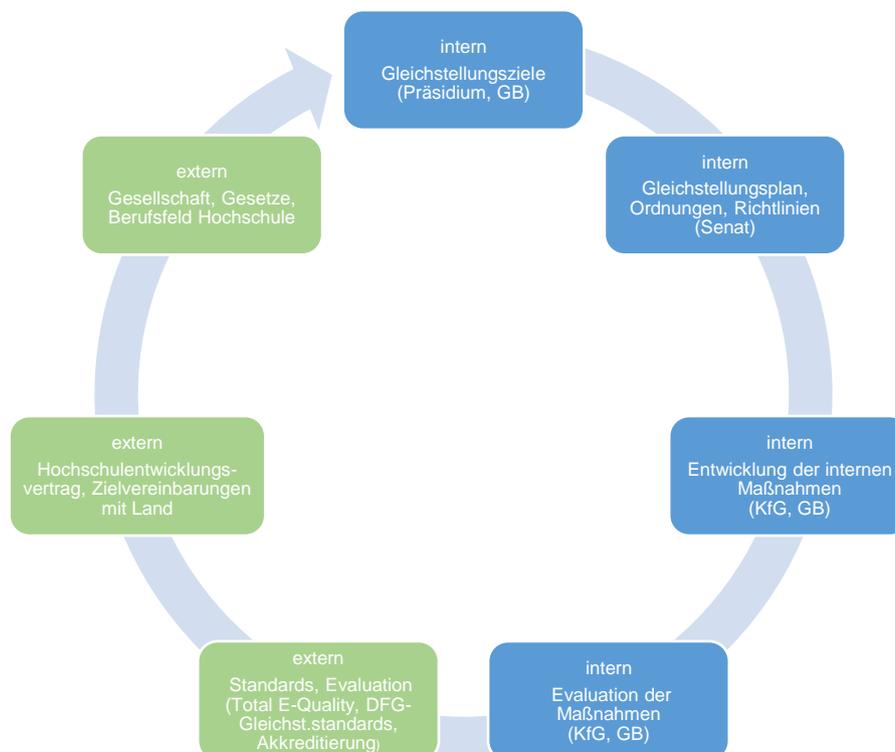


Abb. 5: Akteure im Qualitätsmanagement Gleichstellung

5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Der aktuelle Umfang der Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit ist in 1.3. beschrieben.

Im vorliegenden Finanzplan wird mit der Förderung zweier Vorgriffsprofessuren und einer Regelprofessur kalkuliert:

a) Finanzplan auf Grundlage der Förderung zweier Vorgriffsprofessuren:

Die zu beantragende Mittel werden für die Finanzierung der Doppelbesetzungen verwendet.

b) Finanzplan auf Grundlage der Förderung einer Regelprofessur:

Die zu beantragenden Mittel werden für die in Kapitel 4 beschriebenen zukünftigen Maßnahmen gemäß dieses Finanzierungsplanes eingesetzt:

Kalkulation Professorinnenprogramm 2030					
bei Förderung einer Regelprofessur	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5
	€	€	€	€	€
Personalkosten					
Referent*in für Mentoring (0,5 E13, Stufe 4) · Doktorandinnen (Projekttitle: Wege in die Wissenschaften – WiW) und · Promovierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen (Projekttitle z. B. nach Name einer TiHo-Wissenschaftlerin)	46.291,74	46.291,74	46.291,74	46.291,74	46.291,74
Referentin/Referent für Familienservice 1,0 E10 (BSc-Abschluss) Förderung der Netzbildung bezüglich familienorientierter Serviceleistungen, Beratung und Unterstützung bei Vermittlung von Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen etc.	74.120,90	74.120,90	74.120,90	74.120,90	74.120,90
Zwischensumme Personalkosten	120.412,64	120.412,64	120.412,64	120.412,64	120.412,64
Sachmittel					
Sachmittel Mentoring-Programm, Tagungen, Seminare	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Zwischensumme Sachkosten	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Gesamtsumme Projekte: max. 2 x 82.500 € = 165.000 €	160.412,64	160.412,64	160.412,64	160.412,64	160.412,64
davon					
Bundesmittel aus Professorinnenprogramm 2030 max. 82.500 €	80.206,32	80.206,32	80.206,32	80.206,32	80.206,32
Landesmittel je zur Hälfte	40.103,16	40.103,16	40.103,16	40.103,16	40.103,16
Eigenmittel TiHo	40.103,16	40.103,16	40.103,16	40.103,16	40.103,16

