



Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

*Zwischenbericht zur Umsetzung der
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft*

zustimmend zur Kenntnis genommen:

Kommission für Gleichstellung am 05.01.2011

Präsidium am 31.01.2011

Senat am 01.02.2011

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Teil A: Strukturelle Gleichstellungsstandards mit dem Ziel der Gleichstellung	3
A.1 Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierung Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	3
1.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Hochschule.....	3
1.2 Beteiligung von Organen, Gremien etc.	4
1.3 Kooperationen	5
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	6
A.2 Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation.....	6
A.3 Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
3.2 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	8
3.3 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von beruflicher Qualifikation und familiären Verpflichtungen (<i>work-life-balance</i>).....	9
3.4 Kinderbetreuungsangebote	10
A.4 Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	12
Teil B: Personelle Gleichstellungsstandards	13
B.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen	13
1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	13
B. 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	15
1. Maßnahmen für Personal im wissenschaftlichen Bereich	15
2. Maßnahmen für Personal im nicht-wissenschaftlichen Bereich	18
B. 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	18
Anlage:	
Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Gesamtübersicht	20

Einleitung

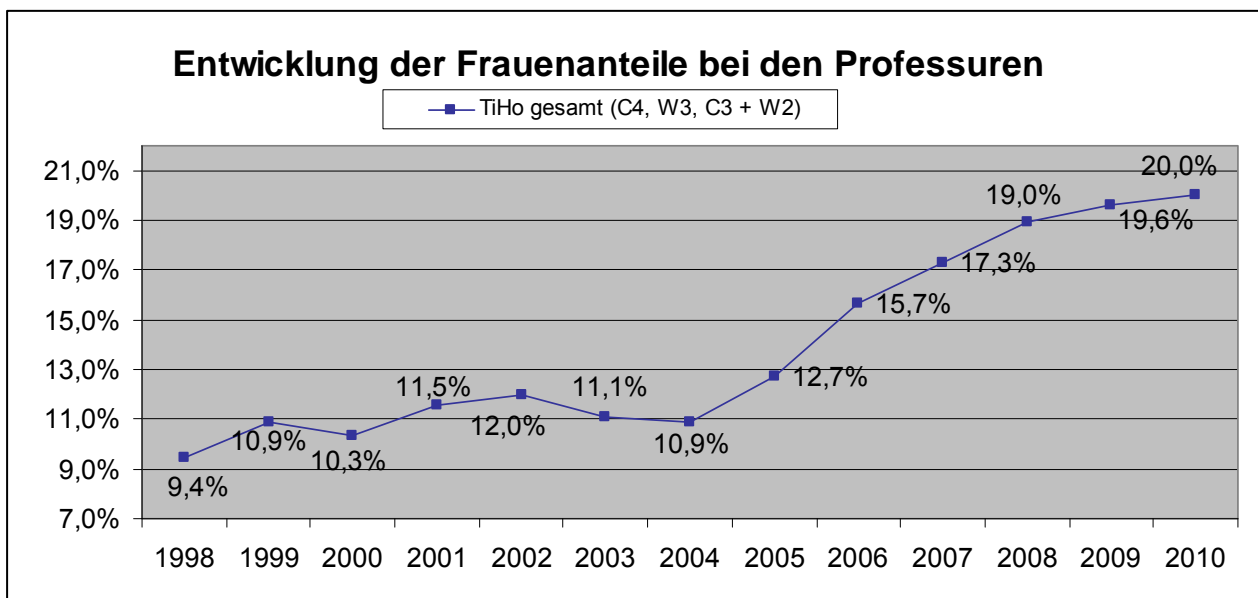
Die Frauenförder- und Gleichstellungspolitik wurde und wird von der Hochschulleitung der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo) nachhaltig unterstützt und wird auch von den Leiterinnen und Leitern der einzelnen Hochschuleinrichtungen als ein unverzichtbarer Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und als ein Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule betrachtet.

Die nachhaltige Unterstützung und Professionalisierung der Gleichstellungspolitik an der TiHo wird durch den seit dem Jahr 2000 für die Finanzierung der einzelnen Projekte und Fördermaßnahmen bereitgestellten TiHo-Fonds für Gleichstellung in Höhe von 153.400 Euro p. a. dokumentiert. Alle an der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages beteiligten Hochschulmitglieder, insbesondere: Präsidium, Vizepräsident Forschung, Vizepräsidentin für Lehre, Kommission für Gleichstellung, Zentrale Studienkommission, Leitungen der Hochschuleinrichtungen, Berufungsvorsitzende/r, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro sind verantwortlich für die Umsetzung und aufgefordert, an den formulierten Zielen und Maßnahmen mitzuarbeiten und sich aktiv für deren Umsetzung zu engagieren. Nur durch die gemeinsame Verantwortung aller Beteiligten wird die erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungsauftrages möglich sein.

Informationen zur Hochschule

Die Tierärztliche Hochschule Hannover wurde 1778 gegründet und ist die einzige veterinärmedizinische Ausbildungsstätte in Deutschland, die ihren eigenständigen Status bewahrt hat. Die Hochschule ist nicht in Fakultäten unterteilt und befindet sich seit Beginn des Jahres 2003 in der Trägerschaft einer Stiftung des öffentlichen Rechts. Die TiHo hat eine Präsidialverfassung und ist seit 2008 auf europäischer Ebene akkreditiert. Eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist für die gesamte Universität zuständig.

Der Frauenanteil bei den Studierenden beträgt seit vielen Jahren weit über 80 %. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Nachwuchskräften an der Hochschule beträgt mehr als 50 %, bei den Professuren jedoch erst 20 %. Dieses spiegelt die bundesweite Situation in der Tiermedizin wider. Die Fördermaßnahmen haben daher eine starke Zielgruppenausrichtung auf Frauen, die einen Karriereweg innerhalb der Wissenschaft anstreben.



