



# Gleichstellungsplan

## 5. Fortschreibung 2024/2027

Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo)

## Inhalt

1	Gleichstellung an der TiHo.....	3
2	Einbettung des Gleichstellungsauftrags in die Hochschulentwicklung der TiHo .....	3
2.1	Externe Ebene .....	3
2.2	Interne Ebene .....	4
3	Gleichstellungs- und diversitätsorientierte Ziele der TiHo .....	4
3.1	Ziele der Gleichstellungsarbeit .....	4
3.2	Zielerreichung und Qualitätsmanagement .....	5
4	Rechtliche Grundlagen .....	5
5	Organisation und Gremien für Gleichstellung.....	6
5.1	Gleichstellungsbeauftragte .....	7
5.2	Kommission für Gleichstellung (KfG).....	7
5.3	Gleichstellungsbüro .....	7
5.4	TiHo-Fonds für Gleichstellung .....	7
6	Geschlechtergerechte Sprache .....	8
7	Geschlechter- und diversitätsgerechte Auswahlverfahren und Stellenbesetzung .....	8
8	Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit in Beruf und Studium .....	9
8.1	Gremienbesetzung .....	9
8.2	Hochschullehre .....	9
8.3	Personalentwicklung.....	10
8.4	Diversitätsunterstützende Fördermaßnahmen .....	10
9	Schaffung von geschlechter- und diversitätskonformen Freiräumen .....	10
9.1	Räumliche Rückzugsmöglichkeiten.....	10
9.2	Verhinderung von sexueller und anderer diskriminierender Belästigung am Arbeits- und Studienplatz .....	11
10	Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und privater Lebensplanung .....	11
10.1	Arbeitszeit und Arbeitsort .....	11
10.2	Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen.....	11
10.3	Vereinbarkeit von Studium, Schwangerschaft und Elternschaft .....	12
10.4	Kinderbetreuung .....	12
11	Geschlechterforschung und Genderstudies .....	12
12	Fortschreibung des Gleichstellungsplans .....	12
13	Geltungszeitraum und Inkrafttreten.....	13
14	Anlage .....	14
14.1	Auswertung.....	14
14.2	Zielsetzung für den Geltungszeitraum.....	17
14.3	Gleichstellungsmaßnahmen für den Geltungszeitraum .....	17

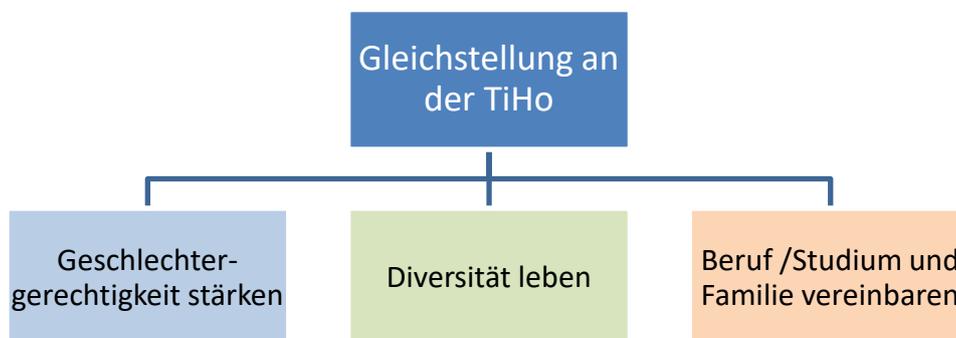
## 1 Gleichstellung an der TiHo

Die TiHo bekennt sich ausdrücklich zum gesellschaftlichen und gesetzlichen Auftrag, eine solide Basis für die Chancengleichheit ihrer Mitglieder in allen Bereichen zu schaffen. Im sozialen Gefüge einer Universität kommen Menschen mit vielfältigen Potentialen zusammen. Für eine gelingende Zusammenarbeit ist es essentiell, diesen Fundus zu nutzen. Diversität, Internationalität und antidiskriminierendes Klima (wertschätzender Umgang miteinander) sind essentiell zum Erhalt und Ausbau der Spitzenposition in Forschung, Lehre und Dienstleistung der TiHo.

Durch den Wettbewerb der Hochschulen untereinander hat das Qualitätsmerkmal „Gleichstellung“ in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Unter dem Eindruck des sich inter- und international verschärfenden Wettbewerbs um hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird Gleichstellung und der Abbau von diskriminierenden Strukturen und Umgangsformen von der Hochschulleitung als unverzichtbarer Baustein in der Exzellenzentwicklung, Profilbildung, Qualitätsentwicklung und Internationalisierung verstanden.

Die TiHo betrachtet dabei nicht nur die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, sondern bezieht weitere Diversitätsmerkmale als gleichbedeutende Handlungsfelder ein und ist bestrebt, die Sichtweise in allen Entscheidungsstufen zu berücksichtigen.

Abb. 1: Gleichstellung an der TiHo



Gleichstellung in diesem Sinne zielt auf sieben Kerndimensionen von Diversität ab, die sich prägend auf die Persönlichkeit eines Menschen auswirken:

- Alter
- ethnische Herkunft und Nationalität
- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- körperliche und geistige Fähigkeiten
- Religion und Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- soziale Herkunft

Der Gleichstellungsplan der TiHo beschreibt das Konzept zum Abbau von Ungleichheiten und Beförderung von Gleichstellung und Antidiskriminierung.

## 2 Einbettung des Gleichstellungsauftrags in die Hochschulentwicklung der TiHo

Der Gleichstellungsauftrag der TiHo ist in externen und internen Entwicklungs- und Entscheidungsstrukturen eingebettet:

### 2.1 Externe Ebene

Es ist gesetzliche Pflicht der Hochschulen in Niedersachsen, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit zu fördern und einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Auf Basis des Hochschulentwicklungsvertrags zwischen Land und Hochschulen mit mehrjähriger Gültigkeit leiten sich die hochschulspezifischen Zielvereinbarungen mit Zielvorgaben und jährlicher Überprüfung (Zielerreichungsberichte) ab.

Darüber hinaus werden Fortschritte in der Gleichstellung von weiteren Akteuren im Wissenschafts- und Hochschulbetrieb eingefordert. Regelmäßig sind Themen der Gleichstellung mit ihrer vielfältigen Ausgestaltung feste Bestandteile von Vereinbarungen und Anträgen. So müssen z. B. für eine DFG-Förderung die [Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG](#) oder bei Studiengangakkreditierung bestimmte Gleichstellungsstandards erfüllt sein.

Die ermittelten und veröffentlichten Zielzahlen und Statistiken fließen unter anderem ein in externe themenbezogene Hochschulrankings (Humboldtranking, DFG Ranking, CEWS Ranking u. a.). Die Ergebnisse wirken sich, abgesehen von der Außendarstellung der TiHo, auch auf mögliche Finanzströme aus.

Externe Qualitätsaudits, wie das Prädikat [TOTAL E-Quality](#), dienen dazu, die eigenen Ideen und deren Wirksamkeit von externen Expertengruppen überprüfen zu lassen. Die Ergebnisse fließen ebenfalls in das interne Qualitätsmanagement ein. Selbstverpflichtungserklärungen, wie die Unterzeichnung der *Charta der Vielfalt*, regen zur Weiterentwicklung und Umsetzung diskriminierungsabbauender Projekte an.

