

Sexismus in der Tiermedizin begegnen

Eine Argumentationshilfe des bvvd e.V.

“Sexismus ist ein Massenphänomen in unserer Gesellschaft. Er betrifft Frauen wie Männer”, so die Schlussfolgerung von Franziska Giffey, der bis Mai 2021 amtierenden Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die sich auf die Studie “Sexismus im Alltag – Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung” bezieht.¹

Sexismus und Diskriminierung, sowie deren Verharmlosung sind dabei keine neuartigen Erscheinungen der letzten Jahre. Doch auch der gemeinschaftliche Einsatz für eine Gleichbehandlung aller Geschlechter hat Geschichte. Verschiedene Bewegungen, zum Beispiel für Frauenrechte, gibt es seit Jahrhunderten. Aber bedeutet das, dass wir heute tatsächlich alle gleichberechtigt sind? Dass unser Geschlecht keine Rolle mehr spielt bei der persönlichen Positionierung in Politik oder unseren Karriereentscheidungen? Nicht nur die Aussage von Franziska Giffey, sondern auch einige aktuelle Beispiele lassen Anderes vermuten. Öffentlichkeitswirksame Debatten wie die #metoo-Bewegung lassen uns die Spitze eines Eisberges sehen.

Wie steht es mit diesen Themen in der Tiermedizin? Immerhin haben wir seit Jahren einen wachsenden Frauenanteil von über 80% im Studium.² Aus persönlichen Erfahrungen können wir sagen: **Sexismus existiert in der Tiermedizin und muss als Problem ernstgenommen werden.** Wir sehen daher auch für die Tiermedizin, dass ein gemeinsames Vorgehen gegen alltäglichen Sexismus erforderlich ist.

Primäres Anliegen dieses Leitfadens ist es Kommiliton:innen und Kolleg:innen argumentative Hilfestellungen und Hintergrundinformationen zu häufig wiederkehrenden, sexistischen Aussagen bereitzustellen. Wir möchten bei Lesenden ein Bewusstsein für die Ausprägungen von Sexismus in der Tiermedizin schaffen. Wir – die Task Force TiGer des bvvd - möchten mit diesem Leitfaden zu einem empathischen und respektvollen Miteinander in der tiermedizinischen Gemeinschaft beisteuern.

Habt Ihr selbst Erfahrungen mit Sexismus machen müssen? Oder konntet manche Situationen nicht sicher einordnen? Schreibt uns unter tiger@bvvd.de und schildert uns entsprechende Aussagen oder Situationen. Meldet Euch auch gerne, wenn Ihr Lust habt bei gemeinsamen Projekten zu dieser Thematik mitzuwirken!

Eure Tiermedizinistudierenden für Gendergerechtigkeit

TiGer - eine Task Force des bvvd e.V.

Stand: Oktober 2021

www.bvvd.de

Instagram: [bvvd_ev](https://www.instagram.com/bvvd_ev)

Argumentationshilfe Sexismus in der Tiermedizin

Facebook: *Bundesverband der Veterinärmedizinistudierenden Deutschland e.V.*



Inhalt

Erklärungen.....	4
Aufbau und Intention.....	4
Definitionen.....	5
Wiederkehrende Aussagen	6
1. Sexismus in der Tiermedizin.....	6
2. Gender Pay Gap.....	8
3. Zulassungsverfahren und Männerquote.....	12
4. Frauen in der Nutztierpraxis.....	15
5. Familienplanung	18
Fazit der bisherigen Argumentation.....	20
Quellen.....	21

Erklärungen

Aufbau und Intention

Begegnungen mit Diskriminierung jedweder Form sind bestenfalls unangenehm und schlimmstenfalls demütigend. Viele Mitglieder unserer Task Force haben sich schon einmal in solch einer Situation wiedergefunden und sich mit der eigenen Hilflosigkeit konfrontiert gesehen. Deswegen haben wir im folgenden Leitfaden häufig wiederkehrende, sexistische Aussagen gesammelt und kritisch diskutiert. Wir möchten Euch und uns mithilfe von Zahlen und Fakten eine Stütze an die Hand geben, um miteinander entschieden gegen sexistische Vorurteile argumentieren zu können, die uns in unserer tiermedizinischen Laufbahn begegnen können.

Gemeinsam für eine geschlechtsunabhängige Kommunikation auf Augenhöhe einzutreten – das ist Ziel dieses Leitfadens.

Der Leitfaden stellt eine Empfehlung zum Umgang mit von uns oder uns bekannten Dritten persönlich wahrgenommenen Aussagen dar und erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit oder Allgemeingültigkeit.

Im Eingangszitat wird betont, dass sowohl Frauen als auch Männer (und weitere Geschlechter) von Sexismus betroffen sind. Hinter der Aussage stehen wir. Die Gesamtproblematik ist wichtig, aber auch komplex. Um einen Anfang zu finden und aufgrund der aktuell gehäuften Diskussionen zum hohen Frauenanteil in der Tiermedizin, sehen wir in der "Diskriminierung von Frauen in der Tiermedizin" zurzeit einen sinnvollen Startpunkt.

Die nachfolgenden Passagen befassen sich jeweils mit den Kernpunkten wiederkehrender Aussagen. Zum Ende gibt es jeweils eine knappe Zusammenfassung möglicher Gegenargumentationen, die entgegengebracht werden könnten. Im jeweiligen Hauptteil wird auf einzelne Aspekte dieser Aussagen eingegangen. Es wird Kontext zu Ursachen, aber auch möglichen Lösungsansätzen in Form von Hintergrundinformationen und weiterführender Lektüre (siehe Quellen) gegeben. Jedes Kapitel wird in sich schlüssig behandelt. Es kann also beim Lesen des ganzen Dokuments zu Wiederholungen kommen.

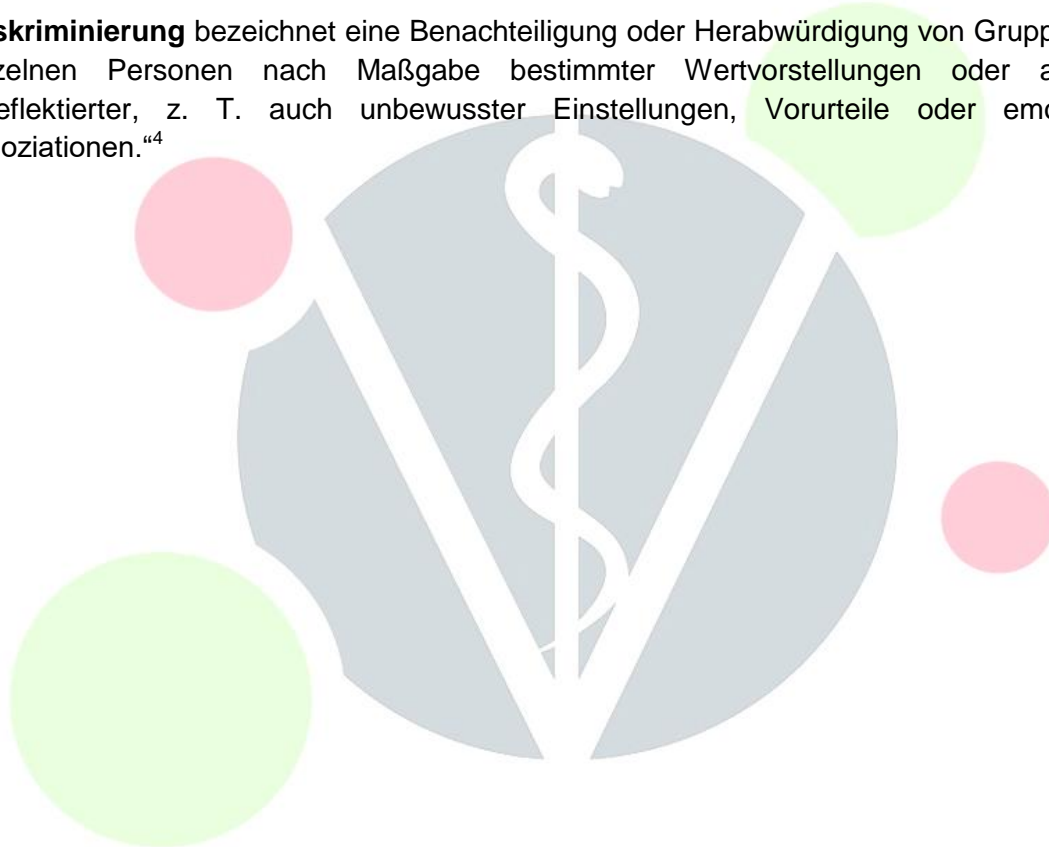
Zur besseren Übersichtlichkeit werden am Ende eines Kapitels die wichtigsten Punkte noch einmal zusammenfassend dargestellt.

