



Medizinische Hochschule
Hannover

GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2006

vorgelegt von der
Gleichstellungsbeauftragten



Medizinische Hochschule
Hannover

GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2006

vorgelegt von der
Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungsbericht 2006 der MHH

Herausgeberin:
Gleichstellungsbeauftragte
Dr. phil. Bärbel Miemietz

Bearbeitung:
Margaretha Garçon

Text und Redaktion:
Dr. phil. Bärbel Miemietz

Tabellen und Grafiken:
Gleichstellungsbüro der MHH
nach Angaben von:
PD Dr. Volkhard Fischer
Harald Friedrichs
Joachim Schwarze
Jörg Strate

Mai 2007

Inhalt

Vorwort

1	Frauen als Mitarbeiterinnen und Studentinnen der MHH	9
1.1	Beamtinnen und Beamte	12
1.2	BAT-Angestellte	15
1.3	Krankenpflegepersonal	18
1.4	Arbeiterinnen und Arbeiter	21
1.5	Promotionen, Studienabschlüsse und neue Studierende	24
1.6	Habilitationen, APL-Verfahren und Berufungen	28
2	Arbeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten	31
2.1	audit familiengerechte hochschule	32
2.2	Mentoring für Wissenschaftlerinnen 2005 / 2006	33
2.3	Karriere- und Berufungstraining 2005 / 2006	34
2.4	Habilitationsanschubmittel der MHH 2005 / 2006	35
2.5	Mentoring für Studentinnen 2006 / 2007	36
2.6	Orientierungsseminar Karriereplanung für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Verwaltung	37
2.7	Netzwerk Medizin und Geschlecht 2006	38
2.8	Ständige Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	39

Vorwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern an der MHH ist seit dem letzten Gleichstellungsbericht, der vor zwei Jahren erschienen ist, ein großes Stück vorangekommen. Entscheidenden Anteil an der positiven Entwicklung haben die Initiative des Präsidenten für ein größeres und qualitativ besonders hochwertiges Angebot an Kinderbetreuungsplätzen und die in Umsetzung des Frauenförderplans bereits seit 2004 erfolgende Berücksichtigung des „Frauenfaktors 1,5“ bei der leistungsorientierten Mittelvergabe LOM für die Forschung. Vom Gleichstellungsbüro wurde in den vergangenen zwei Jahren eine große Zahl effektiver, zielgruppenspezifischer Projekte durchgeführt. Um die dringend gebotene Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren zu unterstützen, lag der Schwerpunkt dabei im Bereich der Förderung hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen, doch konnten auch für die Frauen anderer Gruppen konkrete Angebote gemacht werden. Das umfassendste Gleichstellungsprojekt aber, das in den vergangenen Jahren auf den Weg gebracht wurde, ist ohne Zweifel die Auditierung der MHH als familiengerechte Hochschule: Im Juni 2005 wurde der MHH vom Auditrat der Hertie-Stiftung das Grundzertifikat zuerkannt. Eine Fülle von Maßnahmen, von der Ferien-Kinderbetreuung über infrastrukturelle Verbesserungen und Weiterbildungsangebote bis hin zu umfangreicher Informations- und Öffentlichkeitsarbeit wurde seit der Auditierung initiiert und realisiert. Die eigentliche Bedeutung dieses Projekts aber reicht weiter: Über die strukturellen Verbesserungen für arbeitende und studierende Eltern hinaus will es mittel- und langfristig eine Veränderung der Kultur des Miteinander bewirken und damit zu einer wirklich gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern mit Familienpflichten an allen Aufgaben der Hochschule und mit allen Karriereoptionen gelangen.

Die positive Außenwirkung der Hochschule wird durch die kontinuierliche und effektive Gleichstellungsarbeit gestärkt und fließt nicht nur als Imagegewinn, sondern auch ganz direkt in Form von Drittmitteln an die Hochschule zurück. Das Interesse der Drittmittelgeber gerade auch im Rahmen der Exzellenzinitiative an den Gleichstellungsinstrumenten der Hochschule unterstützt die Gleichstellungsarbeit und fordert zugleich zu einer Weiterentwicklung ihrer Instrumente und zur Erschließung neuer Themen- und Handlungsfelder auf.

Der vorliegende Bericht vereint wiederum ein Zahlenwerk zur Situation der Frauen an der MHH mit einem Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten. Dabei sind gerade die Zahlen alles andere als eine trockene Materie: An verschiedenen Stellen deuten sich spannende Entwicklungen an. Im Bereich der Pflege beispielsweise nimmt bei den jungen Pflegekräften der Männeranteil deutlich zu. Bei den Juniorprofessuren ist die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt, ein Anteil den es so für die ehemaligen Qualifizierungsstellen zur Habilitation nie gegeben hat. Auch Defizite, etwa der Nachholbedarf bei den Habilitationen von Frauen, werden durch die Zahlen und Grafiken anschaulich belegt. Jeder und jede kann diese Daten für sich interpretieren und Schlüsse daraus ziehen.

Danken möchte ich an dieser Stelle allen, die die Gleichstellungsarbeit in den vergangenen zwei Jahren unterstützt haben. Hier steht das Präsidium der Hochschule an erster Stelle. Es gewährleistet die Kontinuität der Arbeit durch eine angemessene Ausstattung des Gleichstellungsbüros, unterstützt nachhaltig die Durchführung von Projekten und bietet gleichzeitig bei konkreten Anliegen Hilfestellung in vielfältiger Form. Zu danken ist darüber hinaus allen Gruppen und Einzelpersonen an der MHH, die Projekte des Gleichstellungsbüros durch Rat und weitreichende Kooperation fördern. Das Geflecht der Kontakte ist inzwischen so vielfältig, dass eine Nennung im Einzelnen den Rahmen eines Vorwortes sprengen würde. Danken möchte ich auch den Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro, die ihre Arbeitsbereiche kontinuierlich mit großem Engagement und Einsatz vertreten.

Der vorliegende Bericht kam mit Unterstützung von vielen Seiten zustande. Besonders danken möchte ich Herrn Jörg Strate, Herrn Harald Friedrichs, Herrn PD Dr. Volkhard Fischer und Herrn Joachim Schwarze, die die Datengrundlage für den Bericht zur Verfügung gestellt haben. Schließlich danke ich Frau Margareta Garçon, die mit Umsicht und Geduld die Tabellen und Grafiken bearbeitet und den Gesamtbericht für den Druck vorbereitet hat.

Hannover, im Mai 2007



1 Frauen als Mitarbeiterinnen und Studentinnen der MHH

In den folgenden Tabellen und Grafiken werden die Beschäftigtenzahlen und teilweise die Studierendenzahlen von 2006 den Zahlen aus früheren Frauen- bzw. Gleichstellungsberichten gegenübergestellt. Die jüngsten hier vorgelegten Beschäftigtenzahlen stammen von April 2006. Zu dieser Zeit dauert bei den Professuren der Übergang von der C-Besoldung zur W-Besoldung an. Der Angestelltentarif ist noch nicht umgestellt. Es handelt sich also um die letzten Zahlen für einen MHH-Gleichstellungsbericht, die auf dem herkömmlichen BAT-System beruhen. Inwieweit in späteren Berichten eine Vergleichbarkeit der Daten gegeben sein wird, lässt sich derzeit nicht absehen.

Gegenüber den Zahlen von 2004 haben Frauen bei den Beschäftigten über alle Gruppen bei insgesamt leicht gestiegener Beschäftigtenzahl weiterhin einen Anteil von etwas weniger als 70%. Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil inzwischen sogar noch höher, bei über 72%.

Tab. 1a Männer und Frauen an der MHH, Stand 19.04.2006, für Studierende WS 2006/2007

	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	davon Teilzeit			
					Frauen	in %	Männer	In %
Beamtinnen/Beamte A-Besoldung	67	35	32	52,2%	15	42,9%	6	18,8%
Beamtinnen/Beamte C-Besoldung	110	18	92	16,4%	3	16,7%	2	2,2%
Beamtinnen/Beamte W-Besoldung	35	10	25	28,6%	2	20,0%	2	8,0%
Angestellte nach BAT	4109	2741	1368	66,7%	1108	40,4%	210	15,4%
Angestellte Kranken- pflege KR	2194	1826	368	83,2%	701	38,4%	80	21,7%
Arbeiter/innen	698	398	300	57,0%	169	42,5%	31	10,3%
gesamt	7213	5028	2185	69,7%	1998	39,7%	331	15,1%
Auszubildende und Schüler/innen	282	243	39	86,2%	0	0,0%	0	0,0%
Studierende	2365	1708	1092	72,2	0	0,0%	0	0,0%
gesamt	9860	6979	3316	70,8	1998	39,7	331	15,1

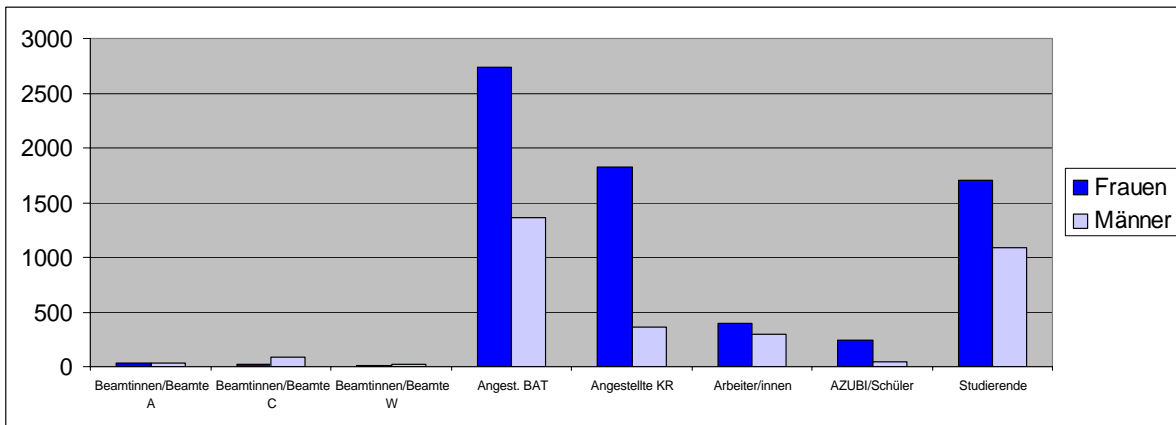
Tab.1b Frauen und Männer an der MHH, Stand 17.11.2004

	gesamt	Frauen	Männer	Frauen anteil in %	davon Teilzeit			
					Frauen	Prozent	Männer	Prozent
Beamtinnen/Beamte A-Besoldung	69	33	36	47,8%	15	45,4%	7	19,4%
Beamtinnen/Beamte C-Besoldung	141	25	116	17,7%	3	12,0%	4	3,4%
Beamtinnen/Beamte W-Besoldung	15	5	10	33,3%	1	20,0%	0	0,0%
Angestellte nach BAT	3969	2616	1353	65,9%	1003	39,8%	196	14,5%
Angestellte Kran- kenpflege (KR)	2134	1759	375	82,4%	660	37,5%	86	22,9%
Arbeiter/innen	710	414	296	58,3%	166	40,1%	31	10,5%
insgesamt	7038	4852	2186	68,9%	1848	38,1%	324	14,8%
Auszubildende und Schüler/innen	266	226	40	84,9%	0	0,0%	0	0,0%
Studierende	2884	1701	1183	59,0%	0	0,0%	0	0,0%
insgesamt	10188	6779	3409	66,5%	1848	38,1%	324	14,8%