## 2.2 Interne Ebene

Gleichstellungsorientierte Themen und Aktivitäten durchziehen als Querschnittsaufgabe sämtliche Ebenen der Entwicklungs- und Entscheidungsstrukturen innerhalb der TiHo. Beginnend mit dem Leitbild erfolgt die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages mittels verbindlicher und kohärenter Steuerungsinstrumente wie Ziel- und Leistungsvereinbarungen, einem Personalentwicklungskonzept sowie des Gleichstellungsplans. Benennung, Autorisierung und eine angemessene Ausstattung der prozessverantwortlichen Personen und Gremien sind hochschulintern als auch landesgesetzlich geregelt und transparent. Eine adäquate professionelle Stellenbesetzung, Ausstattung und Entscheidungskompetenz der zuständigen Personen im Präsidium, der entsprechenden Stabsstellen und der Gleichstellungsbeauftragten ist unerlässlich.

Gemäß Nds. Personalvertretungsgesetz (NPersVG) bestimmt der Personalrat bei der Aufstellung oder wesentlichen Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit.

# 3 Gleichstellungs- und diversitätsorientierte Ziele der TiHo

## 3.1 Ziele der Gleichstellungsarbeit

Aus den Zielen ergeben sich die Maßnahmen für die einzelnen Bereiche. Geschlechtergerechtigkeit bedarf einer breiten Durchdringung der Hochschule. An der TiHo wird Gleichstellung als Führungs- und Querschnittsaufgabe begriffen und gehandhabt. Das umfasst die konsequente und nachhaltige Verankerung der Gleichstellungsziele in der Leitbildentwicklung, in der Profilbildung und in den Gremien und Regelwerken - sowie eine kontinuierliche Begleitung, Unterstützung und Überprüfung der Aufgabenumsetzung durch die Leitungsgremien.

Um als tatsächlich wirksames Steuerungsinstrument im Entwicklungsprozess zur geschlechtergerechten Hochschule wirken zu können, müssen die Gleichstellungsziele operationalisierbar, realistisch und verbindlich sein.

Ziel aller Maßnahmen ist die Gestaltung und kontinuierliche Verbesserung der gender- und diversitätssensiblen Organisationskultur. Dabei werden möglichst alle Dimensionen von Vielfalt mit einbezogen, wie Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft, Lebensalter, sexuelle Orientierung, körperliche Fähigkeiten und Weltanschauung.

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

Das bedeutet, dass bei allen Vorhaben die Vielfalt der Menschen und ihre Lebenssituationen von vornherein zu berücksichtigen sind. Dies gilt besonders für die Hochschulentwicklungsplanung, für die Personalentwicklung und bei Veränderungen von Lern- und Lehrprozessen.

Amtliche Personal- und Studierendenstatistiken auf Landes- und Bundesebene sowie interne Zielzahlen werden generell nach Geschlechtern differenziert erhoben.

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 so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe 50 % erreicht hat. Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes bleiben unberührt.

Bei Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Mindestens 40 von Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 % berücksichtigt werden.

### 3.2 Zielerreichung und Qualitätsmanagement

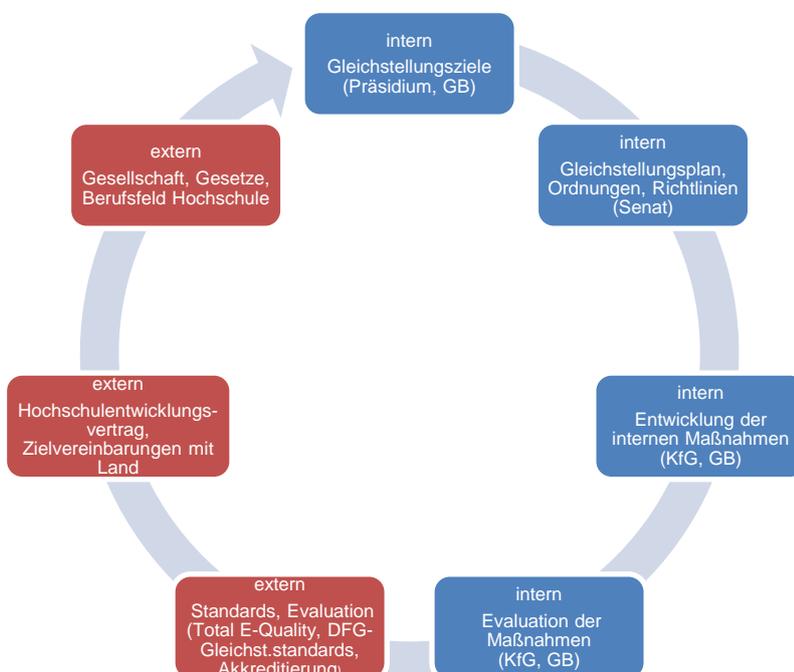
Der Gleichstellungsplan ist Teil der Entwicklungsplanung der TiHo und zugleich Instrument zur Überprüfung und Evaluation für die Herstellung der Chancengleichheit.

Gleichstellungspolitische Zielvereinbarungen basieren auf einer geschlechtsdifferenzierten Datenerhebung, nutzen die übergeordneten Bundes- und Landesprogramme und sind im Zuge der Entwicklungsplanung durch die Hochschulleitung abgesichert. Sie enthalten Zielvorgaben, die flexibel die Potentiale und Besonderheiten in den organisatorischen Gliederungen der Hochschule berücksichtigen.

Geplante Maßnahmen leiten sich aus den gesteckten Zielen ab und bauen auf bereits Erreichtem und Evaluiertem auf und finden in Akkreditierungsprozessen, in der Personalentwicklung und der internen Weiterbildung Berücksichtigung. Die TiHo steht zudem für ein umfassendes Qualitätsmanagement unter Gleichstellungsaspekten.

Zur Sicherstellung der Zielerreichung dienen interne und externe Maßnahmen des Qualitätsmanagements (Abb. 2):

Abb. 2: Akteure im Qualitätsmanagement Gleichstellung



GB Gleichstellungsbeauftragte  
KfG Kommission für Gleichstellung

## 4 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 TiHo. Die genannten Gesetze werden mit Blick auf die TiHo angewandt. Der Gleichstellungsplan wird unter Berücksichtigung der gleichstellungsrelevanten gesetzlichen Vorgaben und den Zielvereinbarungen mit dem Land Niedersachsen regelmäßig fortgeschrieben.

Tab. 1 Rechtliche Grundlagen

I. Grundgesetz (GG)

Artikel 3, Absatz 2 Satz 2:

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

II. Das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG)

§ 3 Abs. 3 NHG

Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.

§5 Evaluation von Forschung und Lehre

(1) Die Hochschule ermöglicht mindestens einmal jährlich eine Bewertung der Qualität der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden. Die Hochschule bewertet in regelmäßigen Abständen die Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre (interne Evaluation) und berücksichtigt dabei, wie sie ihrem Gleichstellungsauftrag (§ 3 Abs. 3 Satz 1) Rechnung getragen und zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (§ 3 Abs. 3 Satz 2) beigetragen hat. In die Bewertung der Lehre bezieht die Hochschule auch die Ergebnisse nach Satz 1 ein und beteiligt die Studierenden. Das Nähere, insbesondere zum Verfahren der internen Evaluation und den dabei anzuwendenden Evaluationskriterien, regelt die Hochschule in einer Ordnung.

(2) Zur Qualitätssicherung und -verbesserung führen unabhängige, wissenschaftsnahe Einrichtungen in angemessenen Abständen externe Evaluationen durch.