Definitionen

Jede:r ist hier herzlich zum Lesen und Mitdenken eingeladen. Damit wir die gleiche Basis haben, möchten wir mit ein paar grundsätzlichen Begriffen beginnen.

„**Sexismus** (abgeleitet von englisch sex „biologisches Geschlecht“ mit der Nachsilbe -ismus) ist ein Oberbegriff für eine breite Palette von Einzelphänomenen unbewusster oder bewusster Diskriminierung auf der Basis des Geschlechts. Dazu zählt unter bestimmten Bedingungen auch sexuelle Belästigung. Grundlage von Sexismus sind sozial geteilte, implizite Geschlechtertheorien bzw. Geschlechtsvorurteile, die von einem ungleichen sozialen Status von Frauen und Männern ausgehen und sich in Geschlechterstereotypen, Affekten und Verhaltensweisen zeigen.“³

„**Diskriminierung** bezeichnet eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen oder aufgrund unreflektierter, z. T. auch unbewusster Einstellungen, Vorurteile oder emotionaler Assoziationen.“⁴



Wiederkehrende Aussagen

1. Sexismus in der Tiermedizin

Jemand sagte mal zu mir:

„Sexismus? Aber damit haben wir doch in der Tiermedizin nichts zu tun?!“

Bei Gesprächen mit Kommiliton:innen und Kolleg:innen und dem Verfolgen aktueller Inhalte des tiermedizinischen Journalismus fällt mit einer gewissen Sensitivität für die Thematik schnell auf, dass Sexismus und Diskriminierung auch in der Tiermedizin sehr wohl eine Rolle spielen^{5,6,7}. Zum Einstieg einige konkrete Beispiele und persönliche Erfahrungen, sowie Begebenheiten, mit welchen sich Tiermediziner:innen im Laufe ihrer Berufslaufbahn auseinandersetzen:

- Sexistische Kommentare von Dozierenden in universitären Vorlesungen oder Kursen, wie zum Beispiel: „Sie werden später ja sowieso nicht arbeiten, sondern heiraten und Kinder kriegen“.
- Bergfest TiHo Hannover: Militaristischer Auftritt von Studierenden mit dem Leitspruch „VETeran, we make TiHoes vet again“.⁸
- Immer wieder nur befristete Verträge: trotz zufriedenstellender Leistung werden auslaufende Verträge selbst bei Fortführung selten entfristet. Ein Verfahren, dass in Hochschulen alle Geschlechter betrifft, in persönlichen Berichten von Kolleginnen aber öfter mit der Begründung „Man könne ja schwanger werden“ erklärt wurde.
- Die Frage nach der Familienplanung in Bewerbungsgesprächen. (Rechtlich durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz nicht zulässig!)
- Wenig Fokus auf gendergerechte Sprache: Trotz einem Tierärztinnenanteil von 62% und weiblichem Nachwuchs von rund 85 % Frauen im Tiermedizinstudium² wird sie teilweise ganz bewusst abgelehnt.

Einige von Euch werden diese Beispiele an eigene Erfahrungen erinnern. Bisher gibt es noch wenige wissenschaftlichen Untersuchungen, die sich ausschließlich mit Sexismus bzw. der Diskriminierung von Frauen in der deutschsprachigen Tiermedizin beschäftigen. Im Zuge ihrer Dissertation konnte Anna-Lena Comba (2021) durch eine Umfrage unter Veterinärmediziner:innen jedoch die Hypothese einer bestehenden Diskriminierung in Zusammenhang mit dem Geschlecht in der Tiermedizin bestätigen.⁹

Folgend genannte, verwandte Untersuchungen bestätigen dies in Bezug auf die Allgemeinbevölkerung und auch speziell auf die Situation in der Tiermedizin.

Ergebnisse einer Pilotstudie im Auftrag des Bundesfamilienministeriums zeigen, dass nicht nur ein großer Teil der deutschen Bevölkerung alltäglich von Sexismus betroffen ist, sondern dass Sexismus als relevantes Massenphänomen wahrgenommen wird.¹⁰

Auch Studienergebnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (2019) ergaben, dass Beschäftigte aus dem

Argumentationshilfe Sexismus in der Tiermedizin

Gesundheits- und Sozialsektor, also auch der Tiermedizin, mitunter am stärksten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind. Vorwiegend gingen die Übergriffe hier vom Klientel aus, anschließend folgten Kollegium und Vorgesetzte. 13 % der Frauen und 5 % der Männer in einem Beschäftigungsverhältnis gaben in der Studie an, schon einmal innerhalb der letzten 3 Jahre sexuell belästigt worden zu sein. Die Übergriffe gingen mit einem Anteil von 82 % dabei hauptsächlich vom männlichen Geschlecht aus und betrafen mit 76 % überwiegend das weibliche Geschlecht. Betrachtet man nur die Fälle von sexueller Belästigung von Frauen, gehen sogar 98% der Übergriffe von Männern aus.¹¹

In einer Studie der British Veterinary Association 2018 wird deutlich, dass Frauen in der (britischen) Tiermedizin diskriminiert werden.¹² Ein Paper desselben Autors aus dem Jahr 2020 erläutert näher, wie sich diese Benachteiligung darstellt und welche Ursachen dafür verantwortlich zu sein scheinen. Es wird zum Beispiel deutlich, dass eine gesteigerte Repräsentation von Frauen in einem Berufsfeld wie der Tiermedizin allein kein Indikator für eine gleichberechtigte Behandlung der Geschlechter ist. Vor allem an der Studie teilnehmende Arbeitgebenden, welche der Meinung waren, dass Frauen nicht mehr diskriminiert würden, neigten dazu ihren weiblichen Angestellten weniger Kompetenzen als den männlichen zuzusprechen. Daraus resultierend ergaben sich um durchschnittlich 8% niedrigere Gehaltsempfehlungen für weibliche gegenüber männlichen Angestellten. Teilnehmende Arbeitgeber:innen, die der Meinung waren, Frauen würden immer noch diskriminiert werden, machten hingegen kaum einen geschlechtsspezifischen Unterschied bei der Evaluierung und den Gehaltsempfehlungen ihrer weiblichen und männlichen Angestellten.¹³ Die Studie zeigt, dass bereits das Bewusstsein für Diskriminierung die Wahrscheinlichkeit des eigenen diskriminierenden Handelns reduzieren kann.