Quelle: Verwaltung Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Teil A: Strukturelle Gleichstellungsstandards mit dem Ziel der Gleichstellung

**A.1 Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierung
Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

Strukturen und Prozesse	Umsetzungsstadium			
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
1.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Hochschule				
<p>(1.) Gesamtschau: Gleichstellungsziele und -maßnahmen verankert in:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Frauenförderrichtlinie ▪ Frauenförderplan → Umbenennung in Gleichstellungsplan 2008 ▪ Einrichtung eines Frauenbüros → Umbenennung in Gleichstellungsbüro 2002 ▪ Frauenbeauftragte im Nebenamt 1989-2003 → Gleichstellungsbeauftragte im Hauptamt seit 2003 ▪ TiHo-Fonds für Gleichstellung in Höhe von 153.400 Euro ▪ Kommission für Gleichstellung (KfG) 	seit 2000 2000 1989 1989 2000 1989			
(2.) Die Steigerung des Anteils von Professorinnen ist sowohl im Gleichstellungskonzept der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (TiHo) als auch in der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als Ziel verankert.	X			
(3.) Sowohl in ihrem Leitbild als auch in der Grundordnung (GO) erklärt die TiHo die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen zu ihrem Ziel. Dabei widmet sie der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen (<i>work-life-balance</i>) besondere Aufmerksamkeit.	X			
(4.) Das Gleichstellungsbüro ist eine Stabsstelle des Präsidiums, geleitet von der Gleichstellungsbeauftragten (weisungsunabhängig). Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Senat auf Vorschlag der KfG gewählt. Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig, die Öffentlichkeit informiert sie in Form eines Tätigkeitsberichtes. Im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) finden sich in den § 42 Regelungen zur Amtszeit, zum Wahlprocedere sowie zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
	X			<u>Ausstattung Stabsstelle Gleichstellung:</u> - hauptamtliche, gewählte Gleichstellungsbeauftragte 0,75 Stelle - Verwaltungsmitarbeiterin 0,5 Stelle, unbefristet - nebenamtliche, gewählte stellv. Gleichstellungsab. - Sachmittel

	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
(5.) Seit dem Jahr 2000 existiert ein Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen , der für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung steht. Das Präsidium entscheidet über die jährliche Zuweisung.	X			153.400 € p. a. Bewirtschaftung des TiHo-Fonds für Gleichstellung erfolgt durch die Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro.
1.2 Beteiligung von Organen, Gremien etc.	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
Die Kommission für Gleichstellung , eine ständige Senatskommission, die mehrheitlich mit Frauen besetzt ist, entwirft im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten u. a. den Gleichstellungsplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule und schreibt diesen alle 2 Jahre fort. Die bisher erfolgten Einzelmaßnahmen werden gebündelt, strukturiert und auf ihre Effektivität überprüft (siehe Evaluation Seite 3). Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse und der aktuellen Personalstatistik werden die zukünftigen Gleichstellungsziele formuliert. Diese werden für das Gleichstellungskonzept, die Zielvereinbarungen (ZV), die Stellungnahme für die DFG sowie die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes verwendet. Die KfG unterbreitet dem Senat einen Wahlvorschlag für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten. Die KfG wählt für die Gleichstellungsbeauftragte eine Stellvertreterin, die sie in Fällen dienstlicher Abwesenheit vertritt. Die Wahl ist durch den Senat zu bestätigen.	X			Die Vor- und Nacharbeit der KfG (Einladungen, Protokollführung, etc.) erfolgt durch die Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro. An den Sitzungen der KfG nehmen sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterin beratend teil.
Der Stiftungsrat berät über den Gleichstellungsauftrag der Hochschule lt. NHG. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen beratend teil. Die Mitglieder des Stiftungsrates erhalten die Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Berufungsverfahren zur Kenntnis.	X			
Zur Wahrnehmung der Aufgaben nach dem NHG beschließt der Senat einen Gleichstellungsplan (GO§2(6)). Der Senat der TiHo bestellt für seine Amtszeit eine ständige Kommission für Gleichstellung (GO§16(1)). Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung eine Gleichstellungsbeauftragte (NHG§42(1)). Der Senat legt auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben der Kommission fest (GO§16(2)). Durch die regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und der Vorsitzenden der KfG an den Senatssitzungen ist der Transfer gleichstellungsrelevanter Informationen über die Senatsmitglieder und die diversen Funktionsträger in die gesamte Hochschule hinein sichergestellt.	X			

1.3 Kooperationen	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	implementiert	be-schlossen	geplant	
<p>Um den Anteil von Frauen bei der Beantragung von Drittmitteln zu steigern, bietet das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) Informationen und Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführungsseminare, Workshops und Vorträge zum Forschungsrahmenprogramm (FRP) der EU - Erstinformation zu Fördermöglichkeiten und Beratung bei Antragstellung 	X			Die Kostenübernahme von Teilnahmegebühr und Reisekosten erfolgte aus dem TiHo-Fonds für Gleichstellung
<ul style="list-style-type: none"> • Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die TiHo in der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und ist hier in diversen Arbeitsgruppen dieser Konferenzen tätig. 	X			
<ul style="list-style-type: none"> • Es bestehen Kooperationen mit der Medizinischen Hochschule Hannover (Mentoringprogramm (s. B.2)), mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO) (s. A.3) und eine Kooperation der hannoverschen Hochschulen mit dem Zentrum für Hochschulsport und mit der AWO zur Realisierung der Kinderferienbetreuung. 	X			
<ul style="list-style-type: none"> • Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des „Arbeitskreises Chancengleichheit“, einem offenen Zusammenschluss von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus zahlreichen Behörden und Unternehmen in Hannover. 	X			
<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen zur Frauenforschung und Gender Mainstreaming: Auslobung von Wissenschaftspreisen für Gender-Forschung. Vergabe von bisher zwei Förderungen für Gender-Forschungsprojekte des Fachgebiets Geschichte der Veterinärmedizin und der Haustiere: <ul style="list-style-type: none"> – „Studentinnen und Dozentinnen an der Tierärztlichen Hochschule Hannover (1919-2009) – ein Beitrag zur Genderforschung“ – „Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland“ 	X			Diese Arbeiten wurden mit insgesamt 16.000 € aus dem TiHo-Fonds gefördert