(3) Die Ergebnisse der Verfahren nach den Absätzen 1 und 2 sind zu veröffentlichen.

§ 21 Personal Abs. 3 Satz 2

Bei der Besetzung und der Beförderung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.

§ 41 Senat Abs. 2 Satz 1

Der Senat beschließt die Entwicklungsplanung nach § 1 Abs. 3 Satz 2, die Grundlage für die Zielvereinbarung ist, sowie den Gleichstellungsplan mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben im Einvernehmen mit dem Präsidium.

§ 42 Abs. 2 S. 1 und 2 NHG

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach § 3 Abs. 3 hin. Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentwicklungen mit.

III Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

IV. Das niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

§ 3 Abs. 3 (Satz 2) und 4 Begriffsbestimmungen

(3) (...) Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

(4) Bereich im Sinne dieses Gesetzes ist eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

§ 15 Gleichstellungsplan

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten hat erstmals bis zum 31. Dezember 2011 jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. (...)

(2) Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer nach Maßgabe der dienstrechtlichen Befugnisse der ihn erstellenden Stelle und des Absatzes 3 festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll.

(3) Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vorhundertssätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten. Dabei sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen zu berücksichtigen. Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach Satz 1 sind konkret zu benennen. (...)

V. Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)

§ 67 Mitbestimmung bei organisatorischen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit: (...) 5. Aufstellung oder wesentliche Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, (...).

## 5 Organisation und Gremien für Gleichstellung

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, für deren Umsetzung im Sinne des Gender Mainstreaming alle beteiligten Hochschulorgane und -mitglieder, insbesondere das Präsidium, der Senat, die Kommission für Gleichstellung, die Leitungen der Hochschuleinrichtungen, Berufungskommissionsvorsitzende/r, der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte mit Gleichstellungsbüro, verantwortlich sind.

Sie stellen sich der Herausforderung, den Gleichstellungsplan mit den formulierten Zielen und Maßnahmen umzusetzen.

### 5.1 Gleichstellungsbeauftragte

Nach gültiger Gesetzeslage ist die Position der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich weiblich zu besetzen (§42 (1) NHG). Die TiHo spricht sich dafür aus, dass analog zu anderen Stellenbesetzungsverfahren diese Position allen Geschlechtern offenstehen sollte.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin und ist aufgrund ihrer Rechtsstellung auf allen Ebenen zu beteiligen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben an den Sitzungen aller Gremien und Kollegialorgane mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.

Zu ihren Aufgaben gehören die Beteiligung bei Personalentscheidungen, insbesondere Berufungsverfahren, die Mitwirkung bei der Aufstellung des Entwicklungs- sowie Gleichstellungsplans, Erhebung, Auswertung und Veröffentlichung von statistischen Daten zur Geschlechterverteilung an der TiHo und Beratung aller Hochschulmitglieder bei Fragen zur Chancengleichheit. Darüber hinaus kann sie der KfG gleichstellungsorientierte Projekte vorschlagen und diese bei ihren Initiativen unterstützen.

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und ihre nebenberufliche Stellvertreterin werden auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung vom Senat gewählt. Einzelheiten zur Wahl, Amtszeit und Befugnisse ergeben sich aus dem NHG sowie der Grundordnung der TiHo. Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung und Erfüllung ihrer Aufgaben.

### 5.2 Kommission für Gleichstellung (KfG)

Der Senat setzt eine Kommission für Gleichstellung (KfG) ein. Zusammensetzung und Aufgaben ergeben sich aus der Grundordnung der TiHo. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende der KfG nimmt als beratendes Mitglied regelmäßig an den Senatssitzungen teil.

Zu den Aufgaben der KfG gehören die Erarbeitung von Vorschlägen zur Wahrnehmung des Gleichstellungsauftrags und Umsetzung gleichstellungsorientierter Ziele für Senat und Präsidium. Insbesondere entwirft die KfG im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten den Gleichstellungsplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule und schreibt diesen regelmäßig fort.

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.

Die KfG erarbeitet im Einvernehmen mit dem Senat den Ausschreibungstext für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten und legt diesem den Vorschlag für die Besetzung vor.

### 5.3 Gleichstellungsbüro

Die gleichstellungsorientierten Aktivitäten werden im Gleichstellungsbüro unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten gebündelt und koordiniert. Das Team des Gleichstellungsbüros, bestehend aus der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterin sowie der Verwaltungskraft, unterstützt die TiHo dabei, gleichstellungsorientierte Bedingungen für Studium und Arbeit zu verwirklichen.

Die Aufgaben des Gleichstellungsbüros umfassen im Wesentlichen die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und der KfG bei der Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen sowie die Beratung aller Hochschulmitglieder bei Fragen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Arbeit bzw. Studium mit familiären Aufgaben.

### 5.4 TiHo-Fonds für Gleichstellung

Seit dem Jahr 2000 stellt die TiHo den internen Mittelpool „TiHo-Fonds für Gleichstellung“ in bisher auskömmlicher Höhe von 153.400 € p. a. zur Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen

zur Verfügung. Über die Verwendung dieser Mittel entscheidet die KfG eigenständig im Rahmen des Gleichstellungsplans.

Der TiHo-Fonds für Gleichstellung wird vom Team des Gleichstellungsbüros verwaltet und überwacht. Die Anordnungsbefugnis liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

## 6 Geschlechtergerechte Sprache

Sprache übermittelt Sachinformationen und prägt die Wahrnehmung. Deshalb ist eine chancengerechte Kommunikation durch den bewussten und reflektierten Einsatz von Sprache notwendig. Geschlechtergerechte Formulierungen fördern die Sichtbarmachung aller Menschen in ihren Positionen, Funktionen, Tätigkeiten unter Berücksichtigung ihrer geschlechtlichen Identität. Eine geschlechtergerechte Sprache spiegelt ein modernes, respektvolles und zeitgemäßes Miteinander.

Seit 1989 gelten das „Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache“ (27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S.50)) und der Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache (Nds. MBl. 1991 Nr. 25, S. 911).

Seit Dezember 2018 ist die Geschlechtervielfalt durch die Änderung des Personenstandsgesetzes mit der Einführung der Geschlechtsbezeichnung „divers“ rechtlich verankert (Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I Seite 2635)). Stellenausschreibungen, Formulare und Briefverkehr werden entsprechend formuliert.

Darüber hinaus haben sich in den letzten Jahren verschiedene Schreibweisen etabliert, Beispiele und Anregungen sind auf den Internetseiten „Gleichstellung“ zusammengestellt.

Tab.2 Geschlechtergerechte Sprache

### Eckpfeiler der Anwendung geschlechtergerechter Sprache an der TiHo:

- Informationen zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache bietet u. a. die [Gesellschaft für deutsche Sprache e. V.](#) Die Stabstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und das Gleichstellungsbüro haben Anregungen und Praxisbeispiele auf ihren Internetseiten zusammengestellt.
- Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der TiHo werden entweder geschlechtsneutrale Formulierungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.
- In Lehrmaterialien, Formularen, Beschriftungen etc. sollte möglichst auf neutrale Bezeichnungen geachtet werden. So reicht es aus, lediglich den Namen auf Teilnahmebescheinigungen zu nennen, ohne Frau / Herr, um das „3. Geschlecht“ nicht auszuschließen.
- Bei Fotos und Abbildungen ist darauf zu achten, dass sie weniger stereotype oder klischeehafte Vorstellungen, sondern eher die gesellschaftliche Vielfalt repräsentieren.
- Auch in gesprochener Sprache, in der Lehre, bei Vorträgen usw., ist die hörbare Verwendung von geschlechtergerechter Sprache wichtig.
- In Kurzformen kann der „Genderstern“ zur Abbildung der diversen Geschlechter verwendet werden (Mitarbeiter\*innen).