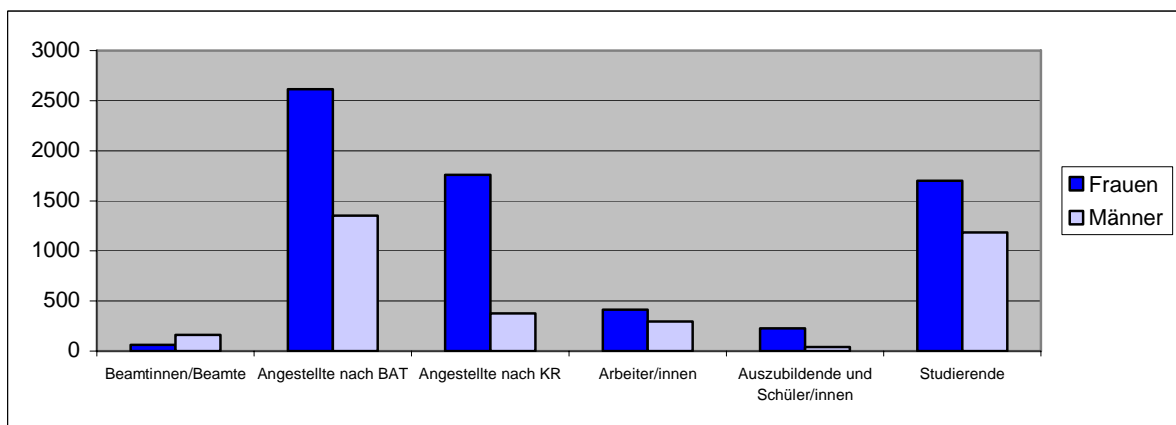
Tab. 1c Frauen und Männer an der MHH, Stand Mai 2002

	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	davon Teilzeit			
					Frauen	Prozent	Männer	Prozent
Beamtinnen/Beamte (A-Besoldung)	81	35	46	43%	12	34%	5	11%
Beamtinnen/Beamte (C1 - C4)	171	28	143	16%	2	7%	5	3%
Angestellte nach BAT	3.642	2.413	1.229	66%	813	34%	104	8%
Angestellte Kranken- pflege (KR)	2.025	1.690	335	83%	561	33%	27	8%
Arbeiter/innen	709	407	302	57%	135	33%	22	7%
insgesamt	6.628	4.573	2.055	69%	1.523	33%	163	8%

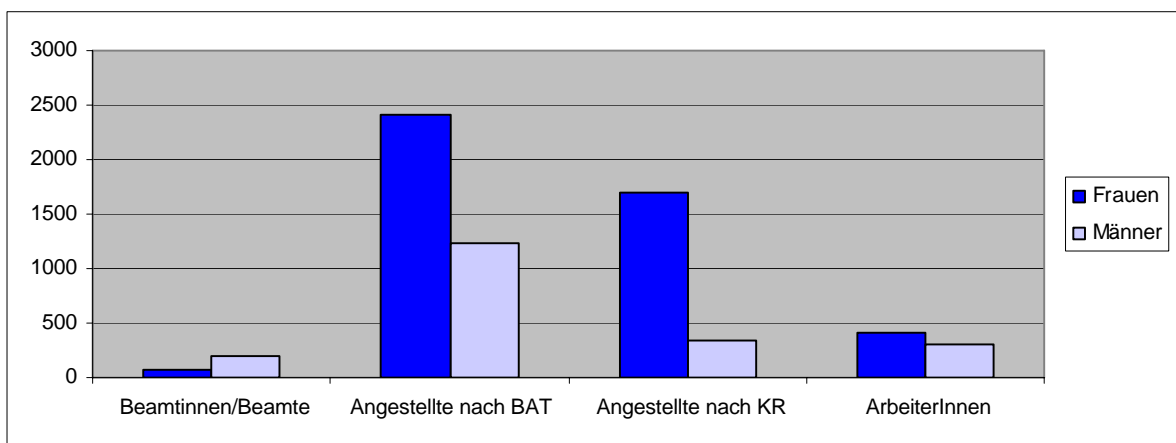
Grafik 1a Frauen und Männer an der MHH, Stand 19.04.2006



Grafik 1b Frauen und Männer an der MHH, Stand 17.11.2004



Grafik 1c Frauen und Männer an der MHH, Stand Mai 2002



1.1 Beamtinnen und Beamte

Tab. 2a Beamtinnen und Beamte an der MHH, Stand 19.04.2006

Besoldung	gesamt	Frauen	Männer	Frauen anteil in %	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
A 9/A 10	17	16	1	94,1%	7	43,8%	0	0,0%	2	12,5%	0	0,0%
A 11/a 12	9	7	2	77,8%	4	57,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
A 13	7	3	4	42,9%	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
A 14	24	6	18	25,0%	3	50,0%	3	16,7%	2	33,3%	5	27,8%
A 15/A 16	10	3	7	30,0%	1	33,3%	2	28,6%	0	0,0%	1	14,3%
C1	14	5	9	35,7%	1	20,0%	0	0,0%	5	100,0%	9	100,0%
C2	18	5	13	27,8%	2	40,0%	0	0,0%	5	100,0%	8	61,5%
C3	28	3	25	10,7%	0	0,0%	2	8,0%	1	33,3%	4	16,0%
C4	49	4	45	8,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
FESTGEH	15	3	12	20,0%	0	0,0%	1	8,3%	1	33,3%	2	16,7%
W1	12	6	6	50,0%	2	33,3%	1	16,7%	6	100,0%	6	100,0%
W2	4	0	4	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	75,0%
W3	5	2	3	40,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
gesamt	212	63	149	29,7%	20	31,7%	10	6,7%	22	34,9%	39	26,2%

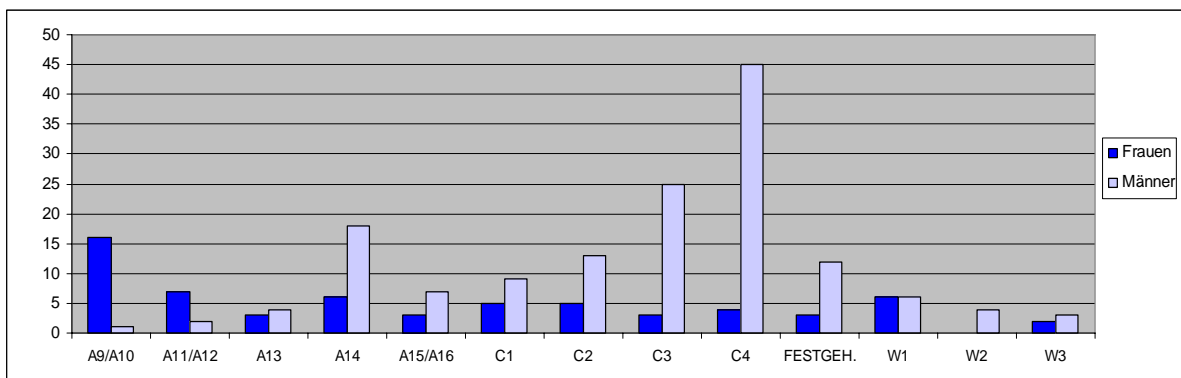
Tab. 2b Beamtinnen und Beamte an der MHH, Stand 17.11.2004

Besoldung	gesamt	Frauen	Männer	Frauen anteil in %	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
A 9/A 10	14	13	1	92,8	8	61,5	0	0	1	7,7	0	0,0
A 11/a 12	9	7	2	77,7	2	28,5	0	0	0	0	0	0,0
A 13	13	5	8	38,4	1	20,0	2	25	1	20,0	2	25,0
A 14	23	5	18	21,7	3	60,0	3	16,6	2	40,0	4	22,2
A 15/A 16	10	3	7	30,0	1	33,3	2	28,5	0	0,0	1	14,2
C1	27	10	17	37,0	0	0,0	1	5,8	10	100,0	17	100,0
C2	27	7	20	25,9	3	42,8	0	0	7	100,0	16	80,0
C3	35	4	31	11,4	0	0,0	2	6,4	1	25,0	6	19,3
C4	52	4	48	7,6	0	0,0	1	2	0	0,0	0	0,0
W1	14	5	9	35,7	1	20,0	0	0	5	100,0	9	100,0
W3	1	0	1	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0,0
gesamt	225	63	162	28,0	19	30,1	11	6,7	27	42,8	55	34,0

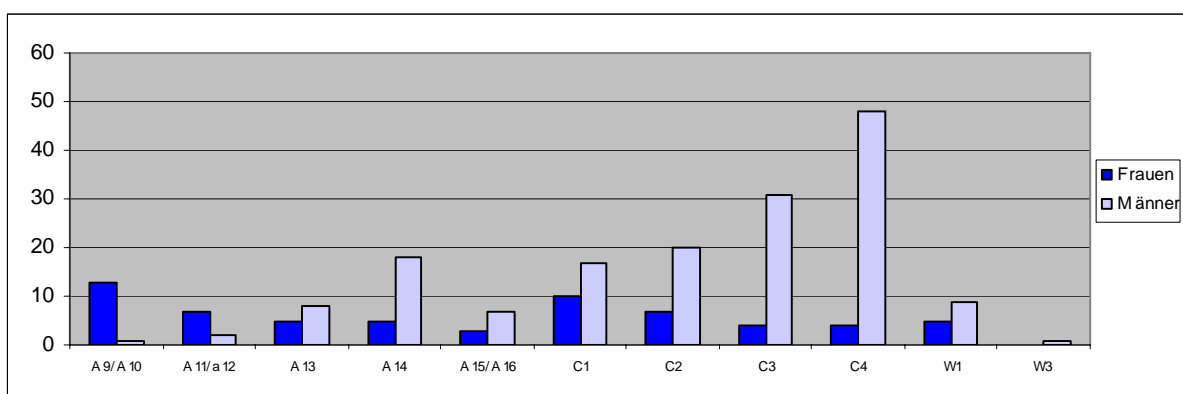
Tab. 2c Beamtinnen und Beamte an der MHH, Stand Mai 2002

Besoldung	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen		Männer		Frauen		Männer	
					Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
A 9 / A 10	18	17	1	94%	7	41%	-	-	-	-	-	-
A 11 / A 12	10	6	4	60%	3	50%	1	25%	-	-	1	25%
A 13	14	4	10	29%	-	-	1	10%	-	-	1	10%
A 14	28	6	22	21%	2	33%	1	5%	1	17%	1	5%
A 15 / A 16	11	2	9	18%	-	-	2	22%	-	-	2	22%
C 1	49	13	36	27%	-	-	-	-	13	100%	36	100%
C 2	38	6	32	16%	2	33%	2	6%	6	100%	25	78%
C 3	30	4	26	13%	-	-	2	8%	-	-	2	8%
C 4	54	5	49	9%	-	-	1	2%	-	-	-	-
Gesamt	252	63	189	25%	14	22%	10	5%	20	32%	68	36%

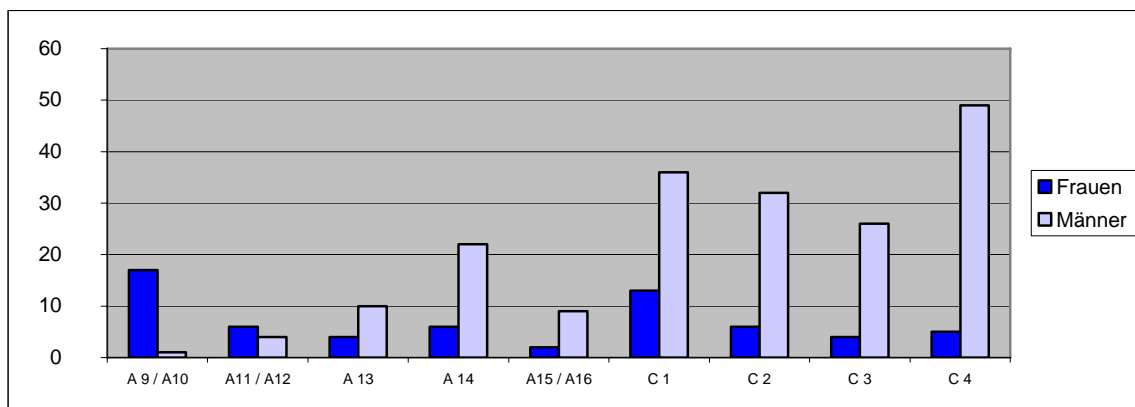
Grafik 2a Beamtinnen und Beamte an der MHH, Stand 19.04.2006



Grafik 2b Beamtinnen und Beamte an der MHH, Stand 17.11.2004



Grafik 2c Beamtinnen und Beamte an der MHH, Stand Mai 2002



Die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamte ist im Vergleich zu 2004 von 225 auf 212 – weiter – gesunken. Der Frauenanteil ist dagegen von 28 % auf 29,7 % – weiter – leicht gestiegen. Damit verlängert sich jeweils die Entwicklungstendenz aus dem vorhergehenden Berichtszeitraum.