Die nachfolgenden Kapitel werden sich mit weiteren Aspekten dieser Ungleichbehandlung beschäftigen. An dieser Stelle bleibt jedoch auf Grundlage der bereits aufgeführten Quellen festzuhalten: **Die deutsche Tiermedizin ist nicht frei von Sexismus.**

Sexismus wird vom Großteil der deutschen Allgemeinbevölkerung als "relevantes Phänomen" wahrgenommen.¹⁰

Es gibt eine Geschlechtsdiskriminierung in der Tiermedizin.^{9,12,13}

Sexuelle Belästigung betrifft im medizinischen Sektor mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer.¹¹

Zu glauben, dass es in Branchen mit hohem Frauenanteil keine Ungleichbehandlung von Frauen mehr gibt, trägt dazu bei sexistische Umgangsformen unbewusst weiterzuführen.¹³

2. Gender Pay Gap¹⁴

Jemand sagte mal zu mir:

„Unterschied im Gehalt? Doch nur, weil die Damen alle nur noch in Teilzeit arbeiten wollen.“

Diskriminierung von Frauen sollte nach unserem Verständnis nicht nur als Problematik unterschiedlicher Wahrnehmungen abgetan werden. Aspekte veralteter Geschlechterrollen finden wir sogar in unseren Arbeitsverträgen wieder. Quasi Sexismus “schwarz auf weiß”.

Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung (2020) beschreibt in Bezug auf das eigene existenzsichernde Einkommen eine Ausgangslage in der *“Frauen [...] im Durchschnitt niedrigere Bruttostundenlöhne als Männer (Gender Pay Gap) [erzielen]. Gleichzeitig ist der Arbeitszeitumfang von Frauen durchschnittlich niedriger als der von Männern. Daraus ergibt sich auch ein Rückstand von Frauen gegenüber Männern im Gesamteinkommen über den Lebensverlauf.”*¹⁵ Im bundesweiten Vergleich haben Frauen einen durchschnittlich 20% geringeren Bruttoverdienst als Männer. Das Statistische Bundesamt unterscheidet hierbei zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Gender Pay Gap. Die „unbereinigte“ Berechnung berücksichtigt die Gesamtheit der Einflüsse, also auch strukturbedingte Faktoren wie z.B., dass Frauen wesentlich häufiger als Männer in schlechter bezahlten Branchen oder in Teilzeitmodellen arbeiten. Der „bereinigte“ Gender Pay Gap bezieht sich auf Voraussetzungen „vergleichbarer Tätigkeit und äquivalenter Qualifikation“. Er zeigt den bundesweiten Verdienstunterschied eines um 6% geringeren Einkommens von Frauen gegenüber Männern.¹⁶

Für die Tiermedizin gibt es spezifischere Daten: Laut einer Umfrage der FVE (Federation of Veterinarians of Europe) von 2015 verdienen Frauen in der Tiermedizin europaweit rund 28% weniger als Männer. Schaut man sich die genauen Umfragewerte der einzelnen Länder an, liegt Deutschland mit einem Unterschied von 36% deutlich über dem europäisch-tiermedizinischem Durchschnitt.¹⁷ Sowohl gegenüber dem unbereinigten als auch dem bereinigten Gender Pay Gap, stehen Tiermedizinerinnen damit auch zum gesamtdeutschen mittleren Verdienstunterschied verhältnismäßig schlechter dar. Die von uns aufgrund der Umfrage der FVE aufgestellte Vermutung, wird auch durch die „Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner in Deutschland“ von Johanna Kersebohm (2018) unterstrichen: *“Weibliche und männliche vollzeittätige Umfrageteilnehmer gleicher Arbeitsposition wiesen signifikant unterschiedliche Stundenlöhne auf [...]. Insgesamt verdienten niedergelassene Tierärztinnen einen 25% geringeren Stundenlohn als niedergelassene Tierärzte. Angestellte Tierärztinnen verdienten einen 8% geringeren Bruttostundenlohn als angestellte Tierärzte.”*¹⁸ Damit liegt die deutsche Tiermedizin auch im bereinigten Gender Pay Gap und vor allem bei den niedergelassenen Kolleg:innen weit über dem bundesweiten Durchschnitt.

Zur Erklärung des (unbereinigten) veterinärmedizinischen Gender Pay Gaps werden unter anderem folgende Ursachen am häufigsten wiederholt:

1. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit.
2. Frauen befinden sich eher in einem Angestelltenverhältnis als in Selbstständigkeit.

Argumentationshilfe Sexismus in der Tiermedizin

3. Frauen arbeiten häufiger in schlechter bezahlten Fachgebieten und Spezialisierungen innerhalb der Tiermedizin.
4. Wegen Familiengründungen erreichen Frauen seltener höhere Einkommensstufen.
5. In der Tiermedizin ist der „Wettbewerb“ um die wenigen Männer sehr stark. Dadurch sei deren „Marktwert“ höher.^{19,20}

Hinter den einzelnen Punkten verbergen sich jeweils komplexe strukturelle Probleme, welche überhaupt erst zu den genannten "Ursachen" führen. Um sie zu verstehen, müssen wir sie also wesentlich differenzierter betrachten.

Laut FVE arbeiten rund 26 % der Tierärztinnen, aber im Vergleich dazu nur 12 % der Tierärzte, in Teilzeit.¹⁷ Die Punkte 1 und 4 weisen hier auf eine wichtige Grundproblematik hin. Unserer Auffassung nach mangelt es in der Tiermedizin noch an ausreichend familiengerechten Arbeitszeitmodellen, welche Eltern eine zufriedenstellendere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.¹⁸ Hierbei gilt zu beachten, dass unbezahlte (Fürsorge-)Arbeit, wie z.B. die Kinderbetreuung auch in der Tiermedizin immer noch überwiegend von Frauen geleistet wird.²¹ Ein Umdenken und das Abwenden von geschlechterfixierten, gesellschaftlichen Konstrukten sind dringend notwendig. Vergleicht man in der BTK Statistik die Anzahl an Personen, die Elternzeit nehmen, zeigt sich, dass im Jahr 2019 insgesamt 893 Tierärzt:innen (2,1% der Gesamtzahl) Elternzeit genommen haben, davon 885 weiblich (3,3% aller weiblich gemeldeten Tierärztinnen). Übrig bleiben also gerade einmal 8 Väter in Elternzeit (0,05% aller männlich gemeldeten Tierärzte). Deutschlandweit.² Ein infektionsschutzbedingter Ausfall von Schwangeren im Mutterschutz ist nach unserem Verständnis keine ausreichende Begründung dafür, dass Mütter in den meisten Fällen den Großteil der anschließenden Kinderbetreuung in einer Elternzeit übernehmen.

Ein Wandel erscheint eindeutig erforderlich. Dazu müssten u.a. Gehälter angepasst werden. Derzeit tragen Männer zu 80% und Frauen zu 50% zu ihrem jeweiligen Haushaltseinkommen bei.¹⁸ Es sollte jedoch keinen Einfluss auf die finanzielle Versorgung von Familien haben, welcher Elternteil berufstätig ist bzw. wer wie lange in Elternzeit geht. Leider scheint auch hier die Akzeptanz gegenüber Vätern in Elternzeit noch ausbaufähig zu sein. Die verteilten Geschlechterrollen erscheinen überholt und erschweren es allen Beteiligten sich aus den jeweiligen Klischees zu befreien. Mehr hierzu im Kapitel

Familienplanung.

Laut BTK Statistik 2019 sind von 9.732 „Praxisassistent:innen“ 8.032 weiblich, also ca. 83 %.² Der Bezug zur Anstellung aus Punkt 2 ist demnach faktisch richtig. Jedoch kann durch (weiter oben besprochene) Erkenntnisse der Untersuchung von Dr. Kersebohm der Schluss gezogen werden, dass sich die Gesamtproblematik nicht allein durch unterschiedliche Anstellungsverhältnisse erklären lässt.