## 7 Geschlechter- und diversitätsgerechte Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Es ist erklärtes Ziel der TiHo, ein ausgeglichenes Verhältnis der weiblichen und männlichen Mitglieder und Angehörigen der Hochschule in allen Bereichen und Qualifikationsstufen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität sind zu beseitigen und eine geschlechtergerechte Hochschulkultur in allen Handlungsfeldern zu entwickeln. Die Grundsätze der geschlechtergerechten Sprache (siehe 6.) werden bei allen

Stellenausschreibungen berücksichtigt. Schwerbehinderte werden in Stellenausschreibungen ausdrücklich angesprochen. In die Ausschreibung ist der Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen, wenn eine solche gegeben ist.

Berufungsverfahren werden gemäß dem „Leitfaden für Berufungsverfahren“ durchgeführt. In Stellenausschreibungen für Professuren wird folgender Hinweis aufgenommen: „Die Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover ist bestrebt, die Zahl der Professorinnen zu erhöhen. Frauen werden deshalb ausdrücklich gebeten, sich zu bewerben (§ 21 Abs. 3 NHG).“

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Personalabteilung über die Besetzung von unbefristeten Stellen informiert. Sie kann in jeder Phase des Verfahrens Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen, bevor diese dem Personalrat zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Um den Frauenanteil in den Vergütungs- und Besoldungsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, sollen Bewerberinnen bei gleichwertiger Qualifikation so lange bevorzugt eingestellt werden, bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist. Alle Bewerberinnen, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Anforderungen und Qualifikationen erfüllen, sollen in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Bei der Auswahl für die Vorstellungsgespräche werden bei qualifizierten Bewerberinnen die speziellen Biographien berücksichtigt.

Bisherige Teilzeitarbeit sowie Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit dürfen nicht zum Nachteil reichen. Für die Beurteilung der Eignung sind Kompetenzen und Erfahrungen aus allgemein gesellschaftlichen und familiären Arbeiten wie Flexibilität, Management, Organisations- und Kommunikationsfähigkeit zu berücksichtigen.

Mit Aufgaben, die zur beruflichen Qualifikation geeignet sind, werden Frauen und Männer gleichermaßen betraut.

## 8 Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit in Beruf und Studium

### 8.1 Gremienbesetzung

Alle Mitglieder der TiHo haben das Recht und die Pflicht, an der Selbstverwaltung und Erfüllung der Aufgaben der Hochschule nach NHG mitzuwirken. Bei der Zusammenstellung von Gremien wird auf eine gleichmäßige Verteilung geachtet, so dass einzelne Personen nicht überproportional eingesetzt und beansprucht werden.

In allen Gremien sollen Frauen und Männer in einem ausgewogenen Verhältnis vertreten sein (Grundordnung). In Kommissionen, deren Besetzungen nicht auf einer Wahl basieren, sollen mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein (NHG §16 (6)). Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen soll der Frauenanteil mindestens 50% betragen. Die gesetzliche Zusammensetzung von Berufungskommissionen ist im *Leitfaden für Berufungsverfahren* gesondert geregelt.

Die TiHo wirkt darauf hin, dass die gesetzlichen Vorgaben bezüglich der Zusammensetzung möglichst durchgehend erfüllt werden und nur wenige Ausnahmen zugelassen werden.

### 8.2 Hochschullehre

Die TiHo setzt sich für eine geschlechtergerechte und an Vielfalt ausgerichtete Lehr-Lernkultur ein, die die gleichberechtigte Teilhabe aller beteiligten Personen — der Lehrenden wie Studierenden — unterstützt. Mit gendersensiblen Curricula und Lehrmethoden lassen sich Stereotype überwinden und Hemmnisse auf dem weiteren Weg in Wissenschaft und Gesellschaft abbauen.

Diversitätsgerechte Lehre einschließlich geschlechtergerechte Sprache und Diskriminierungsprävention werden in internen Didaktikschulungen thematisiert.

Auf Grundlage der Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung soll die Genderkompetenz und die Fähigkeiten, dieses Wissen für eine gendersensible Didaktik einzusetzen, gestärkt werden.

Die Vermittlung über die Sprache in Text, Bild und Ton nimmt dabei eine bedeutende Rolle ein und sollten von allen Beteiligten reflektiert werden. Die *Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache* der TiHo bieten eine Hilfestellung.

### 8.3 Personalentwicklung

Die Personalentwicklung an der TiHo verfolgt gemäß ihrem Personalentwicklungskonzept das Ziel des umfassenden Kompetenzausbaus aller Beschäftigten unter Beachtung der Aspekte von work-life-balance und Gleichstellung. Die Umsetzung entsprechender Personalentwicklungsmaßnahmen trägt zudem zur Verbesserung der - gerade in Veränderungsprozessen so wichtigen - Zufriedenheit und Leistungsmotivation der Beschäftigten bei. Die Führungskräfte nehmen hier die wichtige Schnittstellen-aufgabe wahr.

Im Sinne der Chancengleichheit von Frauen und Männern (NHG) werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders gefördert.

Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, dass alle Beschäftigten zur Teilnahme motiviert werden und sich nicht aus Gründen von familiären Belastungen ausgeschlossen fühlen. Dies geschieht im Einzelnen durch die Form der Ankündigung, die Berücksichtigung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und den ausgeglichenen Einsatz von Frauen und Männern als Unterrichtsleitung. Zudem sollen interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen möglichst zwischen 9:00 und 17:00 Uhr stattfinden.

### 8.4 Diversitätsunterstützende Fördermaßnahmen

Maßnahmen, die explizit zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung beitragen, werden aus dem „TiHo-Fonds für Gleichstellung“ (Kap. 5.4) finanziert. Die KfG entscheidet darüber im Rahmen der Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Dazu zählen u. a.

Tab.3: Diversitätsunterstützende Fördermaßnahmen

1. Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (Anteil < 50%) (z. B. Berufungstraining und Mentoring, für Frauen, Förderung wissenschaftlicher Qualifikation und Netzbildung).
2. Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung diversitätsgerechter Handlungsmuster, z. B. Seminar zu unbewussten Denkmustern (Unconscious bias), Interkulturelle Kommunikation o. ä.
3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
4. Projekte zur Geschlechterforschung und Gender Mainstreaming (z. B. Themen mit berufspolitischer Relevanz)
5. Weitere Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile und Förderung der Gleichstellung gem. Kap. 1.
6. Förderung von Maßnahmen zum Abbau von Nachteilen für Menschen mit körperlichen Einschränkungen
7. Bei Bedarf zusätzliche Personalkosten zur Ausstattung des Gleichstellungsbüros
8. Förderung der Zusammenarbeit mit dem International Office für gezielte Maßnahmen zur Integration von ausländischen Studierenden und Mitarbeitenden

## 9 Schaffung von geschlechter- und diversitätskonformen Freiräumen

Die TiHo hat die gesetzliche Fürsorgepflicht, ein wertschätzendes und antidiskriminierendes Arbeits- und Studenumfeld zu gewährleisten und trägt die Verantwortung für deren Umsetzung.