Der Vergleich der einzelnen Gruppen mit den Zahlen für 2004 ergibt keine klare Tendenz. Zumeist nur leicht gestiegen sind die Frauenanteile in den Gruppen A9/A10, A13, A14, C2, C4, W1 und W3, gesunken sind sie in den Gruppen C1 und C3. Für die übrigen Gruppen sind die Frauenanteile nahezu unverändert geblieben. Die Steigerungen bei den W-Stellen beziehen sich zwar absolut gesehen auf sehr kleine Zahlen, sind aber positiv zu sehen, da es sich um die neuen Professuren und Juniorprofessuren handelt. Die Veränderungen bei den C-Stellen sind wegen des auslaufenden Stellentyps kaum zu bewerten.

Was die Teilzeitstellen angeht, so sind 2006 wie bereits in den vorhergehenden Jahren überwiegend Frauen Teilzeitbeschäftigte. Insgesamt stagniert der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer seit 2004 bei 6,7 %, der der teilzeitbeschäftigten Frauen ist leicht von 30,1 % auf 31,7 % gestiegen. Absolut gesehen gibt es im Beamtenbereich nur eine geringe Zahl von Teilzeitbeschäftigten; die meisten – drei Frauen und drei Männer – sind gegenüber 2004 unverändert in der Gruppe A14 anzutreffen.

34,9 % der Frauen und 26,2 % der Männer sind 2006 im Beamtenbereich befristet angestellt. Damit sind die Prozentzahlen gegenüber 2004, als 42,8 % der Frauen und 34,0 % der Männer ein befristetes Beamtenverhältnis hatten, deutlich gesunken. Der Blick auf die absoluten Zahlen zeigt, dass sich hinter diesen Zahlen der Rückgang bei den C1- und C2-Stellen verbirgt. Langfristig muss die Entwicklung der Frauenanteile bei den W1-Stellen, die die C1- und C2-Stellen als Qualifikationsphase für die Professur ersetzen, beobachtet werden. 2006 haben gleich viele Frauen wie Männer W1-Stellen inne. Alle diese Stellen sind – wie zu erwarten – befristet; zwei Frauen und ein Mann arbeiten in Teilzeit.

1.2 BAT-Angestellte

Tab. 3a BAT-Angestellte an der MHH, Stand 19.04.2006

BAT	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil in %	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Män- ner	in %	Frauen	in %	Männer	in %
I - Ib	624	199	425	31,9%	78	39,2%	29	6,8%	91	45,7%	171	40,2%
Ila	970	499	471	51,4%	224	44,9%	108	22,9%	470	94,2%	429	91,1%
III	68	23	45	33,8%	11	47,8%	6	13,3%	7	30,4%	4	8,9%
IVa	75	39	36	52,0%	16	41,0%	9	25,0%	9	23,1%	6	16,7%
IVb	375	293	82	78,1%	124	42,3%	14	17,1%	61	20,8%	16	19,5%
Va und Vb	647	515	132	79,6%	215	41,7%	16	12,1%	9	1,7%	86	65,2%
Vc	390	328	62	84,1%	100	30,5%	7	11,3%	95	29,0%	10	16,1%
VIb	463	418	45	90,3%	153	36,6%	7	15,6%	73	17,5%	8	17,8%
VII	428	382	46	89,3%	173	45,3%	10	21,7%	97	25,4%	12	26,1%
VIII	32	24	8	75,0%	7	29,2%	0	0,0%	16	66,7%	1	12,5%
IXa - IX b												
X	11	5	6	45,5%	4	80,0%	1	16,7%	3	60,0%	4	66,7%
zusammen	3459	2526	933	73,0%	1105	43,7%	207	22,2%	931	36,9%	747	80,1%
Festgehalt	15	3	12	20,0%	0	0,0%	1	8,3%	0	0,0%	1	8,3%
WiHi	25	14	11	56,0%	12	85,7%	8	72,7%	14	100,0%	11	100,0%
gesamt	3499	2543	956	72,7%	1117	43,9%	216	22,6%	945	37,2%	759	79,4%

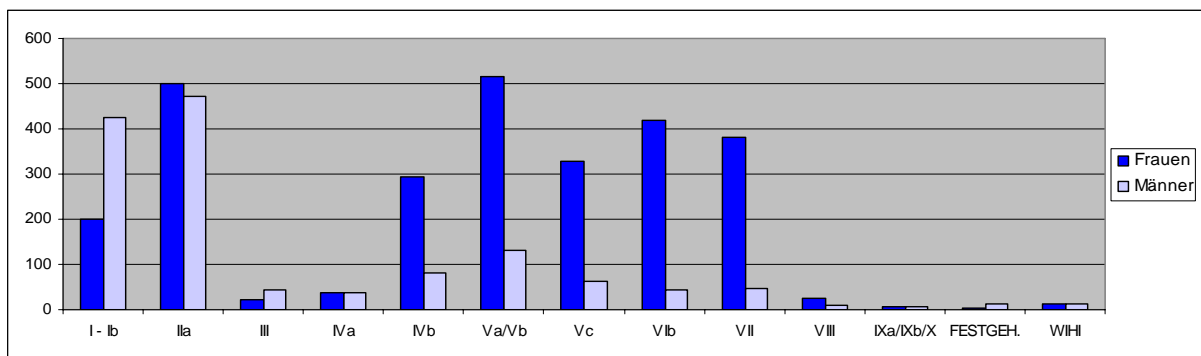
Tab. 3b BAT-Angestellte an der MHH, Stand 17.11.2004

BAT	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil in %	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
I - Ib	577	174	403	30,1	57	32,8	28	6,9	76	43,6	145	35,9
Ila	897	436	461	48,6	176	40,3	93	20,1	409	93,8	420	91,1
III	63	22	41	34,9	13	59,0	5	12,1	6	27,3	4	9,8
IVa	75	40	35	53,3	14	35,0	8	22,8	11	27,5	4	11,4
IVb	356	277	79	77,8	107	38,6	8	10,1	56	20,2	14	17,7
Va und Vb	641	501	140	78,1	200	39,9	17	12,1	87	17,3	15	10,7
Vc	407	341	66	83,7	102	29,9	8	12,1	95	27,8	13	19,6
VIb	438	392	46	89,4	133	33,9	5	10,8	73	18,6	8	17,3
VII	433	383	50	88,4	178	46,4	11	22,0	90	23,4	13	26,0
VIII	39	29	10	74,3	7	24,1	1	10,0	16	55,1	3	30,0
IXa - IX b	10	7	3	70	5	71,4	0	0,0	6	85,7	0	0,0
zusammen	3936	2602	1334	66,1	992	38,1	184	13,8	925	35,5	639	47,9
Festgehalt	8	1	7	1,2	0	0,0	0	0,0	1	100,0	3	42,8
WiHi	25	13	12	52	11	84,6	12	100,0	13	100,0	12	100,0
gesamt	3969	2616	1353	65,9	1003	38,3	196	14,4	939	35,9	654	48,3

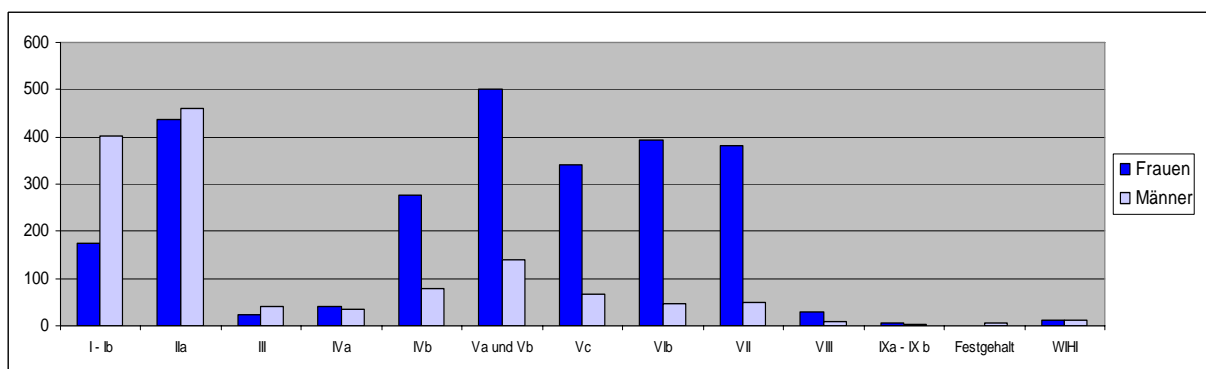
Tab. 3c BAT-Angestellte an der MHH, Stand Mai 2002

BAT	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil in %	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
I - I b	535	154	381	28,8	43	27,9	16	4,2	59	38,3	114	29,9
II	705	316	389	44,8	125	39,6	63	16,2	286	90,5	347	89,2
III	62	17	45	27,4	6	35,3	6	13,3	3	17,6	2	4,4
IV a	64	28	36	43,8	13	46,4	7	19,4	7	25,0	5	13,9
IV b	321	250	71	77,9	94	37,6	5	7,0	45	18,0	7	9,9
V b	646	516	130	79,9	177	34,3	7	5,4	86	16,7	10	7,7
V c	398	325	73	81,7	97	29,8	10	13,7	93	28,6	10	13,7
VI b	434	384	50	88,5	121	31,5	2	4,0	50	13,0	12	24,0
VII	454	410	44	90,3	176	42,9	3	6,8	86	21,0	8	18,2
VIII	2	2	0	100,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0
IXa - IXb	21	11	10	52,4	3	27,3	1	10,0	0	0,0	2	20,0
gesamt	3642	2413	1229	66,3	856	35,5	104	8,5	658	27,3	403	32,8

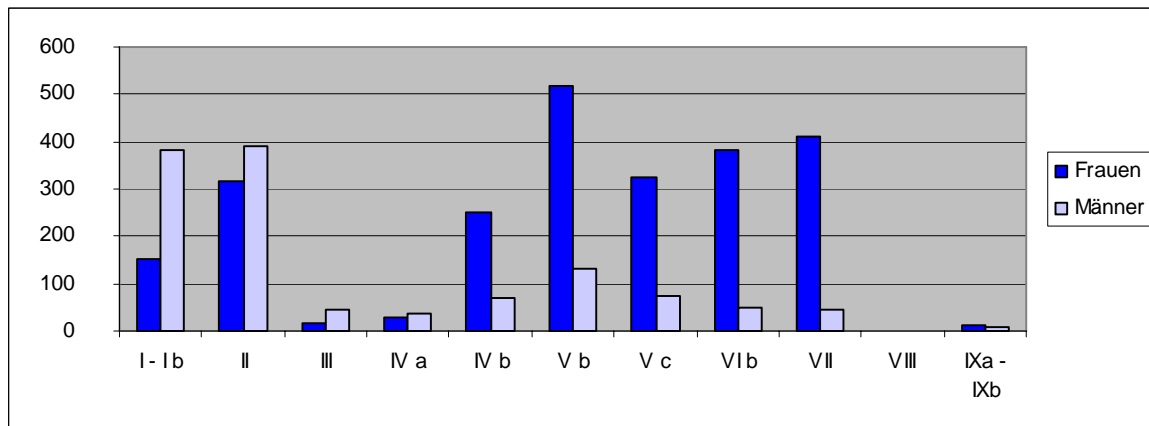
Grafik 3a BAT Angestellte an der MHH, Stand 19.04.2006