Zu Punkt 3 finden wir in derselben Statistik die Angaben, dass in der als schlechter bezahlt geltenden Kleintiermedizin der Frauenanteil (an Niedergelassenen) 69 % ausmacht, während in der als besser bezahlt geltenden Nutztiermedizin der Frauenanteil bei ca. 25 % liegt. Die Argumentationen zum geringen Anteil in der Nutztiermedizin werden in späteren Kapiteln genauer erläutert. Bei den aktiv praktizierenden Fachtierärzt:innen liegt der Frauenanteil bei ca. 55%, bei den Tierärzt:innen mit Zusatzbezeichnungen sind es rund 52 %. Dies liegt unter dem tiermedizinischen Gesamtfrauenanteil von 62,15% (sprich Gesamtheit der tiermedizinisch Tätigen, sowie der nicht-tiermedizinisch oder ohne Entgelt Tätigen)². Es bleibt zu bemerken, dass die Entscheidung bezüglich Weiterbildungen oftmals durch äußere Faktoren beeinflusst sein könnte. Einige Berufswege könnten deswegen für Frauen schwerer zugänglich sein. So bleibt mutmaßlich durch die Familiengründung und die meist immer noch ungleichmäßige Aufteilung der einhergehenden Aufgaben (s.o.) möglicherweise weniger Zeit und Energie für eine Weiterbildung. Bewusst oder unbewusst vorurteilbelastete Arbeitgebende könnten Frauen deswegen seltener zur beruflichen Weiterentwicklung ermutigen oder finanziell unterstützen.¹³ Vorurteile, dass sich die Investition in eine Weiterbildung der weiblichen Mitarbeiterinnen nicht lohne bzw. durch die Familiengründung und den damit teilweise verbundenen temporären Berufsausstieg „verloren“ gehe, halten sich unserer Erfahrung nach hartnäckig. Bezüglich der unterschiedlich gewählten Interessen zur Weiterbildung lässt sich mit Blick auf den Frauenanteil in lukrativeren Bereichen (z.B. der Chirurgie) und den eher schlecht bezahlten Bereichen (z.B. der Verhaltenstherapie) sagen, dass dieser tatsächlich geringer bzw. höher ist.² Die Statistik bleibt uns hier jedoch weitere Begründungen schuldig, sodass uns hier eine intensivere wissenschaftliche Bearbeitung sinnvoll erscheint.

Punkt 5 spiegelt ebenso gesellschaftliche Geschlechterstereotypen wider. Der Marktwert von Mitarbeitenden ergibt sich in der Regel aus den Kompetenzen einer Person. Die Schlussfolgerung jemand würde eine höheres oder niedrigeres Kompetenzlevel allein aufgrund des (biologischen) Geschlechts haben, zeugt von einer unreflektierten und diskriminierenden Perspektive.

Denkanstoß: *Bei all diesen Punkten und darüber hinaus gilt es zu beachten, welchen Einfluss Umfeld und Erziehung langfristig auf uns haben. Es gibt Hinweise, dass Mädchen eher altruistisch und sozial geprägte Berufsinteressen entwickeln, während Jungen sich eher für ökonomische und leistungsorientierte Berufe begeistern.²² Hierbei handelt es sich um eine gesamtgesellschaftliche Beobachtung. Trotz dem uns keine psychosoziale Studie zur geschlechtsbeeinflussten Berufswahl von Tiermediziner:innen bekannt ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Tiermedizin nicht ebenso von diesem Phänomen betroffen ist. Frauen werden möglicherweise schon früh in bestimmte Rollen und*

Argumentationshilfe Sexismus in der Tiermedizin

Denkweisen hineinerzogen, die ihnen einen geschlechtsneutralen Arbeitsalltag verwehren. Gleiches könnte für Männer und andere Geschlechter gelten.

Der bereinigte Gender Pay Gap beschreibt den Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern bei vergleichbarer Tätigkeit (also z.B. in Vollzeit) und Qualifikation.¹⁶¹⁶

Bundesweit und branchenübergreifend erhalten Frauen ein um 6% niedrigeres Gehalt als Männer.¹⁶

Im Vergleich dazu verdienen angestellte Tierärztinnen 8% und niedergelassene 20% weniger als ihre männlichen Kollegen.¹⁸



3. Zulassungsverfahren und Männerquote

Jemand sagte mal zu mir:

„Frauen nehmen Männern die Studienplätze weg, weil sie ein besseres Abitur machen. Wir brauchen eine Männerquote.“

Aufgrund des wachsenden Frauenanteils in Studium und Beruf wurden in den letzten Jahren immer wieder Stimmen laut, die eine Männerquote befürworten. Größere Arbeitsbelastung der Praxen durch Mutterschutz oder Elternzeiten, sowie ein sich zuspitzender Nutztierärzt:innenmangel seien Folgen dieser Entwicklung. Da sich vorwiegend Männer für letzteren Bereich zu interessieren scheinen, soll eine Männerquote dem Fachkräftemangel zumindest teilweise Abhilfe schaffen.

Nach unserem Verständnis würde eine Einführung der Männerquote bisher bedeuten, dass bei schlechterer Leistung und schlechteren Zulassungschancen durch das objektivere Verfahren der Zentralen Studienplatzvergabe, trotzdem bevorzugt Männer einen der heißbegehrten Studienplätze bekommen würden. Damit stünde diese Quote im Gegensatz zur Frauenquote für hochrangige Leitungspositionen in großen Unternehmen, die eingeführt wurde, um Chancengleichheit unabhängig des Geschlechts bei gleicher Leistung und gleichem Können in subjektiven Bewerbungsprozessen zu gewährleisten.

Argumentationen, die sich für eine Männerquote aussprechen, begründen diese häufig mit dem vermeintlichen Vorteil von Frauen im Zentralen Zulassungsverfahren durch deren besseres Abitur. Im Wintersemester 2019/20 bewarben sich laut der Statistik von Hochschulstart insgesamt 4029 Studieninteressierte auf einen Studienplatz, 589 davon männlich. Das entspricht einem Prozentsatz von 14,6 % männlicher Studieninteressierter²³. Laut BTK Statistik legten 2019 891 Studierende ihre Staatsprüfung ab. Davon 139 Männer – entsprechend 15,6%.²⁴ Eine genaue Anzahl der zugelassenen Studienanfänger:innen zum WiSe 2019/20 ließ sich hier leider nicht darstellen, da Hochschulstart diese Informationen nicht mehr auf ihrer Website präsentiert. Unserer Meinung nach lassen sich diese beiden Werte jedoch sinngemäß miteinander vergleichen: Der Anteil der männlichen Studienbewerber weicht vernachlässigbar vom Anteil der männlichen Absolventen ab. (Zahlen der vergangenen Jahre lassen einen ähnlichen Trend erkennen). Grund für einen geringeren Männeranteil in der Tiermedizin scheint also eher ein Mangel an männlichen Bewerbern, als eine Benachteiligung durch das Zulassungsverfahren, zu sein.²⁵

Beim Verfahren von Hochschulstart spielt der Numerus Clausus eine große Rolle. Die oft erwähnten schlechteren Abiturnoten und der geringere Anteil an Abiturabschlüssen von Männern und ein sich daraus ergebender Nachteil, scheinen sich im Fall der Zulassung zum Tiermedizinstudium nicht widerzuspiegeln. Ein Einfluss kann jedoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Beiträge des BR (2018)²⁶ und des Spiegels (2016)²⁷ diskutieren, dass mehr Frauen als Männer ihr Abitur abschließen und das prozentual mehr Männer als Frauen diesen Abschluss mit einem Notenschnitt unter 3,0 machen. Gesellschaftliche Rollenbilder und deren Effekte können auch hier nicht außer Acht gelassen werden.