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
<p>Interne Evaluation</p> <p>Die hochschulinternen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Förderprogramme werden regelmäßig anhand geschlechterdifferenzierter Personalstatistiken, aber auch durch qualitative Auswertungen (Befragung der geförderten Personen) einer Bewertung unterzogen. Die Ergebnisse werden im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht, den das Präsidium, der Stiftungsrat und die Mitglieder des Senats erhalten, und fließen in die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes und die Weiterwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen ein.</p>	X			
<p>Zielvereinbarungen 2010-2012 zwischen Hochschule und Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK): Straffung von Organisationsstrukturen unter Nutzung von Synergien und durch weitere Professionalisierung der Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in allen Einrichtungen der Hochschule im Bereich des Wissenschaftsmanagements.</p>		X		
A.2 Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation				
<p>Unter dem Eindruck des sich inter- und intranational verschärfenden Wettbewerbs um hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird Frauenförderung und Gleichstellung von der Hochschulleitung als unverzichtbares Merkmal von Exzellenzentwicklung, Profilbildung, Qualitätsentwicklung und Internationalisierung erkannt. In den Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule kommt dies zum Ausdruck. Die niedersächsischen Hochschulen beschließen auf Grundlage des §1 NHG Zielvereinbarungen über einen längeren Zeitraum (i. d. R. fünf Jahre), in denen im Rahmen der Entwicklungs- und Leistungsziele der Hochschule u. a. die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages dokumentiert wird. Auszug aus den aktuellen Zielvereinbarungen (die zwischen Hochschule und MWK geschlossen wurden): Die Hochschule wird bis Ende 2011 eine Rahmenrichtlinie für Berufungsverfahren im Sinne der Qualitätssicherung erstellen. In den Zielvereinbarungen werden u. a. die strukturelle Verankerung in der Hochschule (Stellenumfang der Gleichstellungsbeauftragten, personelle und finanzielle Ausstattung des Gleichstellungsbüros sowie Gleichstellungsmaßnahmen) verbindlich vereinbart und jährlich anhand eines Zielerreichungsberichtes seitens der Hochschule sowie vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) überprüft. Diese Zielvereinbarungen stellen neben dem Gleichstellungsplan effektive Steuerungsinstrumente zur Erreichung der Chancengleichheit dar.</p> <p>Externe Evaluation</p> <p>Von außen wird die TiHo jährlich einer Begutachtung durch das MWK aufgrund eines Zielerreichungsberichtes unterzogen. Darüber hinaus werden jährlich die bundesweiten geschlechterdifferenzierten Statistiken abgefragt, die bei der Beurteilung durch das MWK ebenfalls hinzugezogen werden und in diesem Sinne eine externe Evaluation darstellen.</p> <p>Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) erfasst seit 1989 im Bereich "Förderung von Frauen in der Wissenschaft" die statistischen Daten zu Frauenanteilen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Seit Januar 2008 stellt die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) die Nachfolge für die</p>				

BLK dar. Die Reihe „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ wird alle zwei Jahre fortgeschrieben.

Sowohl die Überprüfung der bewährten als auch der neu geplanten Maßnahmen über die bislang genutzten Steuerungsinstrumente, die externe und interne Evaluation, wird zukünftig zusätzlich über die im 3-Jahreszyklus erfolgende Wiederbewerbung zum **Total E-Quality Prädikat** erweitert.

Die nachfolgenden Aktionsbereiche werden jeweils einer Überprüfung unterzogen:

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
2. Karriere- und Personalentwicklung
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (*work-life-balance*)
4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
6. Organisationskultur
7. Forschung, Lehre und Studium
8. Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

Interne Maßnahmen

- Innerhalb der Hochschule werden personenbezogene Statistiken regelmäßig geschlechtsspezifisch erhoben.
- Der Gleichstellungsplan wird kontinuierlich fortgeschrieben und fließt in Entwicklungsplanung und Zielvereinbarungen ein. Das Präsidium überprüft die Fortschritte zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und berät über Anpassungen, Veränderungen und Ergänzungen des Gleichstellungsplans.
- Die Zielvereinbarungen und Zielerreichungsberichte beschreiben die Entwicklungs- und Leistungsziele gegenüber dem Land.
- Die Hochschule beteiligt sich regelmäßig an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Rankings: z. B. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science (CEWS). Hier erreichte die TiHo bei der dritten Fortschreibung unter mehr als 100 Universitäten und gleichgestellten Hochschulen folgende Plätze:
 - Rang 9 von 103 in der Rangliste „Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal“, Rang 18 von 96 in der Rangliste „Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal 2005 und 2007“
 - Rang 4 von 71 in der Rangliste „Habilitationen“
 - Rang 50 von 103 in der Rangliste der „Professuren“, jedoch bezogen auf den „Frauenanteil an den Professuren 2005 und 2007“ ist es der Rang 14 von 94 bewerteten Hochschulen

Die Ergebnisse finden bei der Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen Berücksichtigung.