Grafik 3b BAT-Angestellte an der MHH, Stand 17.11.2004



Grafik 3c BAT-Angestellte an der MHH, Stand Mai 2002



Die Gesamtzahl der Angestellten nach BAT ist 2006 gegenüber 2004 um nahezu 500 von 3969 auf nur noch 3499 gesunken. Die Zahlen von 2006 liegen damit niedriger als die von 2002, wobei hier der Vergleich ohne die Zeilen „Festgehalt“ und „WiHi“ (Wissenschaftliche Hilfskräfte) vorzunehmen ist, da die entsprechenden Daten für 2002 nicht vorliegen: Den 3642 BAT-Beschäftigten von 2002 stehen 2006 noch 3459 BAT-Beschäftigte gegenüber. Der Frauenanteil liegt 2006 bei insgesamt 73 %, gegenüber etwa 66 % in den Jahren 2004 und 2002. Der Rückgang des BAT-Personals ging also nicht zulasten der Frauen. Die relative Steigerung des Frauenanteils betrifft dabei nahezu alle Vergütungsgruppen in gleicher Weise. Ein Rückgang der Frauenanteile ist im Vergleich zu 2004 lediglich im Bereich der BAT IXa bis X-Stellen zu beobachten. Hier schwanken die Frauen- und Männeranteile über die verglichenen Jahre bei absolut allerdings sehr geringen Zahlen. Für die Vergütungsgruppen BAT I bis BAT IIa, die dem wissenschaftlichen Bereich zuzuordnen sind, ergibt sich eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils seit 2002, und auch absolut gesehen nimmt die Zahl der Frauen hier zu, z.B. für die BAT I bis Ib-Stellen von 2002 154 über 2004 174 auf 2006 199 Wissenschaftlerinnen.

Die Teilzeitquote ist wie bereits von 2002 auf 2004 auch von 2004 auf 2006 sowohl für Frauen als auch für Männer noch einmal deutlich angestiegen. Insgesamt sind dabei weiterhin deutlich mehr Frauen als Männer auf Teilzeitstellen beschäftigt. Über alle Vergütungsgruppen steht einem Anteil von 22,6 % teilzeitbeschäftigter Männer 2006 ein Anteil von 43,9 % teilzeitbeschäftigter Frauen gegenüber. Die Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeit – von der Kinderbetreuung über die Pflege von Angehörigen und die Altersteilzeit bis hin zur üblichen Teilzeitbeschäftigung auf Qualifizierungsstellen – sind mit dieser Statistik nicht zu ermitteln. Auffallend ist, dass wie bereits 2002 und 2004 Männer deutlich häufiger auf vollen BAT IIa-Stellen beschäftigt sind. Die Teilzeitquote bei diesen Stellen beträgt 2006 44,9 % bei den Frauen und 22,9 % bei den Männern.

Befristungen betreffen 2006 im BAT-Bereich – ohne die Zeilen „Festgehalt“ und „WiHi“ – zu 80,1 % Männer und zu 36,9 % Frauen. Gegenüber den Vergleichsjahren 2004 und 2002 sind die prozentualen Werte in beiden Fällen kontinuierlich gestiegen. Absolut gesehen sind 2006 an der MHH im BAT-Bereich noch immer etwa 200 Frauen mehr als Männer mit einem unsicheren befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt (2004 betrug die Differenz etwa 300 mehr Frauen als Männer). Bei den BAT I bis IIa-Stellen, also den Stellen im wissenschaftlichen Bereich, hat sich gegenüber den Vorjahren die Tendenz verfestigt, dass etwas mehr Frauen als Männer befristet eingestellt sind. Bei den Va und Vb-Stellen, einem Bereich, in dem – auf Sachbearbeiterstellen – zu insgesamt fast 80 % Prozent Frauen beschäftigt sind, fällt die extrem hohe Befristungsrate für Männer, nämlich 65,2 %, bzw. 86 der 132 entsprechend eingruppierten Männer auf, deren besonderer Hintergrund zurzeit nicht erhellt werden kann.

1.3 Krankenpflegepersonal

Tab. 4a Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand 19.04.2006

KR	gesamt	Frauen	Männer	Frauen anteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
I bis III	99	31	68	31,3%	25	80,6%	23	33,8%	19	61,3%	22	32,4%
IV	106	85	21	80,2%	16	18,8%	4	19,0%	39	45,9%	6	28,6%
V	371	323	48	87,1%	63	19,5%	4	8,3%	61	18,9%	9	18,8%
VA	777	721	56	92,8%	326	45,2%	10	17,9%	80	11,1%	2	3,6%
VI	679	545	134	80,3%	251	46,1%	32	23,9%	14	2,6%	6	4,5%
VII	70	60	10	85,7%	9	15,0%	2	20,0%	8	13,3%	2	20,0%
VIII	67	49	18	73,1%	6	12,2%	2	11,1%	4	8,2%	0	0,0%
IX -XIII	25	12	13	48,0%	5	41,7%	3	23,1%	2	16,7%	1	7,7%
gesamt	2194	1826	368	83,2%	701	38,4%	80	21,7%	227	12,4%	48	13,0%

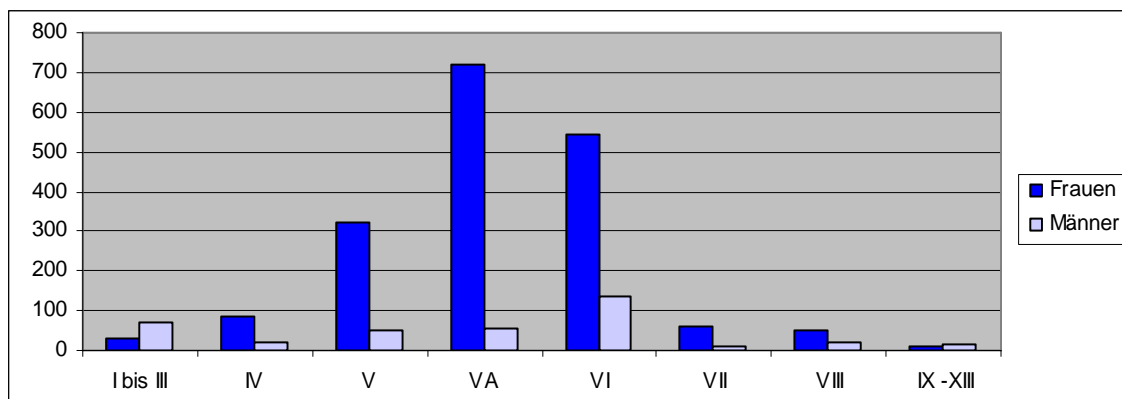
Tab. 4b Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand 17.11.2004

KR	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
I bis III	123	45	78	36,5	35	77,7	31	39,7	28	62,2	32	41,0
IV	137	108	29	78,8	28	25,9	7	24,1	44	40,7	12	41,3
V	396	344	52	86,9	61	17,7	5	9,6	31	9,0	4	7,7
VA	689	635	54	92,1	296	46,6	9	16,7	13	2,0	0	0,0
VI	629	508	121	80,7	224	44,0	29	23,9	6	1,2	4	3,3
VII	75	66	9	88,0	8	12,1	2	22,2	1	1,5	2	22,2
VIII	59	40	19	67,7	4	10,0	2	10,5	1	2,5	0	0,0
IX -XIII	26	13	13	50,0	4	15,3	1	7,7	0	0,0	1	7,7
gesamt	2134	1759	375	82,4	660	37,5	86	22,9	124	7,1	55	14,7

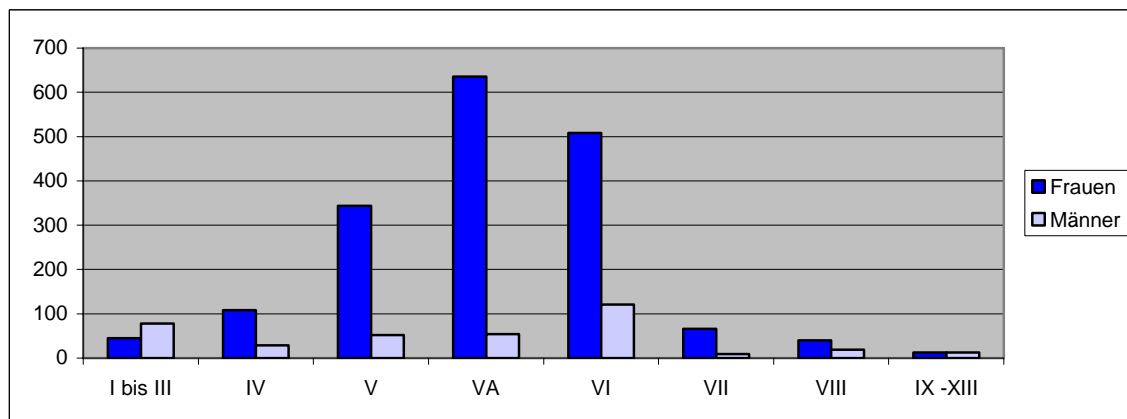
Tab. 4c Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand Mai 2002

KR	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	Männer	Frauen	Männer				
I - III	100	41	59	41%	19	46%	3	5%	1	2%	3	5%
IV	765	703	62	92%	243	35%	8	13%	41	6%	4	6%
V	749	641	108	86%	219	34%	13	12%	24	4%	3	3%
Va	25	21	4	84%	4	19%	2	50%	-	0%	1	25%
VI	268	201	67	75%	66	33%	11	16%	2	1%	1	1%
VII	79	61	18	77%	7	11%	1	6%	2	3%	-	0%
VIII	27	17	10	63%	3	18%	-	0%	-	0%	-	0%
IX - XII	12	5	7	42%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Ges.	2.025	1.690	335	83%	561	33%	27	8%	70	4%	12	4%

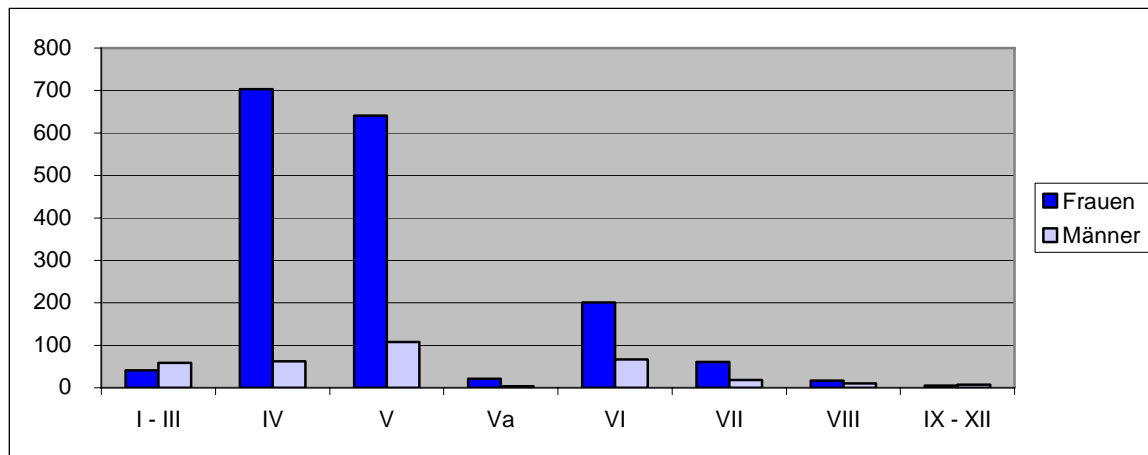
Grafik 4a Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand 19.04.2006



Grafik 4b Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand 17.11.2004



Grafik 4c Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand Mai 2002



Im Bereich der Krankenpflege ist die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 2002 kontinuierlich leicht gestiegen: von 2025 im Jahr 2002 über 2134 im Jahr 2004 auf 2194 im Jahr 2006. Der Frauenanteil ist dabei traditionell hoch und stagniert nahezu unverändert bei ca. 83 %.