Nichtsdestotrotz: In der Diskussion rund um die Männerquote sollte nicht der hohe Frauenanteil im Studium im Mittelpunkt stehen, sondern die Gründe für die geringe Bewerberanzahl der Männer.

Einer der Gründe stellt vermutlich das Einkommen in der Tiermedizin und die sich daraus ergebende finanziellen Möglichkeiten dar. Laut der Dissertation von Dr. Kersebohm ist Männern ein angemessenes Einkommen wichtiger als Frauen. Sie tragen 80% zu ihrem Haushaltseinkommen bei. Dieser Anteil liegt bei Frauen bei 50%.¹⁸ Viele Männer könnten durch die Arbeitsbedingungen und eine wahrgenommene (Un-)Wirtschaftlichkeit tiermedizinischer Tätigkeiten abgeschreckt sein.

Denkanstoß: *Die gesellschaftlichen Geschlechtsstereotypen spielen hier mutmaßlich eine zentrale Rolle. In verschiedenen Publikationen zur Geschlechter(un)gerechtigkeit im deutschen Bildungssystem wird deutlich, dass die Vermittlung geschlechtsspezifischer Differenzen und Interessen schon von Beginn der Grundschule an stark gefördert und von unseren geschlechtsstereotypen Vorstellungen in der Gesellschaft beeinflusst werden.²⁸ Die Differenzen und Fähigkeiten sind dabei nicht „natürlich“ gegeben, sondern werden hauptsächlich durch unsere Sozialisation und Erziehungsmuster gefördert. Das Bild genereller Kompetenzunterschiede zwischen beiden Geschlechtern wird so schon im Grundschulalter verankert und bis hin zur Oberstufe weiter ausgebaut. Es wird außerdem angenommen, dass Mädchen einen stärkeren sozialen Anpassungsdruck empfinden und unter anderem dadurch bessere Noten schreiben. Es wird ihnen vermittelt, sich mehr anstrengen zu müssen, um die gleiche Kompetenz und Anerkennung zu erhalten wie Jungen. Aus den genannten Erziehungsmustern folgt daraus zwar für Jungen, dass sie das Gefühl bekommen sich weniger anstrengen zu müssen - vielleicht auch weil ihnen weniger zugetraut wird - andererseits lässt sie genau das dann an den der Höhe der heutigen Bildungsansprüche scheitern und führt zu schlechteren Noten. Die Stereotype fallen also zu Lasten beider Geschlechter aus.*

Die sich vermutlich unter anderem aus erlernten Kompetenzen und sozialer Prägung ergebende Studienfachwahl und daraus folgend die Berufswahl, kann dazu führen, dass in bestimmten Berufsgruppen ein Geschlecht kaum repräsentiert ist. So wählen eher altruistisch geprägte Mädchen einen Beruf mit sozialem Fokus, während Jungen die ökonomischen und leistungsorientierten Berufe bevorzugen. Daraus folgend fehlen wahrscheinlich in einigen Berufen positive Vorbilder für Kinder und Jugendliche, was eine Reproduktion der Geschlechtsstereotype zur Folge hätte.

Für eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter in der Tiermedizin ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Einkommen und Arbeitszeiten) wünschenswert. Außerdem erscheint ein gesellschaftliches Umdenken erforderlich mit dem Ziel der geschlechtsunabhängigen Interessenförderung durch Eltern, Erziehende und Lehrende. Wobei selbst die überwiegende Repräsentation eines Geschlechts kein Problem darstellen sollte, wenn man annimmt, dass, unter Gewährleistung vergleichbarer Arbeitsbedingungen, jede Person geschlechtsunabhängig potenziell dieselben Kompetenzen mitbringt.

Ein weiterer Ansatz ist sicherlich auch ein verstärkter Fokus unserer tiermedizinischen Gemeinschaft auf die eigene Öffentlichkeitsarbeit und das vermittelte Berufsbild. Die Tiermedizin bietet eine Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten und Karrierewegen, in der

kurativen Praxis und darüber hinaus. Realistische Erwartungshaltungen bei angehenden Studierenden können jedoch nur aufgebaut werden, wenn wir uns gewissenhaft dieses Bildungsauftrags annehmen.

Eine Männerquote würde nicht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entgegenwirken, sondern das männliche Geschlecht bei gleichen Kompetenzen bevorzugen.

Der geringe Männeranteil ist eher auf mangelndes Interesse der Studienbewerber, als auf Benachteiligung im Zentralen Zulassungsverfahren zurückzuführen.²⁵

Männer legen bei der Berufswahl mehr Wert auf das Gehalt. Deswegen könnte die Tiermedizin unattraktiv für sie sein.^{18,25}



4. Frauen in der Nutztierpraxis

1. Stallbedingungen

Jemand sagte mal zu mir:

“Im Kuhstall ist es zu anstrengend, zu gefährlich oder es stinkt. Das wollen Frauen nicht.“

Diese und ähnliche Statements, teils von Hochschullehrenden oder anderen Vertrauenspersonen, schrecken ab und helfen nicht dabei junge Kolleginnen zu einer Karriere in der Nutztierpraxis zu ermutigen. Grundsätzlich tragen pauschalisierende oder oberflächliche Betrachtungen der weiblichen Kolleginnen nicht zu einer Lösung des Problems “Nutztierärzt:innenmangels” bei. Die Bedeutung körperlicher Eigenschaften in der Großtiermedizin nimmt rapide ab. Um die physische Belastung von Tierärzt:innen zu schonen und Handgriffe zu vereinfachen, wurden diverse Instrumente und Techniken entwickelt. Als Beispiele sind hier Schlingenführer als Armverlängerung bei Geburten oder der Gyn-Stick als weiterentwickelte Torsionsgabeln zu nennen. Zudem entwickelt sich der Fokus der Nutztiermedizin stetig weiter von der akuten Feuerwehrmedizin hin zur prophylaktischen Herdenbetreuung. Lange Arme oder Körpergrößen spielen hier für die junge Generation von Landwirt:innen keine Rolle mehr.

Des Weiteren liegt der geringe Frauenanteil in der Nutztiermedizin vermutlich nicht am „dreckigen“ Kuhstall und den „gefährlichen“ Kühen. So kommt man als Kleintiermediziner:in in der Praxis oder Klinik ebenfalls mit Urin, Kot, Analdrüsen- und anderen Sekreten in Kontakt und bekommt es mit unhandlichen Tieren, wie zum Beispiel mit (teils aggressiven) Hunden über 70 kg zu tun. Ebenso ist die Gefahr von Bissverletzungen, gerade von Katzen, nicht zu unterschätzen. Auch hier besteht also ein alltägliches Berufsrisiko. Zwar wird in der wissenschaftlichen Literatur eine größere Gefährdung von Frauen für Erkrankungen durch Überbelastungen in der Großtiermedizin diskutiert.²⁹ Laut der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ereignen sich verhältnismäßig mehr Unfälle in tierärztlichen Praxen als in Ställen. Bei Verletzungen durch Tiere handelt es sich meistens um Handverletzungen durch Hunde- oder Katzenbisse.³⁰

Eine mögliche Problematik des niedrigen Frauenanteils in der Großtiermedizin stellt wiederum J. Kersebohm in ihrer Doktorarbeit heraus: Insbesondere in der Großtiermedizin werde in Rufbereitschaft, nachts und sonntags gearbeitet. Im Vergleich zur Kleintiermedizin kommt noch zusätzlich der potenziell abschreckende Aspekt der hohen Fahrtzeit im Gegensatz zur geringen Arbeitszeit am Tier hinzu.¹⁸ Auf Grund der nach wie vor ungleichen Verteilung der Care-Arbeiten im Haushalt (z.B. die Kinderbetreuung) zu Lasten der Frauen, können diese Aspekte eine zusätzliche Belastung für nutztierinteressierte Tierärztinnen bedeuten.^{32,32}

Das Problem ist also vielschichtig. Um den Frauenanteil in dieser tiermedizinischen Sparte zu erhöhen, reicht es nicht allein, die grundsätzliche Attraktivität des Berufsfeldes zu steigern. Es müssen auch gleichberechtigte Familienstrukturen gefördert werden.