### 9.1 Räumliche Rückzugsmöglichkeiten

Die TiHo-Einrichtungen, ihre Außenanlagen und Arbeitsplätze sind auf Gefahrenquellen direkter und indirekter Gewalt gegen Frauen und anderer Gruppen regelmäßig zu untersuchen. Missstände sind umgehend zu beseitigen und entsprechende Gegenmaßnahmen (Beleuchtung, Notrufanlagen, Wachdienste, Begleitungsdienste) sind zu entwickeln.

Personen, die mit Kindern oder pflegebedürftigen Personen die Einrichtungen der TiHo besuchen, sollten im Bedarfsfalle eine Rückzugsmöglichkeit für Pflegetätigkeiten geboten werden. Dies gilt insbesondere für stillende Mütter und Menschen mit Therapiebedarf.

Die TiHo bietet an den beiden Standorten in Hannover je ein Eltern-Kind-Zimmer mit PC-Arbeitsplatz an, welches für die kurzzeitige Kinderbetreuung genutzt werden kann. Im Bedarfsfall kann eine professionelle Kinderbetreuung organisiert werden z. B. bei Fortbildungsveranstaltungen. Darüber hinaus strebt die TiHo an, dass an jedem Standort ein solches Angebot vorgehalten wird.

## 9.2 Verhinderung von sexueller und anderer diskriminierender Belästigung am Arbeits- und Studienplatz

Die TiHo setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde jeder Person ein. Sie legt Wert auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten und Studierenden, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Sexuelle Belästigung und Gewalt stellen nicht nur eine persönliche Bedrohung dar, sondern eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Pflichten. Angehörige der TiHo mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsfunktionen sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem konkreten Hinweis auf sexuelle Belästigung nachzugehen. Zur Beratung und Abstimmung des weiteren Vorgehens soll dabei frühzeitig die Gleichstellungsbeauftragte eingeschaltet werden. Hochschulangehörige dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt oder in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

Die TiHo ergreift präventive Maßnahmen, welche die antidiskriminierende und wertschätzende Umgebung fördern und die räumlichen Anforderungen verbessern.

## 10 Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und privater Lebensplanung

Eine gute Balance zwischen Beruf bzw. Studium und familiären Verpflichtungen zu finden - egal ob dies die eigenen Kinder, Enkelkinder oder pflegebedürftige Angehörige betrifft, ist eine Herausforderung. Die TiHo ist bestrebt, alle Hochschulangehörigen bei der Bewältigung dieser Herausforderung zu unterstützen.

### 10.1 Arbeitszeit und Arbeitsort

Alle Beschäftigten (Frauen und Männer) werden über besondere Angebote der Dienststelle zur Vereinbarung von Familienaufgaben und Erwerbsarbeit in Kenntnis gesetzt.

Seit 18.01.2024 gibt es die „[Dienstvereinbarung zur Regelung von mobilem Arbeiten](#)“. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung 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. Unter Beachtung der dienstlichen Pflichten und Belange soll mobiles Arbeiten die Möglichkeit eröffnen, flexibel auf besondere Situationen im dienstlichen oder persönlichen Bereich zu reagieren. Gleichzeitig soll die mobile Arbeit die Attraktivität der TiHo als Arbeitgeberin bei der Personalgewinnung steigern und durch Reduzierung des Berufsverkehrs ein Beitrag zum Klimaschutz geleistet werden.

### 10.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen

Anträgen auf befristete und unbefristete Teilzeitbeschäftigung und auf Beurlaubung aus familiären Gründen werden i. d. R. befürwortet. Im Einzelfall können für die Wahrnehmung von Familienaufgaben auch halbe Tage Urlaub gewährt werden. Eine leitende Tätigkeit ist kein Grund, eine Teilzeitbeschäftigung nicht zu gewähren. Die Antragstellenden werden von der Personalstelle ausführlich über die Auswirkungen beraten (Auswirkungen auf Altersversorgung, Sonderzahlungen, Tarif etc.) Außerdem sollen Wünsche und zeitliche Vorstellungen über eine Rückkehr in die Vollbeschäftigung erörtert werden; sie werden nach Möglichkeit berücksichtigt.

Teilzeitbeschäftigten sind dieselben beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen zu gewähren wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt auch für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit sowie für Dienstreisen. Dienstbesprechungen o.ä. sollten die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen.

Beschäftigte, die Eltern- oder Pflegezeit in Anspruch nehmen wollen, werden bei Antragstellung darüber informiert, dass sie die Möglichkeit haben, sozialversicherungspflichtig bis zu der gesetzlich vorgegebenen Höchststundenzahl beschäftigt zu sein. Die Dienststelle soll nach Möglichkeit entsprechende Beschäftigung anbieten.

Allen beurlaubten Beschäftigten und solchen in Eltern- oder Pflegezeit wird ermöglicht, die Verbindung zu ihrer Dienststelle aufrecht zu erhalten und auch elektronischen Zugang zum Arbeitsplatz sowie eine dienstliche E-Mail-Adresse zu behalten. Sie werden auf Wunsch von der Dienststelle über Stellenausschreibungen, Fort- und Weiterbildungen, organisatorische Änderungen und Möglichkeiten der Vertretungs- oder Aushilfstätigkeiten informiert. Die Dienststelle wird gebeten, sie auf Wunsch über Personalversammlungen, Dienstvereinbarungen sowie allgemeine Informationen und Veranstaltungen zu unterrichten.

### 10.3 Vereinbarkeit von Studium, Schwangerschaft und Elternschaft

Seit dem 01.01.2018 gilt das Mutterschutzgesetz (ursprünglich ein Schutzgesetz für Arbeitnehmerinnen) auch für schwangere und stillende Studentinnen. Dabei hat das Gesetz das Ziel, den bestmöglichen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen zu gewährleisten und die Frauen vor Nachteilen durch Schwangerschaft oder Stillzeit zu schützen. Bei den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen handelt es sich um zwingendes öffentliches Recht; sie gelten daher ohne Rücksicht auf die körperliche Konstitution und den Gesundheitszustand der Mutter.

Für Studien- und Prüfungsleistungen, die während der Schwangerschaft die Gesundheit von Mutter und Kind beeinträchtigen können (z.B. Labortätigkeit), sind von den Hochschuleinrichtungen geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen, soweit der Aufwand nicht unverhältnismäßig ist. Falls die Teilnahme an einer prüfungsrelevanten Veranstaltung aufgrund der Schwangerschaft nicht vertretbar ist, sollte die Studienabfolge im Rahmen der Studien- und Approbationsordnung so modifiziert werden, dass der Studentin durch die Schwangerschaft keine Nachteile in Form längerer Studienzeiten entstehen.

Innerhalb des Lehrangebots werden bei Parallelveranstaltungen studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt. Soweit gemäß Studien- und Prüfungsordnung möglich, werden alternative Leistungen oder Studienmodelle (Hybrid-Veranstaltungen) anerkannt.

### 10.4 Kinderbetreuung

Das Team des Gleichstellungsbüros unterstützt die Hochschulangehörigen dabei, adäquate Betreuungsmöglichkeiten im Umfeld der TiHo zu finden. Die Hochschule prüft regelmäßig bei ihrer Zukunftsplanung den Bedarf und baulichen Möglichkeiten für eine Kindertagesstätte. Dabei wird auch auf mögliche Kooperationen mit anderen Organisationen zurückgegriffen.