In den Vergütungsgruppen KR I bis KR III, also bei den Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfern, liegt der Frauenanteil 2006 bei 31,3 %. Hier ist gegenüber den vorhergehenden Berichtszeiträumen ein kontinuierliches Absinken des Frauenanteils festzustellen, der 2004 noch bei 36,5 % und 2002 bei 41 % lag. In dieser Zahlenentwicklung könnte sich die Veränderung eines ganzen Berufsstandes ankündigen. Ob sich diese Entwicklung allein darauf zurückführen lässt, dass zunehmend mehr Männer in Krankenpflegeberufe streben, oder ob es andere mitbestimmende Faktoren, z.B. eine gezielte Auswahl zugunsten männlichen Nachwuchses gibt, muss offen bleiben. Die Zahlen in den Vergütungsgruppen für Krankenschwestern und Krankenpfleger haben sich gegenüber 2004 leicht und für die einzelnen Gruppen unterschiedlich verschoben. Insgesamt bleibt die Tendenz erhalten, die bereits 2002 und 2004 zu erkennen war: Mit steigender Vergütungsgruppe und damit wahrscheinlich steigendem Alter steigt zunächst auch der Frauenanteil: 2006 sind es in KR IV 80,2 % Frauen, in KR V 87,1 % Frauen und in KR Va 92,8 % Frauen. Dies deutet in die gleiche Richtung wie die Entwicklung bei den Einstiegstarifen: je jünger das Pflegepersonal, desto höher der relative Anteil der Männer.

Bei den höheren Vergütungsgruppen, in denen sich nicht nur Jahre der Berufserfahrung, sondern auch Leitungsfunktionen abbilden, sinkt der Frauenanteil wieder. In KR VI ist der Frauenanteil von etwa 80 % gegenüber 2004 nahezu gleich geblieben, in KR VII ist er von 88 auf 85,7 % gesunken, in KR VIII auf 73,1 % gegenüber 67,7 % gestiegen. In den höchsten Vergütungsgruppen KR IX bis KR XIII sind 2006 nur noch 48 % Frauen beschäftigt; 2004 waren es 50 %, 2002 41,7 %.

Befristungen betreffen im Krankenpflegebereich prozentual etwa gleich viele Frauen wie Männer: 12,4 % der Frauen und 13 % der Männer haben 2006 befristete Beschäftigungsverhältnisse. Allerdings sind die absoluten Zahlen bei den Frauen deutlich höher: 227 Frauen gegenüber 48 Männern waren 2006 in der Krankenpflege befristet beschäftigt. 2004 waren es absolut gesehen 124 Frauen und 55 Männer, 2002 70 Frauen und 12 Männer. Entsprechend stieg der prozentuale Anteil befristet beschäftigter Frauen in der Krankenpflege von 4,1 % über 7,1 % auf 12,4 %. Hier deutet sich eine ungünstige Entwicklung zu kontinuierlich mehr unsicheren befristeten Beschäftigungsverhältnissen von Frauen an.

1.4 Arbeiterinnen und Arbeiter

Tab. 5a Arbeiter/innen an der MHH, Stand 19.04.2006

Lohn- gruppe	gesamt		Männer	Frauen anteil in %	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	Männer in %
1 - 1A	2	2	0	100,0%	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
2	61	44	17	72,1%	30	68,2%	9	52,9%	40	90,9%	17	100,0%
2A	62	46	16	74,2%	35	76,1%	5	31,3%	5	10,9%	9	56,3%
3	216	183	33	84,7%	67	36,6%	1	3,0%	7	3,8%	5	15,2%
3A	136	40	96	29,4%	12	30,0%	3	3,1%	1	2,5%	0	0,0%
4	53	45	8	84,9%	14	31,1%	1	12,5%	15	33,3%	3	37,5%
4A	7	3	4	42,9%	1	33,3%	0	0,0%	1	33,3%	1	25,0%
5	28	13	15	46,4%	1	7,7%	1	6,7%	1	7,7%	5	33,3%
5A	34	16	18	47,1%	6	37,5%	1	5,6%	1	6,3%	0	0,0%
6	12	4	8	33,3%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
6A	20	0	20	0,0%	0	0,0%	2	10,0%	0	0,0%	2	10,0%
7	11	0	11	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
7A	44	2	42	4,5%	0	0,0%	8	19,0%	0	0,0%	7	16,7%
8 u. 8A	7	0	7	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
9	2	0	2	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
PKW	3	0	3	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
gesamt	698	398	300	57,02%	169	42,5%	31	10,3%	71	17,8%	49	16,33%

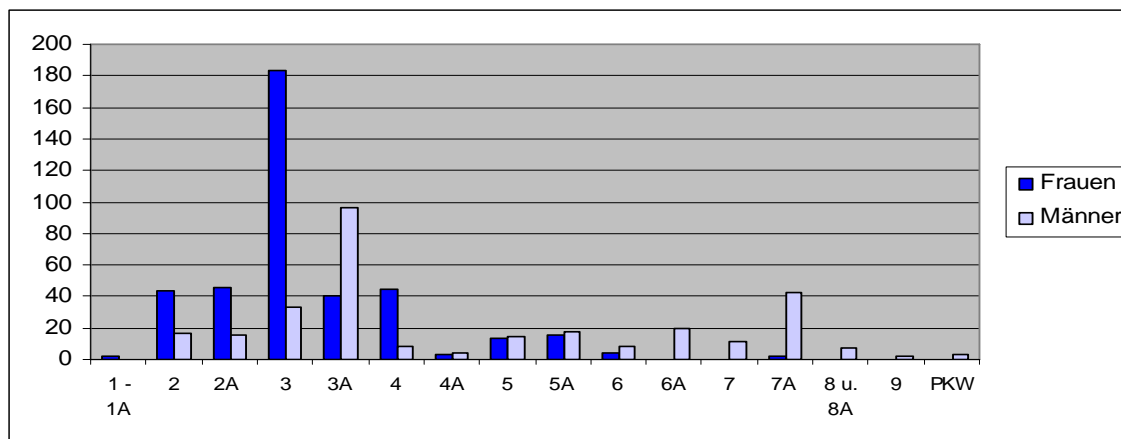
Tab. 5b Arbeiter/innen an der MHH, Stand 17.11.2004

Lohn- gruppe	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil in %	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
1 - 1A	2	2	0	100,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2	73	55	18	75,3	40	72,7	11	61,1	45	81,8	16	88,9
2A	58	42	16	72,4	26	61,9	1	6,3	3	7,1	10	62,5
3	220	191	29	86,8	64	33,5	2	6,9	6	3,1	1	3,4
3A	142	47	95	33,0	12	25,5	2	2,1	1	2,1	1	1,1
4	54	42	12	77,8	12	28,6	1	8,3	16	38,1	3	25,0
4A	7	4	3	57,1	1	25,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0
5	19	13	6	68,4	3	23,1	0	0,0	2	15,4	0	0,0
5A	33	14	19	42,4	5	35,7	2	10,5	0	0,0	1	5,3
6	13	2	11	15,3	1	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6A	25	0	25	0,0	0	0,0	2	8,0	0	0,0	2	8,0
7	8	0	8	0,0	0	0,0	1	12,5	0	0,0	1	12,5
7A	44	2	42	4,6	0	0,0	8	19,0	0	0,0	7	16,7
8 u. 8A	7	0	7	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9	3	0	3	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0	1	33,3
PKW	2	0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
gesamt	710	414	296	58,3	166	40,1	31	10,5	74	17,9	43	14,5

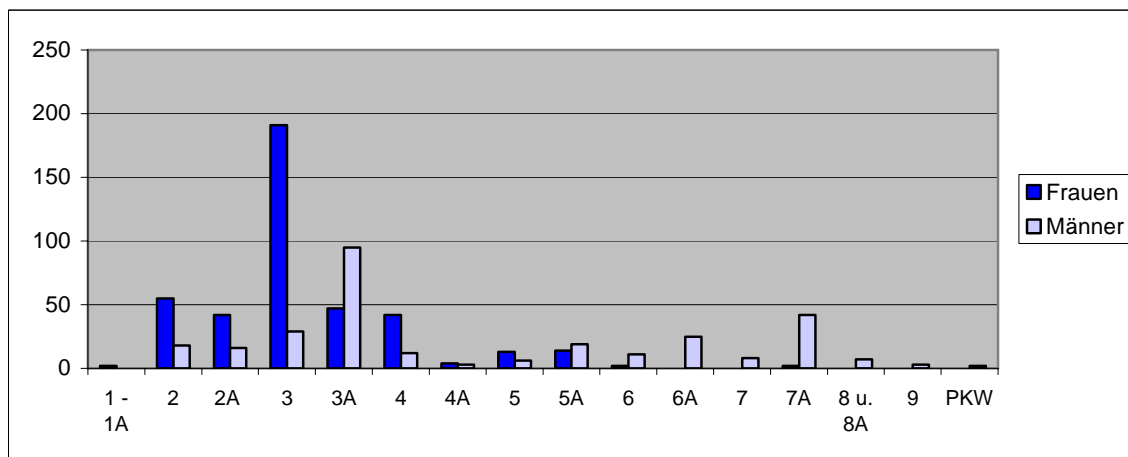
Tab. 5c Arbeiter/innen an der MHH, Stand Mai 2002

Lohn- gruppe.	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil in %	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
1 - 2	297	258	39	86,9	93	36,0	8	20,5	39	15,1	9	23,1
2A	221	99	122	44,8	29	29,3	5	4,1	13	13,1	12	9,8
3	22	12	10	54,5	5	41,7	0	0,0	2	16,7	2	20,0
4	67	32	35	47,8	7	21,9	2	5,7	11	34,4	4	11,4
5	46	3	43	6,5	0	0,0	2	4,7	0	0,0	2	4,7
6	56	3	53	5,4	1	33,3	5	9,4	0	0,0	5	9,4
8	8	0	8	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
9	2	0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
PKW	3	0	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
gesamt	709	407	302	57,4	135	33,2	22	7,3	65	16,0	34	11,3

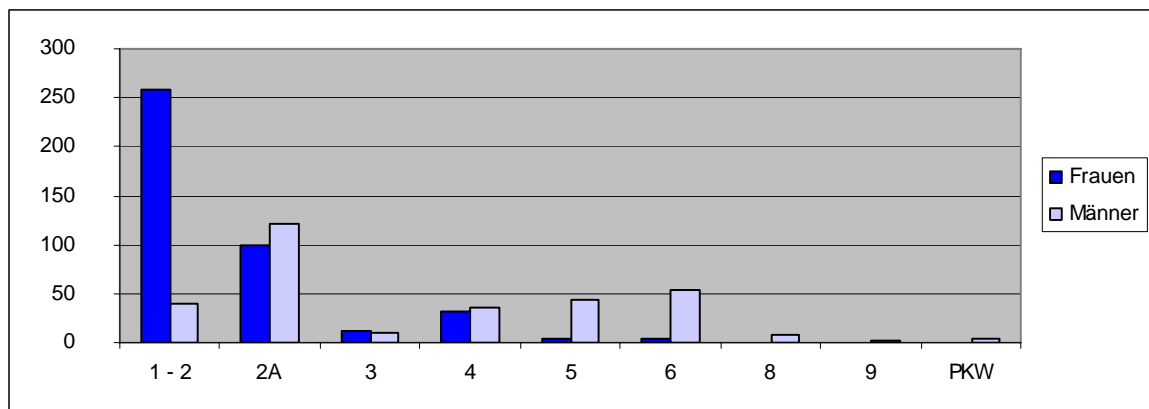
Grafik 5a Arbeiter/innen an der MHH, Stand 19.04.2006



Grafik 5b Arbeiter/innen an der MHH, Stand 17.11.2004



Grafik 5c Arbeiter/innen an der MHH, Stand Mai 2002



Die Zahl der Arbeiterinnen und Arbeiter an der MHH ist im Vergleich zu 2004 von 710 auf 698 leicht zurückgegangen; die Zahlen von 2004 und 2002 waren nahezu identisch. Der Frauenanteil hat sich ebenfalls über die Vergleichsjahre kaum verändert: 2006 betrug er 57,02 %, 2004 58,3 % und 2002 57,4 %.