Denkanstoß: *Angenommen: Eine Frau arbeitet in einer Nutztierpraxis und verdient weniger als ihr:e Lebenspartner:in. Die Kollegin wird es sich wahrscheinlich mehrmals überlegen, ob sie nach einer Familiengründung nicht lieber (teilweise) zuhause bleibt, um die Kinder zu betreuen. Vielleicht spielt sie auch mit dem Gedanken, das Tätigkeitsfeld zu wechseln zu einem Arbeitsbereich, in welchem keine oder wenige Nachtdienste und keine ständige Erreichbarkeit von ihr erwartet werden. Diese zugrundeliegenden Motivationen wurden in mehreren Untersuchungen und Kapiteln dieses Leitfadens analysiert.^{18,31,32}*

Auch in anderen Arbeitsfeldern der Tiermedizin besteht das Risiko, Gefahren, Verunreinigungen oder Gerüchen ausgesetzt zu sein – die Nutztiermedizin bildet dabei keine Ausnahme.

Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnte neben anderen Ansätzen die Attraktivität der Nutztierpraxis für Angestellte erhöhen.

2. Umgangsformen und ethische Herausforderungen

Jemand sagte mal zu mir:

“Frauen wollen nicht in die Großtiermedizin, weil sie dafür nicht tough genug sind“

Oft haben wir gehört, Frauen hätten kein dickes Fell und kämen mit dem mutmaßlich derberen Umgangston in der Großtiermedizin nicht zurecht. Abgesehen vom rein spekulativen Charakter dieser Aussage (wir konnten keine Belege dafür finden): Sollte es wirklich das Ziel sein, dass sich Frauen, aber auch alle anderen Menschen, sexistische Zweideutigkeiten und verbale Ausfälle von Vorgesetzten, Kollegium und Klientel gefallen lassen und ignorieren müssen, um möglichst „tough“ zu wirken und mit den Anderen im Berufsfeld mitzuhalten?

Ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Angestellten wohlfühlen und Kolleg:innen sich gegenseitig unterstützen, sollte unserer Ansicht nach im Fokus stehen. Laut Handelsblatt belegen zahlreiche ökonomische Studien den positiven Effekt von wertschätzendem Umgang mit und von Mitarbeitenden auf die Leistung des Unternehmens - schlechte Stimmung im Betrieb, also z.B. ein unfreundlicher Umgangston, weisen hingegen auf ein schlechtes Management hin. Wer also meint, weniger abgehärtete Charaktere seien das Problem in einem Berufszweig, der:die verhindert womöglich die Erkenntnis und Eliminierung des eigentlichen Problems: mangelhafte Mitarbeiter:innenführung.³³ Jegliches feindseliges Verhalten gegenüber anderen sollte nach unserer Schlussfolgerung gar nicht erst zugelassen, sondern gemeinsam verurteilt werden.

Die Befürchtung einer mangelnden "Toughness" und dadurch vielleicht sogar mangelnder Eignung von Frauen für die Nutztierpraxis könnte ebenso aus der Annahme herrühren, Frauen seien den ethischen Herausforderungen dieses Berufszweiges nicht gewachsen. Der gröbere Umgang mit Nutztieren im Vergleich zu Kleintieren, eine vordergründige Wirtschaftlichkeit von Behandlungen, ungenügende Haltungsbedingungen und die eigene Hilflosigkeit der betreuenden Fachkräfte mögen hier die Konfliktherde sein, mit denen argumentiert wird. Auf diese vielfältigen und moralisch-ethischen Herausforderungen, mit denen sich Nutztierärzt:innen täglich konfrontiert sehen, geht Dürnberger in seinen Studien ein.³⁴ Belege für eine unterschiedliche Wahrnehmung auf Basis des Geschlechts der Teilnehmenden finden wir hier – oder in anderen Quellen – jedoch nicht. Zudem arbeitet Dürnberger in einem webbasiertes Entscheidungsspiel die Omnipräsenz moralischer Herausforderungen in der kurativen Tiermedizin heraus.³⁵ In der Anwendung wird deutlich, dass Kolleg:innen der Kleintiermedizin in ihrem Alltag ebenso mit ethischen Fragestellungen konfrontiert werden wie die Kolleg:innen der Nutztiermedizin. Die Konflikte mögen sich inhaltlich unterscheiden, nicht jedoch im erforderlichen Feingefühl und der Belastung für die Betroffenen – ungeachtet der behandelten Tierart.

Insbesondere persönliche Einstellungen zum Tierschutz in Nutztierhaltungen mögen für einige Studierende den Ausschlag zu einer Entscheidung gegen die Nutztierpraxis geben. Es würde der komplexen Problematik jedoch nicht gerecht werden, diese allein auf das Geschlecht der behandelnden Fachkräfte zu reduzieren. Es ist möglich, dass die Vermutung Nutztierärzt:innen könnten wenig Einfluss auf Tierschutz-Aspekte nehmen, einige Kolleg:innen in ihrer Berufswahl beeinflusst.²⁵ Das Ergebnis dieses Gedankengangs sollte jedoch nicht sein, dass sich Vorurteile verhärten, sondern dass wir uns fragen, wie wir engagierte und ambitionierte Studierende wieder für diesen Bereich begeistern können.

Das Argument erscheint spekulativ. Belege für eine mangelhafte Eignung von Frauen für die Großtiermedizin aufgrund von fehlender Stärke oder Dickfelligkeit konnten wir nicht finden.

Schlechtes Arbeitsklima verringert die allgemeine Leistung des Betriebs³³ – nicht die der Frauen. Diese Sichtweise behindert durch Abwälzen der Problematik auf Rollenklischees indirekt die Produktivitätssteigerung eines Unternehmens.

Es gibt keine Nachweise, dass Frauen besser oder schlechter als Männer mit moralischen Herausforderungen umgehen könnten. Diese Herausforderungen gibt es zudem auch in der Kleintiermedizin.

5. Familienplanung

Jemand sagte mal zu mir:

“Frauen in der Praxis werden früher oder später eh alle schwanger, fallen dann aus und kommen auch nicht mehr zurück.“

Bereits im Studium bereitet die Familienplanung einigen Studierenden, auch und vor allem wegen ähnlicher Aussagen, große Sorge.

Diesen Aspekt unterstreichen die Umfrageergebnisse der Dissertation zur *Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner in Deutschland* von Johanna Kersebohm (2018): So waren die Umfrageteilnehmenden am unzufriedensten mit der Familienvereinbarkeit. Frauen legten dabei mehr Wert auf familienfreundliche Maßnahmen als Männer.¹⁸

Laut BTK Statistik von 2020 sind von allen arbeitslosen Tiermediziner:innen ca. 81 % Frauen.² Anzunehmen ist, dass sich hierunter auch einige Frauen befinden, deren „Arbeitslosigkeit“ auf der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf beruht. „Arbeitslos“ ist bewusst in Anführungszeichen gesetzt, denn trotz der fehlenden Berufsausübung, leisten zahlreiche Frauen unbezahlte Arbeit in Form von Haushalt und Kindererziehung^{32, 32}.