**A.3 Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit
Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
Gleitzeitvereinbarung, die Möglichkeit von Teilzeitarbeit sowie Sonderurlaub für Kinderbetreuungszeiten sorgen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Wird aus familiären Gründen Teilzeitarbeit geleistet, versuchen die Hochschuleinrichtungen weitgehend auf die Wünsche einer familiengerechten Verteilung der Arbeitszeit Rücksicht zu nehmen. Dies betrifft sowohl den Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als auch die Wochentage der Arbeitsleistung und die Festsetzung der individuellen Arbeitszeit an den einzelnen Arbeitstagen.	X			
3.2 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
Dual Career Die Hochschule nutzt die Förderung von Doppelkarrierepaaren als ein offensives Instrument bei der Personalrekrutierung und erleichtert somit die Gewinnung von hochqualifizierten Beschäftigten.	X			Präsidium
Das Eltern-Service Büro spricht in der gezielten Beratung der Eltern die Vereinbarkeitsproblematik unter Berücksichtigung des Gender-Aspektes an. Ziel ist es, Müttern und Vätern die gemeinsame Verantwortung für Familie und Beruf zu vermitteln und so eine gleichberechtigte „work-life-balance“ zu ermöglichen. Das Service Büro gibt Hilfestellung und Anregungen, wie Familie und Beruf besser zu vereinbaren sind. Die Beratungs- und Vermittlungsstelle soll unter den oben genannten Aspekten u. a. zu einer Erhöhung des Frauenanteiles im Bereich der Post-docs und Professorinnen führen. Ebenso wird ein Beitrag zur intensiven Begleitung und Betreuung ausländischer Gastwissenschaftler/innen und somit auch zur Profilbildung der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover geleistet. Die hier angebotenen Leistungen umfassen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung zu Fragen wie Mutterschutz , Elternzeit und Elterngeld ▪ Kooperation mit dem ElternService der AWO bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, Schulen, Au-pairs oder Haushaltshilfen (s. auch 3.4), vierteljährliche Meetings mit dem Elternservice der AWO ▪ Information zu Ausgleichsabkommen zwischen Stadt und Region Hannover, Hilfe bei der Antragstellung 	X			Verwaltungsmitarbeiterin des Gleichstellungsbüros, Stellenumfang: 0,5 Stelle und die Gleichstellungsbeauftragte

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Netzwerkarbeit und Netzwerkpflege innerhalb der Hochschule und mit externen Einrichtungen, Institutionen und Organisationen, z. B. <ul style="list-style-type: none"> - AG Kinderbetreuung der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF), - Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Hannover und Regionsgleichstellungsbeauftragte <p>Öffentlichkeitsarbeit (Informationsveranstaltung, Flyer, Homepage und Artikel)</p>			
3.3 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von beruflicher Qualifikation und familiären Verpflichtungen (<i>work-life-balance</i>)	Umsetzungsstadium		Personal- und Ressourceneinsatz
Vertretungsmittel für schwangere Mitarbeiterinnen Aufgrund von Arbeitsschutzregeln/ Beschäftigungsverboten für schwangere Mitarbeiterinnen insbesondere im Bereich der Kliniken, Labore oder der Feldforschung können die Hochschuleinrichtungen zur Überbrückung dieser Auszeiten Mittel für eine Vertretungskraft beantragen.	X		Seit 2005 fortlaufend Fördersumme: 32.000 € p. a. Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Gleichstellungsbüro, Personaldezernat
Wiedereinstieg Insbesondere nach längerer Familienphase können die betroffenen Hochschuleinrichtungen zusätzliche Mittel beantragen, um spezielle Schulungen oder die Verlängerung des Arbeitsvertrages der Vertretungskraft während der Einarbeitungsphase für ein bis drei Monate finanzieren zu können. Damit wird verhindert, dass Einrichtungen mit schwangeren Mitarbeiterinnen einseitig belastet werden und ggf. eine geschlechtsbezogene Auswahl bei Stellenbesetzungen erfolgt (somit auch Maßnahme im Sinne von B.3). Darüber hinaus fördert die TiHo die Bereitschaft der Wissenschaftlerinnen, kurze Zeit nach der Geburt ihres Kindes den Dienst wieder aufnehmen zu wollen. Zusätzliche Unterstützung, z. B. durch fachkundige Aushilfskräfte, die kurzfristig während des Stillens die Dienstaufgaben der Wissenschaftlerin übernehmen können.	X		Seit 2005 fortlaufend, Fördersumme Ø 2.000 € p. a. Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Gleichstellungsbüro
Hilfskraftgelder für habilitierende Wissenschaftlerinnen in besonderen Familiensituationen Sollten sich habilitierende Wissenschaftlerinnen in einer besonderen Familiensituation (Betreuung kleinerer Kinder, Pflege von Angehörigen u. ä.) befinden, können auf Antrag Mittel für wissenschaftliche Hilfskräfte gewährt werden.			X Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Gleichstellungsbüro

	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
Die besondere Lebenssituation von Studierenden mit Kind wird berücksichtigt: Vorrang bei der Einschreibung sowie bevorzugte Einteilung in Lehrveranstaltungen, Praktika und zu Prüfungsterminen.	X			Dezernat studentische und akademische Angelegenheiten
Das TOTAL E-QUALITY Prädikat wird für ein erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männern verliehen. Der Schwerpunkt der Beurteilung liegt auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es um eine chancengerechte Personalbeschaffung und -entwicklung, um die Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und um die Berücksichtigung von Chancengleichheit in den Unternehmensgrundsätzen. TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality).		X	Wiederbewerbung 2014	Abgabe des Antrages zur Prädikatsvergabe ist für 3/2011 geplant. Für 3 Monate erfolgte eine Aufstockung um 0,25 der Stelle der Verwaltungsmitarbeiterin (9-11/2010).
Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ der Hertie-Stiftung			X	
3.4 Kinderbetreuungsangebote	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
Vermittlung von individueller und wohnortnaher Kinderbetreuung Für die Beschäftigten, Gastwissenschaftler/innen und PhD-Studierende der TiHo wird eine kostenlose Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren angeboten. Dieser Service wird in Kooperation mit dem professionellen und auf diesem Gebiet spezialisierten Elternservice der Arbeiterwohlfahrt durchgeführt. Hilfe, Beratung und Begleitung bei der Suche nach individueller Betreuung mit bedarfsgerechten und passgenauen Lösungen.	X			Übernahme der Vermittlungsgebühr seit Anfang 2007 fortlaufend: Ø 3.000 € p. a. Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Gleichstellungsbüro
Vermittlung von Notfallbetreuung Die Mitarbeiter/innen der Stiftung Tierärztliche Hochschule haben Anspruch auf eine kurzfristige Vermittlung einer Betreuungsperson, wenn dieses aus dienstlichen Gründen notwendig ist. Der ElternService AWO vermittelt in diesem Fall eine Notfallbetreuung für Kinder bei "Not"-Tagesmüttern oder "Not"- Plätzen in Kindertageseinrichtungen.	X			seit Anfang 2007 fortlaufend Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Gleichstellungsbüro
Betreuung von schulpflichtigen Kindern während der Ferien Beschäftigte und Studierende der TiHo haben die Möglichkeit ihre Kinder in den Schulferien betreuen zu lassen. Die Betreuung wird zu vergünstigten Betreuungssätzen angeboten. Diese Bezuschussung wird aus dem TiHo-Fonds für Gleichstellung finanziert.	X			Seit 2006 fortlaufend Bis zu 5 Kinder pro Ferien nahmen bislang das Angebot wahr Finanzierung: TiHo-Fonds