Der Frauenanteil korreliert in etwa mit den Lohngruppen: Je niedriger die Eingruppierung, desto höher der Frauenanteil; je höher die Eingruppierung, desto geringer der Frauenanteil. In den unteren Lohngruppen 1 bis 4 sind Frauen zu 72,1 % bis 100 % anzutreffen; eine Ausnahme bildet die Gruppe 3a, wo Frauen nur einen Anteil von 29,4 % haben. In den Gruppen 4a bis 5a beträgt der Frauenanteil zwischen 42,9 % und 47,1 %; in der Gruppe 6 sind genau ein Drittel der Beschäftigten Frauen. Bei den höheren Lohngruppen gibt es nur noch in der Gruppe 7a zwei Frauen (entsprechend 4,5 %), in den anderen Gruppen, darunter dem Fahrdienst („PKW“) sind und waren keine Frauen beschäftigt. Die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Gruppen ist im Vergleich zu den vergangenen Jahren uneinheitlich und die Schwankungen sind nicht sehr groß.

Die Quote der Teilzeitbeschäftigung hat sich für Arbeiterinnen und für Arbeiter gegenüber 2006 nur gering verändert. Der Frauenanteil bleibt dabei jeweils deutlich höher. Frauen sind 2006 mit ca. 42,5 % in Teilzeit beschäftigt (gegenüber 40,1 % 2004 und 33,2 % 2002), Männer haben 2006 zu 10,3 % Teilzeitbeschäftigten (gegenüber 10,5 % 2004 und 7,3 % 2002).

Befristet beschäftigt sind 2006 71 Arbeiterinnen und 49 Arbeiter; das entspricht einer Quote von 17,8 % bei den Frauen und 16,33 % bei den Männern. Die Veränderungen gegenüber den Vorjahren sind uneinheitlich. Allgemein hatten und haben mehr Frauen ungünstige befristete Beschäftigungsverhältnisse als Männer.

1.5 Promotionen, Studienabschlüsse und neue Studierende

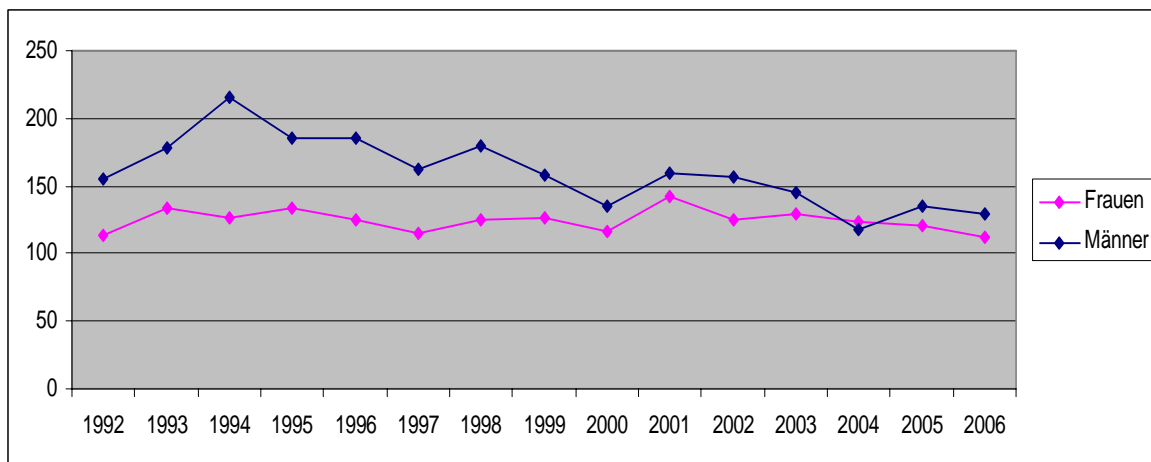
Tab. 6 Promotionen nach Fächern und gesamt

Jahr		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Dr. med.	gesamt	221	268	291	280	272	236	274
	Frauen	98	119	117	119	108	100	112
	Männer	123	149	174	161	164	136	162
	Frauenanteil	44,3%	44,4%	40,2%	42,5%	39,7%	42,4%	40,9%
Dr. med. dent.	gesamt	36	29	39	33	28	30	20
	Frauen	12	12	8	10	13	11	9
	Männer	24	17	31	23	15	19	11
	Frauenanteil	33,3%	41,4%	20,5%	30,3%	46,4%	36,7%	45,0%
Dr. rer. biol. hum.	gesamt	11	15	12	6	10	11	11
	Frauen	3	3	2	5	4	4	4
	Männer	8	12	10	1	6	7	7
	Frauenanteil	27,3%	20,0%	16,7%	83%	40,0%	36,4%	36,4%
insgesamt	zusammen	268	312	342	319	310	277	305
	Frauen	113	134	127	134	125	115	125
	Männer	155	178	215	185	185	162	180
	Frauenanteil	42,2%	42,9%	37,1%	42,0%	40,3%	41,5%	41,0%

Fortsetzung von Tab. 6 Promotionen nach Fächern und gesamt

Jahr		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Dr. med.	gesamt	252	251	256	252	251	205	217	211
	Frauen	111	116	116	109	112	110	98	99
	Männer	141	135	140	143	139	95	119	112
	Frauenanteil	44,0%	46,2%	45,3%	43,3%	44,6%	53,7%	45,2%	46,9%
Dr. med. dent.	gesamt	28	35	38	24	19	29	31	27
	Frauen	14	20	24	13	13	13	18	11
	Männer	14	15	14	11	6	16	13	16
	Frauenanteil	50,0%	57,1%	63,2%	54,2%	68,4%	44,8%	58,1%	40,7%
Dr. rer. biol. hum.	gesamt	5	12	7	6	4	8	7	4
	Frauen	2	5	2	3	4	1	4	2
	Männer	3	7	5	3	0	7	3	2
	Frauenanteil	40,0%	41,7%	28,6%	50,0%	100%	12,5%	57,1%	50,0%
insgesamt	zusammen	285	251	301	282	274	242	255	242
	Frauen	127	116	142	125	129	124	120	112
	Männer	158	135	159	157	145	118	135	130
	Frauenanteil	44,6%	46,2%	47,2%	44,3%	47,1%	51,2%	47,1	46,3%

Grafik 6 Promotionen gesamt



Bei den Promotionen an der MHH können wir die Daten mittlerweile über fünfzehn Jahre zurückverfolgen. In diesem Zeitraum hat sich für die Fächer Humanmedizin, Zahnmedizin und Humanbiologie zusammengenommen die Zahl der von Frauen erfolgreich abgeschlossenen Promotionen an die Zahl der von Männern erfolgreich abgeschlossenen Promotionen allmählich angenähert. 1994 war der Abstand zwischen den Promotionen von Frauen und Männern am größten: 127 Promotionen von Frauen standen 215 Promotionen von Männern gegenüber, was einem Frauenanteil von 37,1 % entspricht. Etwa seit dem Jahr 2000 haben sich auf einem insgesamt niedrigeren Niveau (zwischen 250 und 300 Promotionen jährlich) etwa parallel verlaufende Kurven eingependelt: Der Frauenanteil liegt etwas unter, der Männeranteil etwas über 50 %. Im Jahr 2004 überstieg der Anteil der Promotionen von Frauen bisher einmalig die 50 % Marke: 124 Frauen und 118 Männer promovierten, was einem Frauenanteil von 51,2 % entspricht.

In den einzelnen Fächern ist der Anteil der Promotionen von Frauen an allen Promotionen ganz unterschiedlich. In der Humanmedizin werden die meisten Promotionen abgelegt: im Durchschnitt etwa 250 pro Jahr, mit einem sichtbaren Rückgang in den letzten drei Jahren. Hier sind die Zahlenentwicklungen ähnlich wie in der Gesamtschau bzw. bestimmen diese. Im Jahr 2004 liegt der Anteil der humanmedizinischen Promotionen von Frauen z.B. bei 53,7% und entscheidet damit über die Gesamtentwicklung. Ansonsten bewegt sich der Anteil seit dem Jahr 2000 etwa zwischen 45 % und 50 %.

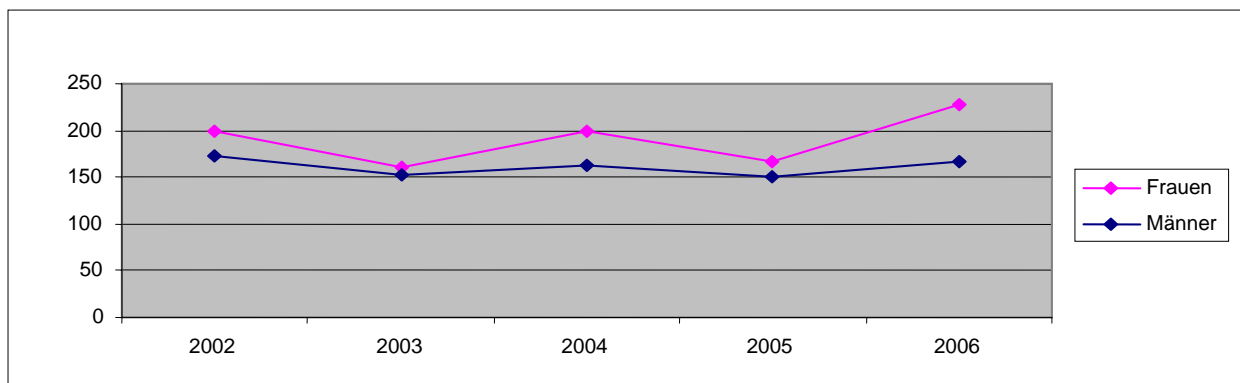
In der Zahnmedizin liegt die Zahl der Promotionen pro Jahr über alle fünfzehn Jahre betrachtet insgesamt etwa bei 30, allerdings gibt es große Schwankungen mit 19 und 39 als äußersten Werten. Trotz der starken Zahlenschwankungen bei den zahnmedizinischen Promotionen insgesamt, scheint sich beim Anteil der Promotionen von Frauen eine Tendenz anzudeuten. Zwar pendelt auch dieser Anteil stark: zwischen 20,5 % im Jahr 1994 und 68,4 % im Jahr 2003 – insgesamt aber wird seit 1999 die 50 % Marke fast regelmäßig überschritten, d.h. es promoviert durchgängig ein höherer Anteil von Frauen als von Männern.