Den Ursachen gilt es weiter auf den Grund zu gehen. Woran liegt es, dass insbesondere Frauen nicht in den Beruf zurückkehren?

Wie bereits bei der Thematik des Gender Pay Gap angesprochen, erscheinen die Gründe für den Ausstieg von Frauen aus der Tiermedizin wesentlich komplexer. Es fehlen zum Beispiel häufig familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, die eine Vollzeitstelle mit Kindern ermöglichen. Dies ist aber neben anderen Faktoren notwendig, um die finanzielle Absicherung von Frauen (vor allem Alleinerziehende) im Alter zu gewährleisten. Weitere Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel schlecht planbare oder unflexible Arbeitszeiten, spielen vermutlich ebenfalls eine große Rolle bei der Entscheidung nicht wieder in die Tiermedizin zurückzukehren.

Ein weiteres Problem könnte die Stagnation der Gehaltsstufe während der Elternzeit darstellen. Nach der Mindestgehaltsempfehlung des bpt (Bundesverband praktizierender Tierärzte e.V.) wird der Aufstieg in der Gehaltsstufe während der Elternzeit pausiert. Die negativen Auswirkungen der Pausierung treffen hierbei ebenso das männliche Geschlecht. Außerdem werden nach der bpt-Mindestgehaltsempfehlung Jahre, die in Teilzeit (<20 h/Woche) gearbeitet werden, nicht vollständig angerechnet.³⁶ Daraus ergibt sich ein grundlegender finanzieller Nachteil für Elternteile, die ihre Kinder betreuen müssen und somit nur eine Teilzeitstelle realisieren können. Für weitere Informationen zu den Gehaltsempfehlungen des bpt, der BTK und des BaT empfehlen wir einen Blick in unseren *„Leitfaden Berufseinstieg“* auf unserer Website.³⁷

Männern wird es derweil aufgrund der Geschlechtsstereotypen zusätzlich erschwert, Elternzeit zu nehmen. Dies spiegelt sich auch in den Zahlen der BTK Statistik 2020 wider, die schon im Kapitel Gender Pay Gap ausführlich behandelt wurden. Demnach befanden

Argumentationshilfe Sexismus in der Tiermedizin

sich unter 893 Personen in Elternzeit gerade einmal 8 Männer.² Ein weiterer Grund für die ungleiche Verteilung könnte auch hier wieder der erhebliche Gehaltsunterschied zwischen Mann und Frau sein. So lohnt es sich in heterosexuellen Beziehungen wahrscheinlich oftmals finanziell nicht, wenn die Frau arbeitstätig bleibt und der Mann die Kinderbetreuung übernimmt.

Die Gründe, weshalb Frauen nach der Elternzeit nicht mehr in den Beruf zurückfinden, sind sehr komplex.

Mangelnde familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, die mögliche Stagnation der Gehaltsstufe während der Elternzeit und der Gender Pay Gap sind potenzielle Ursachen.



Fazit der bisherigen Argumentation

Wir halten fest:

Solange ...

- die Geschlechtszugehörigkeit den Marktwert eines:einer Tierarztes:Tierärztin bestimmt,
- Frauen wegen einer stereotypischen Erwartungshaltung weniger Kompetenz zugesprochen wird
- und – vor allem – dieser Zustand gesellschaftliche Akzeptanz erfährt,

so lange sollten wir Sexismus als Problem unseres (tiermedizinischen) Alltags betrachten und diesem gemeinsam widersprechen.

Aktuell verliert die (kurative) Tiermedizin durch den Status Quo teuer ausgebildete und kompetente Fachkräfte. Aber nicht der hohe Frauenanteil sollte als Grund für die Konflikte unserer Branche angeführt werden. Es ist ein Wandel in Richtung einer ausgewogeneren Work-Life-Balance für Angestellte und Selbstständige notwendig. Aktuellste Studien zur mentalen Gesundheit von Tierärzt:innen in Deutschland zeigen ein drastisches Bild von einem Berufsstand, der nicht weitermachen kann wie bisher.³⁸ Familiengerechte Arbeitszeitmodelle und gute Entlohnung unabhängig vom Geschlecht wären erste Schritte.

Wir alle tragen eine Mitverantwortung für ein gesundes und respektvolles Miteinander. Innerhalb unseres Berufsstandes und darüber hinaus.

Huch. Bis hierher gelesen?

Wir hoffen, dass wir Euch einige hilfreiche Informationen und Antworten an die Hand geben konnten. Wir betrachten diesen Argumentationsleitfaden als fortlaufendes Projekt und würden uns über Euren Input freuen. Schreibt uns Situationen, in denen Ihr Euch hilflos fühlt und Euch keine Erwiderung mehr einfällt. Wir werden Eure Anfrage anonym verarbeiten und uns Möglichkeiten für Euch überlegen – gerne auch gemeinsam!

Wir sind erreichbar unter tiger@bvvd.de

Eure Tiermedizinistudierenden für Gendergerechtigkeit
TiGer - eine Task Force des bvvd e.V.

www.bvvd.de

Instagram: *bvvd_ev*

Facebook: *Bundesverband der Veterinärmedizinistudierenden Deutschland e.V.*

Quellen

- ¹ BMFSFJ (2019): Gemeinsam gegen Sexismus im Alltag vorgehen. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gemeinsam-gegen-sexismus-im-alltag-vorgehen-141256>, abgerufen am 06.06.2021
- ² Bundestierärztekammer e.V. (Hg.) (2021): Statistik 2020: Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Zusammenstellung der Daten aus der Zentralen Tierärztedatei (Stand: 31. Dezember 2020).
- ³ Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Ruth Becker: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. 3. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaft, Wiesbaden, S. 183.
- ⁴ Nach Hillmann, Karl-Heinz (1994): Wörterbuch der Soziologie. 4., überarbeitete und ergänzte Auflage. Kröner, Band 410, Stuttgart, S. 155 (zu Lexikon-Lemma: „Diskriminierung“) und Scherr, Albert (2017): Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani, Gökçen Yüksel (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Springer VS, Wiesbaden, S. 40 ff.
- Zitiert in: Diskriminierung. https://de.wikipedia.org/wiki/Diskriminierung#cite_note-SWB-1
- ⁵ Schmidbauer, Johanna (2019): #MeToo in der Tiermedizin – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. <https://www.vets-online.de/metoo-in-der-tiermedizin-sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/>. Abgerufen am 13.06.2021.
- ⁶ Karim/ Youtube: Der Tierarzt (2019): Problem! Sexismus in der Tiermedizin. <https://www.youtube.com/watch?v=tQ4Fjt2ZZt0>. Abgerufen am 13.06.2021
- ⁷ Petersen, Lisa-Marie (2019): Die Tierärztin im Frisörkittel. In: Der Praktische Tierarzt 100 (06). S.528f.
- ⁸ Hilbig, Bärbel (2019): Sexistischer Auftritt: TiHo-Studenten sorgen für Eklat. <https://www.haz.de/Hannover/Aus-der-Stadt/Sexistischer-Auftritt-in-Hannover-TiHo-Studenten-sorgen-fuer-Eklat>, abgerufen am 09.01.2021
- ⁹ Comba, Anna-Lena (2021): Geschlechterspezifische Chancen und Herausforderungen in der Veterinärmedizin in Deutschland. Resultate einer Umfrage. Gießen: DVG Service GmbH.
- ¹⁰ BMFSFJ (21.11.2019): Gemeinsam gegen Sexismus im Alltag vorgehen. Pilotstudie. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gemeinsam-gegen-sexismus-im-alltag-vorgehen-141256>, zuletzt geprüft am 06.06.2021.
- ¹¹ Schröttle, M. et al. (2019): Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=13, abgerufen am 27.02.2021

Erwähnt in: Schmidbauer, Johanna (2019): #MeToo in der Tiermedizin – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. <https://www.vets-online.de/metoo-in-der-tiermedizin-sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/>, angerufen am 27.01.2021

¹² Begeny, Christopher; Ryan, Michelle (2018): Gender Discrimination in the Veterinary Profession. A brief report of the BVA Employers' Study 2018. Hg. v. British Veterinary Association.