<p>In den Oster- und Herbstferien wird die Ferienbetreuung für Kinder von sechs bis zehn Jahren vom Zentrum für Hochschulsport angeboten. Hier bestehen an verschiedenen Standorten halbtätige oder ganztägige Betreuungsmöglichkeiten.</p> <p>In den Sommerferien steht den Kindern von Hochschulbediensteten und Studierenden ein dreiwöchiges Ganztagsprogramm zur Verfügung, welches vom ElternService der AWO durchgeführt wird.</p>				<p>Ø 1.000 € p. a. Koordination: Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschulsport und dem ElternService der AWO</p>
<p>Kinderbetreuung bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen</p> <p>Auf Antrag ist eine Bezuschussung der Kosten für Kinderbetreuung während der von TiHo Hochschuleinrichtungen ausgerichteten wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen aus dem Hochschulfonds für Gleichstellungsmaßnahmen möglich.</p>	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination : Gleichstellungsbüro und ElternService der AWO
<p>Wiedereinstiegscheck: Mit dem Lotsenportal "Perspektive Wiedereinstieg" werden Frauen, die mehrere Jahre aus dem Beruf ausgestiegen sind und die zurück in den Beruf wollen, unterstützt. Hier finden sie übersichtlich angeordnet die für sie relevanten Informationen und Beratungsstellen sowie eine Liste von Artikeln, Link- und Broschürentipps und Checklisten, die zu ihrer persönlichen Situation passen.</p>	X			über die Homepage des Gleichstellungsbüros
<p>Einrichtung von zwei Eltern-Kind-Zimmern</p> <p>Zielgruppe: Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen sowie sämtliche Beschäftigte und Studierende</p> <p>Zweck: Vereinbarkeit beruflicher, studentischer und familiärer Verpflichtungen</p> <p>Eltern-Kind-Zimmer sollen den Eltern und Kindern ungestörte Rückzugsmöglichkeiten zum Stillen, Spielen oder zur Betreuung bieten (ein Zimmer am Campus Bischofsholer Damm, ein Zimmer am Campus Bünteweg).</p>			X	Koordination: Gleichstellungsbüro, Dezernat Liegenschaften und Technik
<p>Belegrecht für einen Ganztagesplatz in einer Kinderkrippe</p>	X			seit November 2010, Laufzeit zwei Jahre Hochschulzuschuss 221,00 € monatlich
<p>Belegrechte für zwei weitere Ganztagesplätze in einer Kinderkrippe</p>		X		
<p>Angebot von finanzieller Unterstützung für Kinderbetreuung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an auswärtigen wissenschaftlichen Veranstaltungen teilnehmen</p>			X	Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Gleichstellungsbüro

A.4 Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Aufgrund der durchgängigen Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen der Hochschule, ist der notwendige **Fokus zur Wahrung der Chancengleichheit für Frauen** stets gewährleistet.

Die angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen erfolgt gemäß NHG, Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Festlegung einer Mindestzahl von Frauen je Statusgruppe in Kommissionen neben der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten. Lt. §16 NHG(6) sollen Frauen bei der **Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen**, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, angemessen berücksichtigt werden.

Steigerung der Leistung in Forschung, Lehre und Organisationseinheiten durch interne und externe Evaluationen sowie die Etablierung von **Qualitätssicherungsprozessen auf allen Ebenen**. Geplant (ZV 2010-2012 Hochschule-MWK): Die Hochschule baut ein hochschulweites System auf, mit dessen Hilfe die Qualität aller Prozesse und Abläufe in der Hochschule kontinuierlich gesichert und weiterentwickelt werden kann. Bezogen auf den Zeitraum der Zielvereinbarung ist das Ziel erreicht, wenn

1. der **Aufbau einer zentralen Einrichtung für Qualitätssicherung und -management** bis Ende 2011 sowie
2. die Einleitung des Akkreditierungsverfahrens auf europäischer Ebene durch die European Association for Establishments of Veterinary Education (EAEVE) bis Ende 2012 für den Studiengang Tiermedizin erfolgt sind.

Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren gemäß NHG

- die Mitwirkung externer Hochschullehrer/innen in Berufungskommissionen ist zu gewährleisten
- mind. 40 % der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

Bei mangelhafter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren kann das Präsidium den Berufungsvorschlag zurückweisen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß NHG ein Widerspruchsrecht, sie kann innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen. Geplant (ZV 2010-2012 HS-MWK): „... wird die Hochschule bis Ende 2011 eine **Rahmenrichtlinie für Berufungsverfahren** im Sinne der Qualitätssicherung erstellen.“

Stellenbesetzungsverfahren: gemäß NHG sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung und der Beförderung bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 % nicht erreicht hat.