Die Zahlen für die Humanbiologie mit jährlich zusammengenommen ca. zehn Promotionen, in den letzten Jahren auch deutlich darunter, lassen keine Interpretationen zu. Die Anteile der Promotionen von Frauen und von Männern schwanken extrem, ohne in eine Richtung zu weisen.

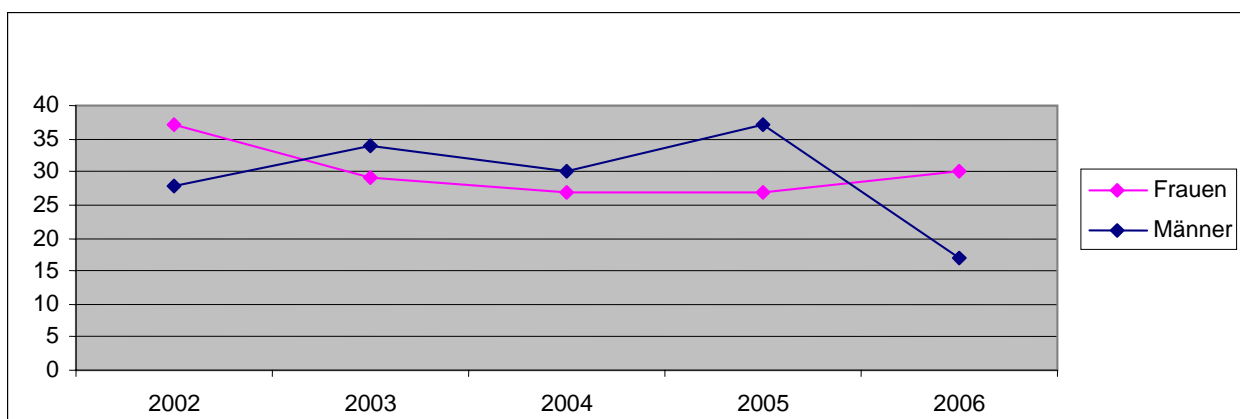
Tab. 7 Absolventinnen und Absolventen Humanmedizin und Zahnmedizin

Humanmedizin	Absolvent/inn/nen 2002	Absolvent/inn/en 2003	Absolvent/inn/en 2004	Absolvent/inn/en 2005	Absolvent/inn/en 2006
gesamt	372	313	361	316	394
Frauen	200	161	199	166	228
Männer	172	152	162	150	166
Frauenanteil	53,8%	51,4%	55,1%	52,5%	57,9%
Zahnmedizin					
gesamt	65	63	57	64	47
Frauen	37	29	27	27	30
Männer	28	34	30	37	17
Frauenanteil	56,9%	46,0	47,3%	42,2%	63,8%

Grafik 7 Absolvent/inn/en Humanmedizin MHH



Grafik 7 Absolvent/inn/en Zahnmedizin MHH



Was die Studienabschlüsse angeht, reichen die verfügbaren Zahlen nicht ganz so weit zurück wie bei den Promotionen. Doch immerhin liegen für die Humanmedizin und die Zahnmedizin Daten aus den letzten fünf Jahren vor. Interessanterweise liegt in der Humanmedizin der Anteil der Frauen, die ihr Studium abschließen, immer und zum Teil auch deutlich über 50 %.

Dass im gleichen Zeitraum der Anteil der Promotionen von Frauen (mit Ausnahme von 2004) regelmäßig unterhalb von 50 % – etwa bei 45 % – liegt, bedeutet, dass zwar mehr Frauen als Männer ein Humanmedizinstudium abschließen, dass aber weniger Frauen als Männer die MHH mit einem Dr. med. Titel verlassen. Es gibt also durchaus einen Anlass, Frauen bereits an dieser Karriereschwelle gezielt zu unterstützen.

In der Zahnmedizin ist die Situation von der Tendenz her anders. Hier sind die Anteile von Frauen an den Studienabschlüssen eher niedriger als an den Promotionen, wobei die geringen absoluten Zahlen, die hohen Schwankungen und eine gewisse zeitliche Verzögerung zwischen dem Abschluss des Zahnmedizinstudiums und dem Abschluss der zahnmedizinischen Promotion, die genauen Zusammenhänge verwischen. Eine interessante Entwicklung könnte sich darin anbahnen, dass 2006 zum ersten Mal seit 2002 wieder mehr Frauen als Männer ein Studium der Zahnmedizin abgeschlossen haben.

Tab. 8 Neue Studierende Humanmedizin 2006

Teilnahme Auswahlverfahren Humanmedizin 2006 MHH		Einschreibung Humanmedizin 2006 MHH	
gesamt	402	gesamt	191
Frauen	281	Frauen	141
Männer	121	Männer	50
Frauenanteil	69,9%	Frauenanteil	73,8%

Tab. 8 Neue Studierende Zahnmedizin 2006

Teilnahme Auswahlverfahren Zahnmedizin 2006 MHH		Einschreibung Zahnmedizin 2006 MHH	
gesamt	70	gesamt	49
Frauen	49	Frauen	35
Männer	21	Männer	14
Frauenanteil	70,0%	Frauenanteil	71,4%

Im Jahr 2006 hat die MHH zum ersten Mal einen Teil ihrer neuen Studierenden über ein Auswahlverfahren mit persönlichen Gesprächen zum Studium aufgenommen. In der Humanmedizin waren 402 Personen zu einem Auswahlgespräch eingeladen worden, 191 davon erhielten einen Studienplatz. Unter den Eingeladenen betrug der Frauenanteil 69,9 %, bei den aufgrund der Auswahlgespräche zustande gekommenen Einschreibungen waren es 73,8 %.

In der Zahnmedizin wurden insgesamt 70 Personen zu einem Gespräch eingeladen. Die Eingeladenen waren zu 70 % Frauen. Unter denjenigen, die davon ein Studium der Zahnmedizin aufnahmen, waren 71,4 % Frauen. Damit zeigt sich, dass Auswahlgespräche nicht zu einem Rückgang der Frauenanteile unter den neuen Studierenden führen, sondern eher einen leichten Anstieg bewirken.

1.6 Habilitationen, APL-Ernennungen und Berufungen

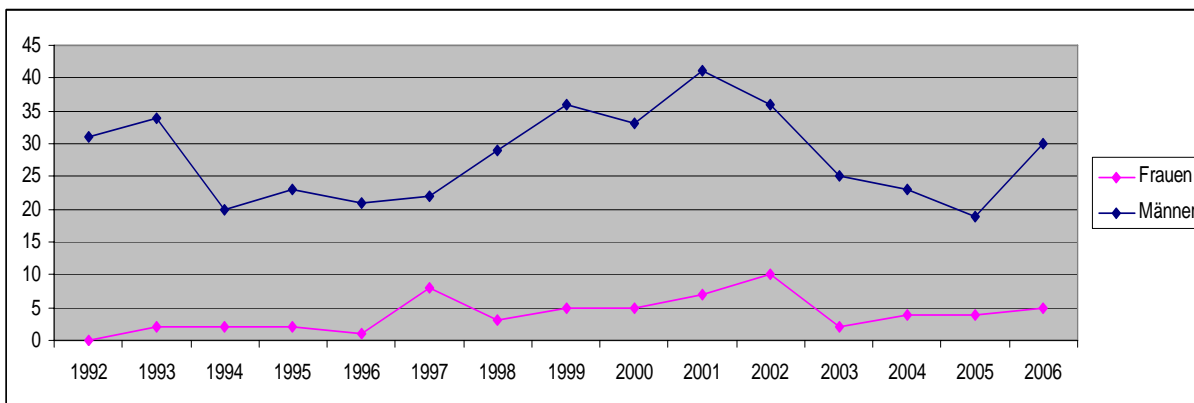
Tab. 9 Habilitationen

Jahr	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
gesamt	31	36	22	25	22	30	32
Frauen	0	2	2	2	1	8	3
Männer	31	34	20	23	21	22	29
Frauenanteil	0,0%	5,6%	9,1%	8,0%	4,5%	26,7%	9,4%

Fortsetzung von Tab. 9 Habilitationen

Jahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
gesamt	41	38	48	46	27	27	23	35
Frauen	5	5	7	10	2	4	4	5
Männer	36	33	41	36	25	23	19	30
Frauenanteil	12,2%	13,2%	14,6%	21,7%	7,4%	14,8%	17,4%	14,3%

Grafik 9 Habilitationen



Hinsichtlich der Habilitationen verfügen wir wie bei den Promotionen über die Daten für die letzten fünfzehn Jahre, wobei allerdings keine Differenzierung nach Fächern möglich ist. Im Schnitt habilitieren sich an der MHH jährlich zwischen 30 und 40 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die meisten Habilitationen, 48 insgesamt, gab es im Jahr 2001, die wenigsten, nämlich lediglich 22, in den Jahren 1994 und 1996.

Der Frauenanteil an den Habilitationen liegt über alle Jahre deutlich unter dem Anteil der Männer, und eine Annäherung der beiden Kurven ist nicht zu erkennen; 2006 streben die Kurven wiederum stark auseinander. Die meisten Frauen habilitierten sich in den Jahren 1997 und 2002. 1997 ist mit einem Frauenanteil von 26,7 % an allen Habilitationen zugleich ein relativer Höhepunkt erreicht (absolut 8 Frauen). 2002 bilden die 10 Habilitationen von Frauen den absolut gesehen höchsten Wert (relativ 21,7 %). Insgesamt lassen die Zahlen und die anschauliche Grafik dazu keinen Zweifel darüber aufkommen, dass die Förderung der Habilitation zu den dringendsten Aufgaben der Gleichstellungsarbeit an der MHH gehört.

Tab. 10 Ernennung zur außerplanmäßigen Professorin / zum außerplanmäßigen Professor

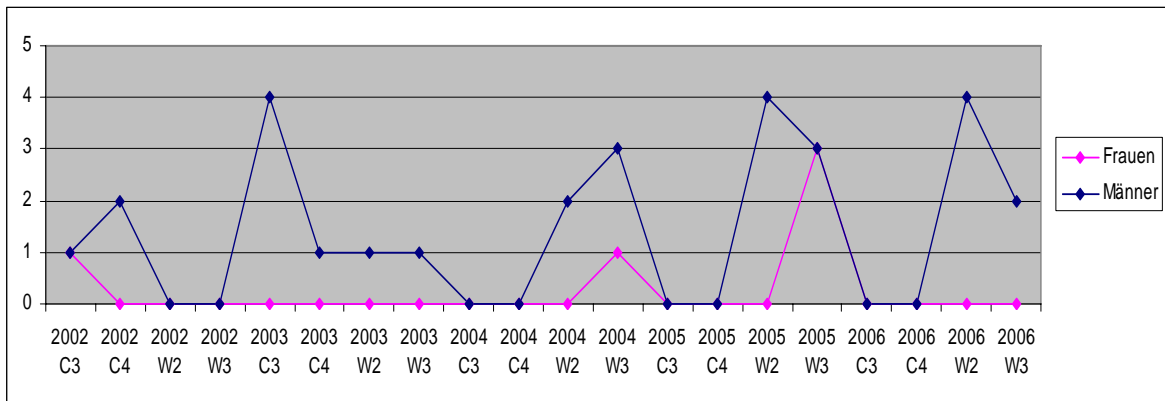
Jahr	2005	2006
gesamt	19	31
Frauen	5	3
Männer	14	28
Frauenanteil	26,3%	9,7%

Für die Jahre 2005 und 2006 konnten die Zahlen der Ernennung zur Außerplanmäßigen Professorin bzw. zum Außerplanmäßigen Professor ermittelt werden. Obwohl es sich hier nur um wenige Daten handelt, scheint zumindest eine Schlussfolgerung plausibel: Die APL-Professur dürfte in direkter Abhängigkeit zu den Habilitationen zu sehen sein. Jedenfalls ließen sich auf diese Weise die sehr unterschiedlichen (relativen) Zahlen für 2005 und 2006 erklären. Jeweils drei Jahre zurückliegend lassen sich ganz ähnliche Schwankungen bei den Habilitationen beobachten. Absolut gesehen liegen die Zahlen der beiden Jahre bezogen auf die Frauen nicht weit auseinander: in einem Fall erhielten fünf, im anderen Fall drei Frauen den angestrebten Titel zuerkannt.