¹³ Begeny, C. T.; Ryan, M. K.; Moss-Racusin, C. A.; Ravetz, G. (2020): In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists-Perpetuated by those who think it is not happening. In: Science advances 6 (26), eaba7814. DOI: 10.1126/sciadv.aba7814.

¹⁴ Gender Pay Gap: Geschlechtsspezifischer Unterschied in Bezug auf Löhne und Gehälter. Siehe auch https://www.duden.de/rechtschreibung/Gender_Pay_Gap.

¹⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. 1. Aufl. Seite 13. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Referat für Öffentlichkeitsarbeit. Berlin.

¹⁶ Statistisches Bundesamt (2020): Gender Pay Gap 2019: Frauen verdienen 20 % weniger als Männer. Verdienstunterschied bei 4,44 Euro brutto pro Stunde. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html, abgerufen am 28.02.2021

¹⁷ Federation of Veterinarians of Europe (2015): Survey of the veterinary profession in Europe https://fve.org/cms/wp-content/uploads/FVE-Survey-ALL-280416_AMENDED-April-2016.pdf, abgerufen am 27.02.2021

¹⁸ Kersebohm JC (2018): Praktiker im Wandel: Untersuchung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten praktizierender Tiermediziner in Deutschland (2016). Diss. Freie Universität Berlin. Berlin, Seite 31 f.

¹⁹ Redaktion wir-sind-tierarzt.de (2015): FVE: Tierärztinnen verdienen fast 1/3 weniger als Männer. https://www.wir-sind-tierarzt.de/2015/06/fve-arbeitsbedingungen_tieraerzte_europa/, abgerufen am 27.02.2021

²⁰ Held, Jörg (2015): Gehaltsminus weil Tierärztinnen "sich schlechter verkaufen". https://www.wir-sind-tierarzt.de/2015/09/umfrageergebnis_minderverdienst_tieraerztinnen/, abgerufen am 27.02.2021

²¹ Friedrich, Bettina J. (2007): Untersuchungen zur beruflichen und privaten Situation tierärztlicher Praxisassistentinnen und -assistenten in Deutschland (2006). Diss. Tierärztliche Hochschule, Hannover. Online verfügbar unter https://elib.tiho-hannover.de/receive/etd_mods_00001819.

²² Stamm, Margrit. (2007). Begabung, Leistung Und Geschlecht: Neue Dimensionen Im Lichte Eines Alten Erziehungswissenschaftlichen Diskurses. International Review of Education. 53. 417-437. 10.1007/s11159-007-9050-3.

²³ Hochschulstart (2020): Angebot und Nachfrage - Wintersemester 2019/20. Daten der bundesweit zulassungsbeschränkten Studiengänge an Hochschulen.

- ²⁴ Bundestierärztekammer e. V. (Hg.) (2020): Statistik 2019: Tierärzteschaft in der Bundesrepublik Deutschland. Deutsches Tierärzteblatt.
- ²⁵ Kostelnik, Katja (2010): Der Mangel an tierärztlichem Nachwuchs in der Nutztiermedizin. Shortage of Food Supply Veterinarians. Diss. Freie Universität Berlin, Berlin. Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:kobv:188-fudissthesis000000021344-8>.
- ²⁶ o.V (2018): Viel mehr Frauen als Männer machen Abitur. <https://www.br.de/nachrichten/bayern/abitur-ist-was-fuer-frauen,QqDMMpR>, abgerufen am 01.09.2021
- ²⁷ o.V. (2016): Sind Jungen die neuen Verlierer? <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/schlechtere-noten-als-maedchen-sind-jungen-schulverlierer-a-1059134.html>, abgerufen am 01.09.2021
- ²⁸ Stamm, M. (2007): Begabung, Leistung und Geschlecht: Neue Dimensionen im Lichte eines alten erziehungswissenschaftlichen Diskurses. *International review of education*, 53(4), 417-437.
- ²⁹ Berry, Steven L.; Susitaival, Päivikki; Ahmadi, Abbas; Schenker, Marc B. (2012): Cumulative trauma disorders among California veterinarians. In: *American journal of industrial medicine* 55 (9), S. 855–861. DOI: 10.1002/ajim.22076.
- ³⁰ Kozak, Agnessa; Wendeler, Dana; Schedlbauer, Grita; Nienhaus, Albert (2012): Unfälle und Berufskrankheiten bei Beschäftigten in Tierarztpraxen. Fallzahlen der Jahre 2007 bis 2011. In: *Deutsches Tierärzteblatt* 60 (09), S. 1230–1236.
- ³¹ BMFSFJ (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Drucksache 18/12840. Hg. v. Deutscher Bundestag.
- ³² Miranda, Veerle (2011): Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World. In: *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (116). DOI: 10.1787/5kghrjm8s142-en.
- ³³ Storbeck, Olaf (2007): Von wegen Sozial-Klimbim. Manager sollten ihr Personal glücklich machen - dann laufen die Geschäfte besser, belegen zahlreiche ökonomische Studien. Wer es sich dagegen mit seiner Belegschaft nachhaltig verdirbt, muss sich auf harte Zeiten einstellen. Und: Schlechte Stimmung in einem Unternehmen ist womöglich ein Indikator für schlechtes Management. <https://www.handelsblatt.com/politik/konjunktur/oekonomie/nachrichten/zufriedene-mitarbeiter-sind-produktiver-von-wegen-sozial-klimbim/2835784.html>, abgerufen am 28.02.2021
- ³⁴ Dürnberger, Christian (2020): Am I actually a veterinarian or an economist? Understanding the moral challenges for farm veterinarians in Germany on the basis of a qualitative online survey. In: *Research in veterinary science* 133, S. 246–250. DOI: 10.1016/j.rvsc.2020.09.029.
- ³⁵ Dürnberger, Christian (2021): Being a Vet! Moral Challenges. messlerli Forschungsinstitut. Online verfügbar unter <https://games.gdevelop-app.com/game-014295d5-4c60-422a-a34c-b5d70659d6ca/index.html>, zuletzt aktualisiert am 14.04.2021, zuletzt geprüft am 12.09.2021.
- ³⁶ Bundesverband praktizierender Tierärzte e.V. (2020): Vergütungsmodelle für angestellte Tierärztinnen und Tierärzte. <https://www.tieraerzteverband.de/bpt/Angestellte/verguetungsmodelle/index-verguetungsmodelle.php>, abgerufen am 27.02.2021

³⁷ Diel, Florian; Usko, Kim (2021): Leitfaden zum Berufseinstieg. Unter Mitarbeit von Johanna Kersebohm. Hg. v. Bundesverband der Veterinärmedizinistudierenden Deutschland e.V.

³⁸ Schwerdtfeger, Kathrin Angelika; Bahramsoltani, Mahtab; Spangenberg, Lena; Hallensleben, Nina; Glaesmer, Heide (2020): Depression, suicidal ideation and suicide risk in German veterinarians compared with the general German population. In: The Veterinary record 186 (15), e2. DOI: 10.1136/vr.105430.