## 11 Geschlechterforschung und Genderstudies

Wissenschaft und Forschung sollte auf die Bedürfnisse aller Menschen ausgerichtet sein und berücksichtigen, dass die Ergebnisse unterschiedliche Konsequenzen für die verschiedenen Geschlechter haben können.

Die TiHo unterstützt qualifizierte Forschungsprojekte, die sich mit geschlechtsspezifischen und gleichstellungsorientierten Themen befassen. Das können z. B. Forschungsvorhaben zu tiermedizinischen Fragestellungen mit Bezug zu anderen Disziplinen, z. B. zur Humanmedizin oder Umweltwissenschaften (Interdisziplinärer One-Health-Ansatz) sein oder Themen mit berufspolitischer Relevanz.

Darüber hinaus sind bei allen Forschungsvorhaben Fragen zur geschlechtsrelevanten Aspekten zu betrachten: Werden Versuchsfragen und Versuchsplanung geschlechtergerecht formuliert und geplant? Zeigen Versuchstiere oder zelluläre Strukturen mögliche geschlechtsabhängige Reaktionen und haben damit Einfluss auf spätere menschliche Anwendungen? Beeinflusst die Geschlechterzusammensetzung beim durchführenden Personal die Forschungsergebnisse (Beeinflussung der Versuchstiere, der Beobachtungen)? Werden bei der Entwicklung von digitalen Werkzeugen (Algorithmen) für Lehre und Forschung geschlechtsabhängige Aspekte berücksichtigt?

## 12 Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Im Gleichstellungsplan ist unter anderem auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur verbindlich festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen strukturelle Benachteiligungen von Menschen abgebaut werden sollen.

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. Der Gleichstellungsplan wird gemäß Grundordnung regelmäßig fortgeschrieben.

## 13 Geltungszeitraum und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan wurde vom Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium am 04.05.2024 für den Zeitraum bis 31.12.2027 beschlossen.

Hannover, den 12.06.2024



---

Prof. Dr. Osterrieder, Präsident

# 14 Anlage

## 14.1 Auswertung

Tabelle 4: Personalstatistik wissenschaftliches Personal (Stand 31.12.2023)

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse wissenschaftlicher Bereich										Stichtag 31.12.2023					
BesGr.	Anzahl insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	
		Frauen	Männer	Frauen	ant.BV*	Männer	ant.BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
W3/C4	21,0	10,0	11,0							10,0	11,0	47,6%	52,4%	47,6%	52,4%
W2/C3	25,0	11,0	14,0					0,0	1,0	11,0	14,0	44,0%	56,0%	44,0%	56,0%
W1	1,0			1,0	0,5					0,5	0,0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
C2	1,0	1,0	0,0							1,0	0,0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
C1															
A 16															
A15	2,0	0,0	2,0							0,0	2,0	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
A14	4,0	2,0	1,0	1,0	0,8					2,8	1,0	75,0%	25,0%	73,7%	26,3%
A13	8,0	5,0	2,0	1,0	0,5					5,5	2,0	75,0%	25,0%	73,3%	26,7%
A12															
A11															
A10															
E15	6,0	4,0	1,0	1,0	75,0					79,0	1,0	83,3%	16,7%	98,8%	1,3%
E14	351,0	89,0	34,0	182,0	112,6	46,0	28,0	10,0	0,0	201,6	62,0	77,2%	22,8%	76,5%	23,5%
E13	136,0	29,0	26,0	60,0	35,5	21,0	12,8	2,0	0,0	64,5	38,8	65,4%	34,6%	62,4%	37,6%
E13Ü	4,0	0,0	4,0							0,0	4,0	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
wiss. Hilfskr. <sup>1</sup>	79,0	65,0	14,0							65,0	14,0	82,3%	17,7%	82,3%	17,7%
student. Hilfskr. <sup>1</sup>	207,0	169,0	38,0							169,0	38,0	81,6%	18,4%	81,6%	18,4%
<b>Gesamt</b>	<b>845,0</b>	<b>385,0</b>	<b>147,0</b>	<b>246,0</b>	<b>224,9</b>	<b>67,0</b>	<b>40,8</b>	<b>12,0</b>	<b>1,0</b>	<b>609,9</b>	<b>187,8</b>	<b>74,7%</b>	<b>25,3%</b>	<b>76,5%</b>	<b>23,5%</b>

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

Vergleich Dauer- und Zeitstellen TiHo**	Frauen 2023	Frauen 2020	Männer 2023	Männer 2020	gesamt 2023	Gesamt 2020	Frauen 2023 %	Frauen 2020 %
wissenschaftliches Personal	52,0	44,0	50,0	55,0	102,0	99,0	51,0%	44,4%
wissenschaftliches Personal	346,0	310,0	112,0	123,0	458,0	433,0	75,5%	71,6%

\*\* ohne wissenschaftliche Hilfskräfte

Abbildung 3: Geschlechterverteilung je Qualifikationsstufe beim wissenschaftlichen Personal (31.12.2023)

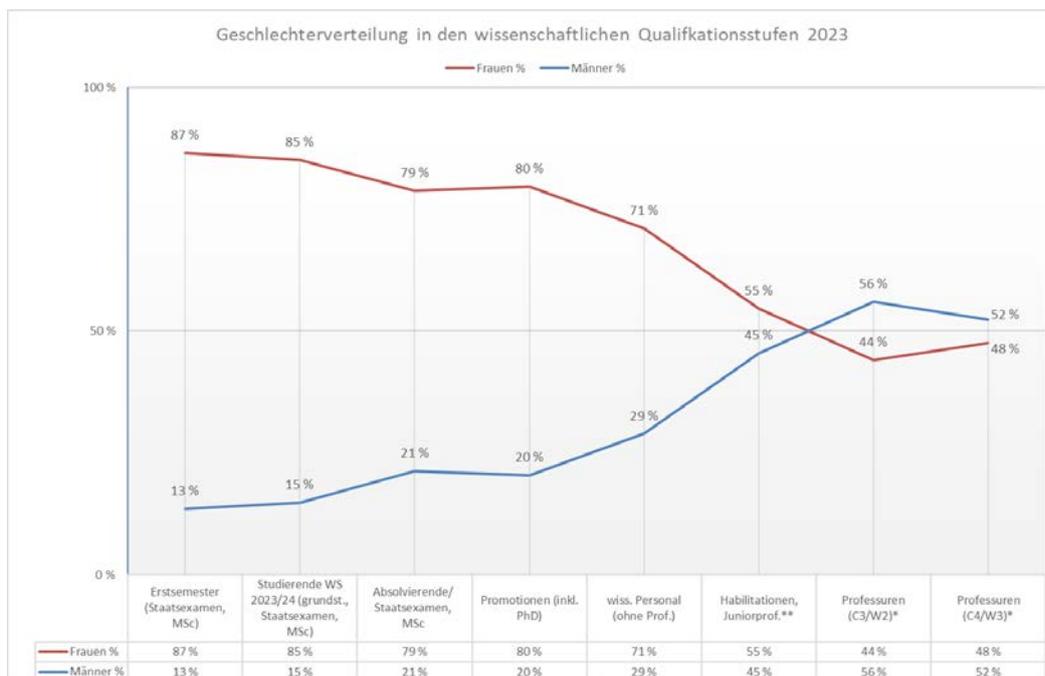


Tabelle 5: Geschlechterverteilung in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Stand 31.12.2023)