Teil B: Personelle Gleichstellungsstandards				
B.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen				
1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
Aktive Nachfrage und Förderung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsverbänden und wissenschaftlichen Netzwerken. Aktive Motivation durch Vorgesetzte Leitungsverantwortung zu übernehmen (s. auch B.2 1).	X			Leiter/-innen der Institute und Kliniken
Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen zur Beantragung/Beteiligung an Forschungsprojekten/Drittmittelwerbung: Mit dem Ziel mehr Aufmerksamkeit für die erfolgreiche Beteiligung von Wissenschaftlerinnen insbesondere in der EU-Forschung zu erzeugen, bot das Gleichstellungsbüro beispielsweise im Mai 2009 die Posterausstellung "Chance EU-Forschung" und einen Workshop an. Der Workshop gab einen fundierten Überblick über das 7. FRP und befasste sich unter anderem mit den unterschiedlichen Fördermöglichkeiten, den Rahmenbedingungen einer EU-Förderung und dem Weg der Antragstellung. Die Wissenschaftlerinnen der TiHo werden stets per E-Mail sowohl über aktuelle Informationsveranstaltungen („EU für Einsteigerinnen“) als auch Möglichkeiten zur Beantragung in aktuellen Forschungsprogrammen informiert (s. auch A.1.3).	X			Kosten für Posterausstellung und Workshop, ausgerichtet von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro mit einer Referentin des FiF, 20 Teilnehmerinnen
Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen zur Teilnahme an Wettbewerben und Programmen Über die Internetseite des Gleichstellungsbüros und durch Rundschreiben wird über aktuelle Wettbewerbe, Programme (z.B. Emmy-Noether-Programm der DFG) und Preisauslobungen informiert. Aufgrund der Größe der Hochschule ist es möglich, Wissenschaftlerinnen gezielt auf Ausschreibungen etc. hinzuweisen und zur Teilnahme bzw. Bewerbung aufzufordern. Die Information über das Gleichstellungsbüro beinhaltet auch einen Hinweis auf die Möglichkeit der Bezuschussung von Reise- und Übernachtungskosten. Die Kostenübernahme bei einer Teilnahme an auswärtigen Veranstaltungen dieser Art kann von Wissenschaftlerinnen aus dem TiHo Fonds für Gleichstellung beantragt werden.	X			Präsidialbüro, Gleichstellungsbüro

	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
<p>Preis für besonders qualifizierte promovierte Tierärztinnen (Anreiz für eine wissenschaftliche Laufbahn, Verhinderung des Abbruchs der Hochschullaufbahn)</p> <p>Für die Dauer eines Jahres wird eine halbe TV-L E13 Stelle zur Verfügung gestellt, die jedoch nur in Verbindung mit einer von der Hochschuleinrichtung bereitgestellten halben TV-L E13 Stelle gefördert wird. Förderungsvoraussetzung ist eine überdurchschnittlich abgeschlossene Promotion und die Zusage der Hochschuleinrichtung über eine Sachausstattung entsprechend der Wissenschaftsdisziplin und die fachliche Einbindung der Bewerberin.</p>	X			<p>bislang einmalig in 2007/2008 für zwei Wissenschaftlerinnen 0,5 Stelle TV-LE13 für die Dauer von einem Jahr</p> <p>Fördersumme: 39.000 €</p> <p>Finanzierung: TiHo-Fonds</p> <p>Koordination: Gleichstellungsbüro</p>
<p>Förderung im Rahmen des Dorothea-Erxleben-Programms (Förderung der Juniorprofessur und Habilitation)</p> <p>Seit 2000 nahmen drei Wissenschaftlerinnen der TiHo am Dorothea-Erxleben-Programm des Landes Niedersachsen teil.</p> <p>Von 20 zu besetzenden Stellen landesweit erhielt die TiHo nach dem Ausschreibungsverfahren im Januar 2001 zwei Stellen. Beide Kandidatinnen begannen mit ihrer Habilitation und schwenkten später auf die neuingerichtete Juniorprofessur um, ohne die Habilitation abzubrechen. Sie erhielten beide nach erfolgreichem Abschluss der Habilitation und positiver Evaluation als Juniorprofessorin einen Ruf auf eine W3-Professur (2006 auf die W3-Professur Veterinärpharmakologie, Toxikologie und Pharmazie der Ludwig-Maximilians-Universität München bzw. 2007 als Vorgriff auf die W3-Professur Geflügelkrankheiten der TiHo und damit nach dem Ausscheiden des jetzigen Leiters die erste Klinikleiterin an der TiHo). In der zweiten Ausschreibung erhielt die TiHo die Förderung für die dritte Juniorprofessorin.</p>	X			<p>Laufzeit 6 Jahre (2001 – 2006) 3 Wissenschaftlerinnen, Mischfinanzierung: 25 % der Personalkosten von C1/W1 aus der HS und 75 % aus Bundesmitteln</p> <p>Finanzierung: TiHo-Fonds Fördersumme: 125.000 €</p> <p>Koordination: Gleichstellungsbüro und zentrale Verwaltung</p>
<p>Zukunftstag für Mädchen und Jungen</p> <p>Durchschnittlich 100 Kinder verbringen alljährlich im April den Zukunftstag für Mädchen und Jungen in den Instituten und Kliniken der TiHo.</p>	X			<p>Koordination: Gleichstellungsbüro</p>