6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Die Gleichstellungsarbeit an der TiHo ist seit Jahrzehnten nachhaltig in den Hochschulstrukturen vernetzt. Gleichstellung wird als Führungs- und Querschnittsaufgabe begriffen und umgesetzt. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, die Stabstelle Gleichstellung (Gleichstellungsbüro) und die KfG sind seit Jahrzehnten etabliert und werden in den relevanten Gremien, v. a. dem Präsidium und Senat, berücksichtigt (siehe Kapitel 1). Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit ihrer Stabstelle direkt dem Präsidenten zugeordnet. Die Entscheidungswege sind kurz und die Einbindung in die Hochschulstrukturen gewährleistet. Der Gleichstellungsplan ist seit Jahren festes Element der Hochschulentwicklungsplanung und wird bezüglich seiner Ziele und Maßnahmen regelmäßig von der KfG überprüft, an aktuelle Entwicklungen angepasst und von Präsidium und Senat verabschiedet.

Mit der passgenauen Förderung von Wissenschaftlerinnen wird Beispiel und Anreiz gegeben, damit Frauen den wissenschaftlichen Karriereweg in Tiermedizin und Biologie einschlagen und so dazu beitragen ihren Anteil an wissenschaftlichen Spitzenpositionen, den Professuren, erhöhen. Zukünftige Maßnahmen mit einer ggf. Anschubfinanzierung aus dem PP 2030 können sich verstärkend auf einen nachhaltigen Effekt der bisherigen Gleichstellungsarbeit auswirken.

Die im Förderzeitraum erprobten Maßnahmen sollen nach dem Förderende in bestehende Strukturen der Personalentwicklung und der Gleichstellungsarbeit dauerhaft integriert werden. Die Graduate School und die Promotionskommissionen bieten eine gute Vernetzungsmöglichkeit um Maßnahmen wie z. B. Summerschools für Promovierende regelmäßig anzubieten.

Die TiHo möchte das Professorinnenprogramm 2030 nutzen, um die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu festigen, auf allen Qualifikationsstufen Parität zu erreichen und vor allem zu stabilisieren, da die 50 %-Marke der Parität bei den Professuren nun fast erreicht ist. Gemessen am hohen Studentinnenanteil könnte das Niveau höher sein und sollte auf jeden Fall nicht absinken.

Bisherige Beteiligungen am PP I, II und III:

PP I (2008)	Gleichstellungskonzept, positiv bewertet	Keine Förderung beantragt
PP II (2014)	Dokumentation der Umsetzung und Fortentwicklung des Gleichstellungskonzeptes positiv bewertet	Keine Förderung beantragt
PP III (2019)	Gleichstellungszukunftskonzept, positiv bewertet	Förderung einer W3-Vorgriffsprofessur (25 Monate) FKZ: -01FP20023A-

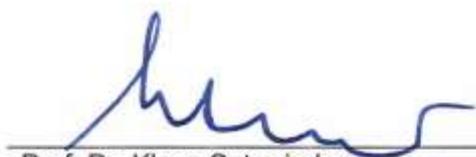
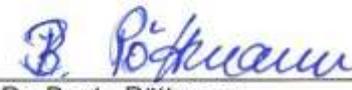
7. Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungskonzepts für Parität und geplanter Förderumfang im Rahmen des PP 2030

Das vorgelegte Gleichstellungskonzept für Parität entstand in enger Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragten und KfG und wurde vom Präsidium sowie Senat im Juni 2024 befürwortet und beschlossen. Die darin genannten Ziele, die geplanten Maßnahmen und ihre Umsetzung werden gemeinschaftlich getragen und verantwortet.

Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover bittet um positive Begutachtung des vorgelegten Gleichstellungskonzeptes für Parität und die damit in Verbindung stehende Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030.

Die TiHo plant nach erfolgreicher Begutachtung des Gleichstellungskonzepts die Förderung von zwei Vorgriffsprofessuren und einer Regelprofessur zu beantragen. Die Reihenfolge ist zum jetzigen Zeitpunkt noch offen.

Hannover, den 22.07.2024

	
Prof. Dr. Klaus Osterrieder, Präsident	Dr. Beate Pöttmann, Gleichstellungsbeauftragte