	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%

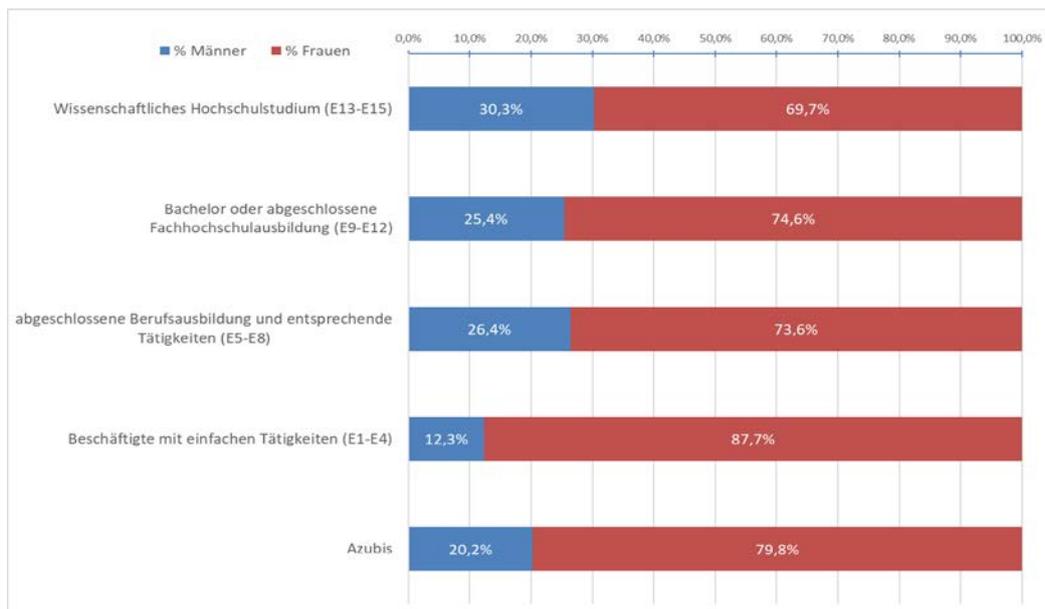
\*In 2024 wird sich der Frauenanteil nach Abschluss aktueller Berufungsverfahren voraussichtlich auf 50% erhöhen.  
\*\* Aufgrund der kleinen Fallzahl Summe abgeschlossene und beantragte Habilitationen 2022-1. Halbjahr 2024.

Tabelle 6: Personalstatistik wissenschaftsstützendes Personal

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse: Wissenschaftsstützendes Personal												Stichtag: 31.12.2023			
Besoldungsgruppe	Anzahl gesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen (BV) in Vollzeit-äquivalenten		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen	
		Frauen	Männer	Frauen	anteil. BV*	Männer	anteil. BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
W3/C4	1	1	0							1	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
<b>Wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom oder Master)</b>															
A14	1,00			1,00	0,88					0,88	0,00	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
A13	2,00	0,00	2,00							0,00	2,00	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
E15	3,00	2,00	1,00							2,00	1,00	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%
E14	11,00	7,00	3,00	1,00	0,75					7,75	3,00	72,7%	27,3%	72,1%	27,9%
E13	13,00	4,00	3,00	6,00	4,28			1,00		8,28	3,00	76,9%	23,1%	73,4%	26,6%
E13Ü	3,00	2,00	1,00							2,00	1,00	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%
<b>gesamt</b>	<b>33,00</b>	<b>15,00</b>	<b>10,00</b>	<b>8,00</b>	<b>5,91</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>20,91</b>	<b>10,00</b>	<b>69,7%</b>	<b>30,3%</b>	<b>67,6%</b>	<b>32,4%</b>
<b>Bachelor oder abgeschlossene Fachhochschulbildung (Diplom) und entsprechende Tätigkeiten</b>															
A10	2,00	2,00	0,00							2,00	0,00	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
E12	6,00	3,00	2,00	1,00	0,88			1,00		3,88	2,00	66,7%	33,3%	66,0%	34,0%
E11	18,00	4,00	11,00	3,00	1,88					5,88	11,00	38,9%	61,1%	34,8%	65,2%
E10	11,00	2,00	6,00	3,00	2,05					4,05	6,00	45,5%	54,5%	40,3%	59,7%
E9	144,00	61,00	26,00	56,00	37,61	1,00	0,75	2,00		98,61	26,75	81,3%	18,8%	78,7%	21,3%
<b>gesamt</b>	<b>181,00</b>	<b>72,00</b>	<b>45,00</b>	<b>63,00</b>	<b>42,42</b>	<b>1,00</b>	<b>0,75</b>	<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>114,42</b>	<b>45,75</b>	<b>74,6%</b>	<b>25,4%</b>	<b>71,4%</b>	<b>28,6%</b>
<b>abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechende Tätigkeiten</b>															
E8	51,00	21,00	14,00	15,00	10,17	1,00	0,60			31,17	14,60	70,6%	29,4%	68,1%	31,9%
E7	32,00	9,00	11,00	12,00	7,28			2,00		16,28	11,00	65,6%	34,4%	59,7%	40,3%
E6	111,00	44,00	29,00	36,00	23,24	2,00	1,30	3,00		67,24	30,30	72,1%	27,9%	68,9%	31,1%
E5	154,00	85,00	30,00	34,00	22,21	5,00	3,10	2,00	6,00	107,21	33,10	77,3%	22,7%	76,4%	23,6%
<b>gesamt</b>	<b>348,00</b>	<b>159,00</b>	<b>84,00</b>	<b>97,00</b>	<b>62,90</b>	<b>8,00</b>	<b>5,00</b>	<b>7,00</b>	<b>6,00</b>	<b>221,90</b>	<b>89,00</b>	<b>73,6%</b>	<b>26,4%</b>	<b>71,4%</b>	<b>28,6%</b>
<b>Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten</b>															
E4	11,00	2,00	7,00	1,00	0,75	1,00	0,75			2,75	7,75	27,3%	72,7%	26,2%	73,8%
E3	18,00	5,00	7,00	5,00	2,00	1,00	0,18			7,00	7,18	55,6%	44,4%	49,4%	50,6%
E2Ü	2,00	1,00	1,00							1,00	1,00	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
E2	115,00	2,00	0,00	112,00	61,02	1,00	0,73	4,00		63,02	0,73	99,1%	0,9%	98,9%	1,1%
<b>gesamt</b>	<b>146,00</b>	<b>10,00</b>	<b>15,00</b>	<b>118,00</b>	<b>63,77</b>	<b>3,00</b>	<b>1,66</b>	<b>4,00</b>	<b>0,00</b>	<b>73,77</b>	<b>16,66</b>	<b>87,7%</b>	<b>12,3%</b>	<b>81,6%</b>	<b>18,4%</b>
<b>Azubis</b>	<b>84,00</b>	<b>67,00</b>	<b>17,00</b>							<b>67,00</b>	<b>17,00</b>	<b>79,8%</b>	<b>20,2%</b>	<b>79,8%</b>	<b>20,2%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>793,00</b>	<b>324,00</b>	<b>171,00</b>	<b>286,00</b>	<b>175,00</b>	<b>12,00</b>	<b>7,41</b>	<b>15,00</b>	<b>6,00</b>	<b>499,00</b>	<b>178,41</b>	<b>76,9%</b>	<b>23,1%</b>	<b>73,7%</b>	<b>26,3%</b>

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Abb 4: Geschlechterverteilung je Gehalts/Qualifikationsstufe im wissenschaftsstützenden Bereich (Stichtag 31.12.2023, ohne W-Besoldung)



## 14.2 Zielsetzung für den Geltungszeitraum

Aus der Studierenden- und Personalstatistik lässt sich ableiten, dass der Frauenanteil an der TiHo auf den meisten Ebenen mehr als 50 % beträgt (siehe Tab. 1 bis 3). Allerdings nimmt er mit steigender Qualifikations- und Entgeltstufe ab.