B. 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

1. Maßnahmen für Personal im wissenschaftlichen Bereich	Zielgruppe	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
		implementiert	geschlossen	geplant	
<p>Überbrückungsstellen zwischen zwei Verträgen (Verhinderung des Abbruchs der Hochschullaufbahn):</p> <p>Für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der TiHo wird in der Übergangsphase zwischen zwei Verträgen oder bei verzögertem Beginn von Drittmittelstellen eine Überbrückungsstelle zur weiteren Qualifikation für eine Hochschullaufbahn zur Verfügung gestellt (z. B. PhD Studium, Ausbildung im Rahmen des Europäischen Colleges zum Diplomate in einem spezifischen Fachgebiet, Juniorprofessur). Derartig befristete Stellen können bis zu einem Jahr finanziert werden. Es wird erwartet, dass die jeweilige Hochschuleinrichtung die halbe Stelle aufstockt.</p>	promovierte Wissenschaftlerinnen	X			<p>Seit 2001 fortlaufend</p> <p>0,5 Stelle TV-LE13 für die Dauer von bis zu einem Jahr</p> <p>Fördersumme: Ø 47.000 € p. a.</p> <p>Finanzierung: TiHo-Fonds</p> <p>Koordination: Gleichstellungsbüro</p>
<p>Habilitationsförderung</p> <p>Finanzierung einer halben Stelle für die Dauer von maximal sechs Monaten, damit sich habilitierende Wissenschaftlerinnen während der Förderdauer ausschließlich ihrer Habilitationsschrift widmen können.</p>	Habilitandinnen	X			<p>Finanzierung: TiHo-Fonds</p> <p>Koordination: Gleichstellungsbüro</p>
<p>Mentoringprogramm (Anreiz für eine wissenschaftliche Laufbahn, Verhinderung des Abbruchs der Hochschullaufbahn)</p> <p>Im Mentoring-Programm an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) werden TiHo-Nachwuchswissenschaftlerinnen durch erfahrene Wissenschaftlerinnen oder erfahrene Wissenschaftler betreut. Ergänzt wird die Mentoring-Partnerschaft durch zielgruppenspezifische Workshops und Trainings, durch Gruppencoaching, ein Rahmenprogramm sowie die Prozessbegleitung. Expertinnengespräche zu ausgewählten Themen sind eine Neuerung seit dem dritten Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der MHH.</p>	promovierte Wissenschaftlerinnen	X			<p>Seit 2007 fortlaufend, bislang 7 Teilnehmerinnen</p> <p>Finanzierung: TiHo-Fonds</p> <p>Fördersumme: 3.000 € pro Teilnehmerin</p> <p>Koordination: Gleichstellungsbüros der MHH und der TiHo in Kooperation</p>

		Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
		imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
<p>Seminar Hochschuldidaktik (zweijährige berufsbegleitende Weiterbildung):</p> <p>Die TiHo unterstützt finanziell die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an einem zweijährigen berufsbegleitenden Lehrgang zur Erlangung hochschuldidaktischer Kompetenzen zur Vorbereitung auf den Beruf der Hochschullehrerin. Der hochschulinterne Kurs wurde speziell für die Belange in der Tiermedizin konzipiert. Er umfasst 200 Unterrichtsstunden (Seminare und Coaching) und schließt mit einem bundesweit anerkannten Zertifikat ab.</p>	Habilitierte Wissenschaftlerinnen, Junior-professorinnen	X			Seit 2005 fortlaufend, 49 Teilnehmer/innen Finanzierung: 50 % TiHo-Fonds 50 % Studiengebühren Fördersumme: Ø14.000 € p. a. Koordination: stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte
<p>Seminare zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen (Projekt- und Zeitmanagement, Drittmittelinwerbung etc.)</p> <p>Auf Antrag kann finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Einzelseminaren zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen, die für die Forschungslaufbahn wichtig sind, gewährt werden. Übernahme der Seminarkosten und eventueller Reisekosten auf Antrag</p>	Habilitierte Wissenschaftlerinnen, Junior-professorinnen	X			seit 2001 fortlaufend, Finanzierung: TiHo-Fonds Fördersumme: Ø 1.500 € p. a. Koordination: Gleichstellungsbüro
<p>Karriere- und Berufungstraining (Seminare mit persönlicher Beratung):</p> <p>Mit diesem Training werden leistungsstarke und engagierte Post-Doc-Wissenschaftlerinnen gezielt auf die speziellen Anforderungen in Berufungsverfahren vorbereitet und ermutigt, sich auf Professuren zu bewerben. Inhalte des Karriere- und Berufungstrainings sind u. a. Karriereplanung, Potenzialentwicklung, Zeit- und Selbstmanagement, Bewerbungsvorbereitung, Bewerbungsunterlagen, Berufungsvortrag, Selbstpräsentation (Videoanalyse), Argumentations- und Verhandlungsstrategien (Rollenspiel), Besoldung und Ausstattung. Die Gleichstellungsbeauftragte steht den Teilnehmerinnen als Spezialistin für Berufungsverfahren für Fragen zur Verfügung.</p> <p>Mit einem zeitlichen Abstand von 2-3 Monaten folgt eine Abschlussveranstaltung, in der den Teilnehmerinnen ein professionell moderiertes Podium aus erfahrenen Professoren/ innen zum Erfahrungsaustausch mit praktischen Tipps und einer Diskussion zum Thema Berufung zur Verfügung steht. Ein Zusatzseminar zum Thema Drittmittelinwerbung ergänzte das Angebot. Der Erfolg sowie Anregungen für die nächsten Veranstaltungen werden durch Evaluation der Trainingsseminare erfasst.</p>	Habilitierte Wissenschaftlerinnen, Junior-professorinnen 15 Teilnehmerinnen pro Veranstaltung	X		Mai 2011	Seit 2005 fortlaufend Fördersumme: ca. 6.500 € pro Veranstaltung Finanzierung: 2005 und 2007 Mischfinanzierung aus Fördermitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und TiHo-Fonds. Seit 2008 erfolgt die Organisation und Koordination durch das Gleichstellungsbüro. Durchführung durch eine professionelle Trainerin.

		Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
		imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
<p>Einzelcoaching</p> <p>Zweck: Motivation zur Hochschulkarriere, Qualifikation für eine Professur</p> <p>Persönliche Begleitung und Beratung für eine Hochschullaufbahn als strukturiertes Angebot (Karriereplanung, gezielte Vorbereitung auf Auswahlgespräche)</p>	promovierte Wissenschaftlerinnen		X		Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Gleichstellungsbüro
<p>Gezielte, persönliche Information der Wissenschaftlerinnen zu speziellen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen externer Anbieter wie z.B. Deutscher Hochschulverband (DHV). Kostenübernahme auf Antrag möglich.</p>	Wissenschaftlerinnen	X			Über einen E-Mail Verteiler durch das Gleichstellungsbüro und die Gleichstellungsbeauftragte
<p>Reisekostenförderung für Doktorandinnen und promovierte Wissenschaftlerinnen</p> <p>Finanzielle Unterstützung der Teilnahme an Kongressen bei aktiver Teilnahme (Vortrag/Poster)</p>		X			Laufzeit 2001-2008 Fördersumme: Ø 8.500 € p. a.
<p>Reisekostenunterstützung für PhD-Studierende</p> <p>(erforderlich für PhD-Abschluss, Einbindung in wiss. Netzwerke)</p>	PhD-Studierende	X			Seit 2009 Fördersumme 15.340 € p. a. Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Graduate School
<p>Finanzielle Unterstützung bei Kontaktreisen</p> <p>(Aufbau und Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke)</p> <p>Für promovierte Wissenschaftlerinnen besteht die Möglichkeit Zuschüsse zu Kontaktreisen zu beantragen. Diese dienen dem Auf- und Ausbau von wissenschaftlichen Beziehungen zu wissenschaftlichen Einrichtungen sowohl in Europa als auch in Übersee. Mindestvoraussetzung für eine Beihilfe ist das Vorliegen einer schriftlichen Einladung zur Teilnahme, zum Besuch wissenschaftlicher Einrichtungen oder zu wissenschaftlichen Gesprächen.</p>	promovierte Wissenschaftlerinnen	X			Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Gleichstellungsbüro

		Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
		implementiert	geschlossen	geplant	
<p>Reisen im Rahmen der Weiterbildung zum Diplomate der European Veterinary Colleges</p> <p>Zur Unterstützung bei der Weiterbildung zum Diplomate der European Veterinary Colleges werden Reisen von promovierten Wissenschaftlerinnen in Zusammenhang mit Disziplinen, für die es an der TiHo keine/n entsprechende/n Weiterbildungsermächtigte/n gibt, gefördert.</p>	Promovierte Wissenschaftlerinnen	X			Finanzierung: TiHo-Fonds Koordination: Gleichstellungsbüro
2. Maßnahmen für Personal im nicht-wissenschaftlichen Bereich	Zielgruppe	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
		implementiert	geschlossen	geplant	
<p>Stellenbesetzungsverfahren</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet alle Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen.</p>	wissenschaftsstützendes Personal	X			Gleichstellungsbeauftragte
B. 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte					
		Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
		implementiert	geschlossen	geplant	
<p>Das Personalmanagement berücksichtigt bei sämtlichen Maßnahmen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.</p> <p>Unter diesen Aspekten ist das Personalmanagement u. a. bestrebt die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren – insbesondere der DFG – sichtbar zu steigern, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.</p>		X			Personalmanagement
<p>Im Intranet und im TiHo-Anzeiger wird gezielt für Veranstaltungen wie Führungsverantwortlichenqualifizierung und Coachingangebote, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Programme zur Führungskräfteentwicklung, Genderkompetenz für Personalverantwortliche und Personen aus dem Bereich der Hochschulleitung geworben. Die Fortbildungsangebote werden von der Hochschulübergreifenden Weiterbildung (HÜW), dem Studieninstitut Niedersachsen (SIN) und der Medizinischen Hochschule Hannover angeboten.</p>		X			Gleichstellungsbüro

	Umsetzungsstadium			Personal- und Ressourceneinsatz
	imple- mentiert	be- schlossen	geplant	
Über das Gleichstellungsbüro werden die Leitungen sämtlicher Hochschuleinrichtungen der TiHo über Informationsveranstaltungen der DFG zu Förderprogrammen und zu EU Rahmenprogrammen informiert. Die jeweilige Einrichtungsleitung ist aufgefordert, geeignete Wissenschaftlerinnen auf die Ausschreibungen und Veranstaltungen hinzuweisen.	X			Gleichstellungsbüro Leitungen der Hochschuleinrichtungen
Der Ausschreibungstext von Stellenausschreibungen, insbesondere von Professuren, wird vom Gleichstellungsbüro sowohl an die Frauen- und Gleichstellungsbüros der deutschsprachigen veterinärmedizinischen Fakultäten mit der Bitte um Bekanntgabe als auch an die Wissenschaftlerinnen-Datenbanken „Femconsult“ weitergeleitet. „FemConsult“ ist Europas führende Wissenschaftlerinnen-Datenbank, die von der Recherche bis zum Direktkontakt neue Eigenständigkeit für ihre NutzerInnen schafft.	X			Gleichstellungsbüro
Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungsleistung von Frauen und zu Gender-Aspekten in der Forschung. In der Ausstellung "Wo ist Minerva? Wegbeschreibungen erfolgreicher Frauen" wurden 2004 die Lebenswege und Arbeitsgebiete von insgesamt 13 herausragenden Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen an Hochschulen in Niedersachsen, darunter auch eine Professorin der TiHo, präsentiert.	X			Gleichstellungsbüro
Weiterführung der Promotionsstipendien im Bereich Genderforschung (A.1 (1.3))			X	Gleichstellungsbüro

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	344	1807	16,0%	84,0%	367	1869	16,4%	83,6%		
Anzahl der Promotionen im Jahr	17	98	14,8%	85,2%	21	90	18,9%	81,1%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	4	20,0%	80,0%	2	5	28,6%	71,4%		
Juniorprofessuren	3	3	50,0%	50,0%	1	1	50,0%	50,0%		
Professuren C3/W2	22	6	78,6%	21,4%	22	8	73,3%	26,7%	Die Hochschule ist bestrebt bei gleicher Qualifikation und unter Berücksichtigung der Bewerberinnensituation 50 % der bis 2013 zu besetzenden Professuren mit Frauen zu besetzen.	
Professuren C4/W3	21	3	87,5%	12,5%	22	3	88,0%	12,0%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%		