Beim **wissenschaftlichen Personal** sinkt der Frauenanteil auf der Ebene der Professur unter 50 %. Als Zielzahlen auf Basis der zu besetzenden Professuren im Geltungszeitraum bis 2023 werden Frauenanteile von 40 % bei den W2/C3-Positionen und von 50 % bei den W3/C4-Positionen erreicht, wenn diese Positionen mit Frauen besetzt werden können.

Der Frauenanteil bei den Professuren ist in den letzten Jahren zwar kontinuierlich gestiegen, jedoch muss ein besonderes Augenmerk auf die Stufe Habilitation/Juniorprofessur gerichtet werden, welche die 50 % Schnittstelle der beiden Geschlechterkategorien darstellt.

Frauenfördernde Maßnahmen für das wissenschaftliche Personal sollten insbesondere in diesem Bereich ansetzen. Die Ergebnisse einer Umfrage unter den Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau zeigt zudem, dass hier die persönliche Entscheidung gefällt wird, eine wissenschaftliche Laufbahn weiter zu verfolgen. 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 sollten besondere Beratungs- und Coachingmaßnahmen ansetzen, um persönliche Klarheit zu gewinnen.

Beim **wissenschaftsstützenden Personal** wird die 50 %-Marke nicht unterschritten. Die Zielzahl für den Geltungszeitraum sollte auf allen Ebenen etwa bei 50 % liegen.

Die Fördermaßnahmen für den Bereich Diversität wird im Zuge der Unterzeichnung der *Charta der Vielfalt* neu aufgebaut. In dieser ersten Phase soll vor allem die Öffentlichkeitsarbeit im Vordergrund stehen, um den Vielfaltsaspekt stärker in alle Ebenen der Hochschule zu tragen.

Das Thema Familienfreundlichkeit wird an der TiHo selbstverständlich weiterhin verfolgt und fließt in zukünftige Planungen der Hochschule mit ein (siehe Tabelle 9).

## 14.3 Gleichstellungsmaßnahmen für den Geltungszeitraum

Auf Basis von Evaluationen (u. a. Total-E-Quality, Gleichstellungszukunftskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramm III, interne Umfrage im wissenschaftlichen Mittelbau) und Analyse der Personalstatistik hat die KfG im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten folgende Maßnahmen zur Beseitigung von Nachteilen und zur Verbesserung der Chancengleichheit beschlossen, welche aus dem TiHo-Fond für Gleichstellung finanziert werden:

Tab. 7: Geschlechtergerechtigkeit stärken

### Geschlechtergerechtigkeit stärken

#### **Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen in Bereichen, in den sie unterrepräsentiert sind (Anteil < 50 %)**

##### Wissenschaftliches Personal

Wenn auch in vielen Berufungsverfahren der letzten Jahre Wissenschaftlerinnen berufen wurden, liegt der Frauenanteil bei den Professuren immer noch unter dem der darunterliegenden Qualifikationsstufe und sollte mindestens 50 % betragen. An dieser Tatsache orientiert sich der überwiegende Teil der Fördermaßnahmen.

- Ursula-Weigt-Habilitationsprogramm (seit 2015): Förderung der Endphase der Habilitation: Personalmittelförderung, die dazu dient, die Abschlussbedingungen durch die Freistellung von Routinetätigkeiten zu verbessern).
- Weiterbildungsmaßnahmen 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
- Reisekostenunterstützung bei der Weiterbildung zum Diplomate der European Veterinary Colleges
- Mentoringprogramme (z. Zt. Reservierung und Finanzierung von bis zu 3 Plätzen im Ina-Pichlmayer-Mentoring –Programm der MHH)

- Einzelcoaching für Wissenschaftlerinnen in Entscheidungsphasen der wissenschaftlichen Laufbahn und Tätigkeit
- Karriere- und Berufungstraining für Wissenschaftlerinnen
- Beteiligung am Dual Career Netzwerk Hannover
- Unterstützung durch Familienservice (pme Service) für Neuberufene und Führungskräfte.
- Informationsveranstaltung für wissenschaftliches Personal zum Thema Berufs- und Lebensplanung
- Informationsposter in den Hochschuleinrichtungen
- Newsletter

Tab. 8: Diversität / Vielfalt leben

<b>Diversität / Vielfalt leben</b>
<p><b>Erfüllung der Selbstverpflichtungserklärung „Charta der Vielfalt“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Teilnahme am „Tag der Vielfalt“ im Mai</li> <li>➤ Öffentlichkeitsarbeit, (Präsenz Sommerfest, TiHo-Anzeiger, etc.)</li> <li>➤ Hinweise zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch und Förderung der Umsetzung</li> <li>➤ Beteiligung Netzwerk hannoversche Hochschulen, z. B. Queerer Hochschulstammtisch.</li> </ul>
<p><b>Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung diversitätsgerechter Handlungsmuster:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Seminar zu unbewussten Denkmustern (Unconscious bias) und Abbau von Vorurteilen, zum Beispiel vom KHN : <a href="https://www.tu-braunschweig.de/khn/veranstaltungen/veranstaltungsdetails?ID=2327">https://www.tu-braunschweig.de/khn/veranstaltungen/veranstaltungsdetails?ID=2327</a></li> <li>➤ Integration der Themen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit in Hochschuldidaktik- sowie Führungskräftefortbildungen</li> <li>➤ Förderung der Interkulturellen Kommunikation o. ä.</li> <li>➤ Förderung der Zusammenarbeit mit dem International Academic Office für gezielte Maßnahmen zur Integration von ausländischen Studierenden und Mitarbeitenden</li> </ul>
<p><b>Förderung von Forschungsprojekten aus dem Bereich der Gender- und Diversityforschung, Berufsfelderkundung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hiwi-Stellen, Sachmittel</li> </ul>
<p><b>Förderung von Maßnahmen zum Abbau von Nachteilen für Menschen mit körperlichen Einschränkungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bauliche Hilfsmittel (Kooperation mit dem Personalrat und den Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten)</li> </ul>

Tab. 9: Beruf / Studium und Familie vereinbaren

<b>Beruf / Studium und Familie vereinbaren</b>
<p><b>Unterstützung bei der Kinderbetreuung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bezuschussung der Kinderferienbetreuung für schulpflichtige Kinder bis 12 Jahre</li> <li>➤ Finanzierung von Kinderbetreuung bei von Hochschuleinrichtungen ausgerichteten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen (pme-familienservice)</li> </ul>
<p><b>Personelle Unterstützung am Arbeitsplatz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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</li> <li>➤ Personalmittel und Beratung für Wissenschaftler*innen in besonderen Familiensituationen</li> </ul>
<p><b>Kongressreisekostenförderung für promovierte Wissenschaftler*innen mit Familienverantwortung</b></p>