Tab. 11 Berufungen

Jahr	C3	davon Frauen	C4	davon Frauen	W2	davon Frauen	W3	davon Frauen
2002	2	1	2	0	0	0	0	0
2003	4	0	1	0	1	0	1	0
2004	0	0	0	0	2	0	4	1
2005	0	0	0	0	4	0	6	3
2006	0	0	0	0	4	0	2	0
gesamt	6	1	3	0	11	0	13	4

Grafik 11 Berufungen



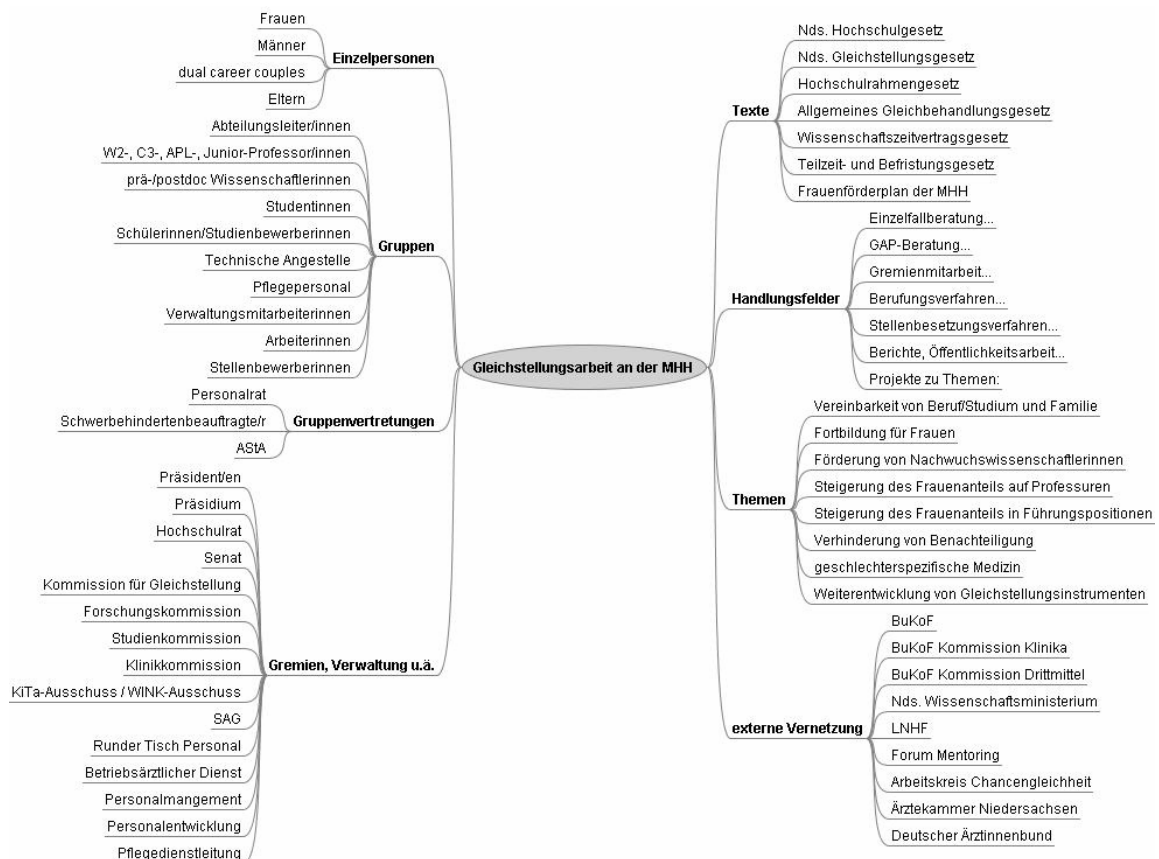
Berufungen sind der eigentliche Gradmesser für die Gleichstellung der Frauen in der Wissenschaft. Die MHH hat in den letzten fünf Jahren einen Generationenwechsel vollzogen und 33 Professuren neu besetzt. Fünf Professuren gingen an Frauen.

2 Arbeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Im Gleichstellungsbericht 2004 standen die Umsetzung zentraler Maßnahmen des Frauenförderplans der MHH und zugleich erste Gleichstellungsprojekte mit einem Schwerpunkt im Bereich der Förderung von Wissenschaftlerinnen im Focus. In den Jahren 2005 und 2006 hat sich die Gleichstellungsarbeit nun zugleich konsolidiert und ausgeweitet. Die Förderung von Wissenschaftlerinnen wurde vertieft und ausgebaut; die Unterstützung anderer Gruppen – Studentinnen, nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen – durch eigene Projekte kam hinzu. Vom Präsidium nachhaltig unterstützt stellte sich die MHH 2005 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Auditierung als familiengerechte Hochschule, um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zu erleichtern und damit die Gleichstellung der Geschlechter einen großen Schritt voranzubringen. In der Folge der Auditierung brachte die MHH mit erheblichem Einsatz eigener Mittel eine Fülle von Einzelmaßnahmen auf den Weg, deren Wirkung für die Studierenden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar spürbar ist. Im Jahr 2006 wurde die Gleichstellungsarbeit noch um ein zukunftsträchtiges Projekt zu geschlechterspezifischer medizinischer Lehre erweitert.

Parallel zu den teilweise sehr umfangreichen und mit Mitarbeiterin-Stellen ausgestatteten Projekten nahm die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben in den Gremien der Hochschule, insbesondere im Senat und in den Berufungskommissionen wahr, und machte sich weiter mit den Aufgabenfeldern der MHH vertraut. Öffentlichkeitsarbeit, die Pflege externer Netzwerke und die eigene Weiterbildung kamen hinzu. Andeutungsweise möge die folgende Abbildung das Aufgabenfeld und Beziehungsgeflecht der Gleichstellungsarbeit veranschaulichen.

Abb. 1





2.1 audit familiengerechte hochschule

Die MHH wurde am 21.06.2005 als erste Medizinische Fakultät in Deutschland vom Auditrat der Hertiestiftung mit dem Grundzertifikat familiengerechte Hochschule ausgezeichnet. Während des Auditierungsprozesses wurden für acht Handlungsfelder insgesamt über 90 Einzelmaßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit erarbeitet und in einem Zielvereinbarungsdokument festgeschrieben. Eine große Zahl der Maßnahmen konnte bereits umgesetzt werden. Die Fortbildungen, Beratungen und insbesondere die Angebote zur flexiblen Kinderbetreuung werden gut angenommen und führen zu zahlreichen positiven Rückmeldungen. Die Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule werden zum großen Teil aus Eigenmitteln der MHH finanziert.

Die Bedeutung der Auszeichnung als familiengerechte Hochschule kann kaum überschätzt werden. Hochschulintern hat die Umsetzung der Zielvereinbarungen zu einer Verbesserung der Situation insbesondere von studierenden und beschäftigten Eltern geführt. Hochschulextern trägt die Auditierung zur Steigerung des positiven Images der Hochschule bei und unterstützt die Einwerbung von Drittmitteln und die Gewinnung von hoch qualifiziertem Personal. Von anderen Hochschulen und Krankenhäusern ist die Expertise der MHH nachgefragt, um Projekte zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie auf den Weg zu bringen. Nachdem Familienfreundlichkeit inzwischen im politischen Raum einen großen Stellenwert einnimmt, werden kritische Stimmen, die eine Reduzierung der Gleichstellungsarbeit auf Fragen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie befürchten, zunehmend leiser und die Zustimmung für das Projekt wächst auch von dieser Seite.

- | |
|--|
| <p>Bereits umgesetzte Maßnahmen (Auswahl)</p> <ul style="list-style-type: none">- Einrichtung einer Internetseite mit aktuellen Informationen- Einzelberatung von Eltern- Bildung eines Betreuer/innen/pools- Vermittlung von Kinderbetreuung- Kinderbetreuung in den Herbst- und Osterferien- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen an der MHH- Bereitstellung von First-Aid-Notebooks- Workshop für Frauen und Männer in der Elternzeit- Vorträge und Workshops für Väter- Workshop zu Work-Life-Balance- Umfrage zum Kinderbetreuungsbedarf |
|--|

Das audit familiengerechte hochschule der MHH wurde mehrfach präsentiert, z.B. bei der Jahrestagung 2006 der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (Göttingen 23.02.2006), bei der Sitzung des Arbeitskreises Chancengleichheit an der MHH (27.09.2006) und bei der Impulsveranstaltung für ein familienfreundliches Krankenhaus des Marburger Bundes (Berlin 05.05.2006). Die Ergebnisse der Umfrage zum Kinderbetreuungsbedarf werden im Mai 2007 in der Zeitschrift „Die Ärztin“ vorgestellt.

Die MHH strebt mit neuen innovativen Zielen die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule im Jahr 2008 an.

2.2 Mentoring für Wissenschaftlerinnen 2005 / 2006



Aufbauend auf dem Mentoringpilotprojekt 2004 wurde an der MHH in den Jahren 2005 und 2006 ein weiteres Mentoringprogramm für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg in die Professur durchgeführt. 21 Mentees wurden bei ihrer Karriereplanung mit fachlichem und informellem Know How von Professorinnen und Professoren der MHH unterstützt und hatten Gelegenheit, an Workshops z.B. zu Projektmanagement, Konfliktmanagement und Führungskompetenz teilzunehmen, um außerfachliche karriererelevante Kompetenzen zu erwerben und auszubauen. Gruppencoachings und Vernetzungsangebote rundeten das Programm ab. Das Mentoringprogramm 2005/2006 der MHH wurde vom niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur aus HWP-Mitteln gefördert.

In der Abschlussevaluation erhielt das Programm von den Mentees ebenso wie von den Mentorinnen und Mentoren eine außerordentlich positive Bewertung. Die funktionierenden und teilweise die Programmlaufzeit überdauernden Mentoringpartnerschaften wurden sehr positiv gesehen, einzelne Fortbildungsveranstaltungen („Selbstpräsentation, Vortrag, Moderation“, „Kommunikationstraining und Konfliktmanagement“) erhielten „Traumnoten“ und bereits während des noch laufenden Programms konnten die Mentees Karriereschritte machen, die sie teilweise direkt auf die Wirkung des Programms zurückführten. Es ist daher zu erwarten, dass mit dem Mentoringprogramm 2005/2006 mittel- und langfristig die gleichen positiven Effekte erzielt werden können, wie sie für das Pilotprojekt 2004 bereits in deutlichen Karriereschritten einschließlich Berufungen ehemaliger Mentees nachzuweisen sind. Besonders hervorzuheben ist, dass die Heterogenität der Gruppe der Mentees – bestehend aus Nachwuchswissenschaftlerinnen unterschiedlichster Karrierestufen von der Doktorandin bis hin zur Juniorprofessorin – als förderlich angesehen wurde und dass das Konzept des reinen Frauenprogramms hohe Zustimmung fand. Die von den Mentorinnen und Mentoren genannten Gewinne betrafen u. a. Reflexionskompetenzen der eigenen Entwicklung, Optimierung der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses und abteilungsübergreifende Kooperationen. Zum Vorteil der Hochschule ergibt sich neben der Bindung von hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen auch eine Steigerung des Drittmittelaufkommens, da durch das Mentoringprogramm unterstützte Mentees bereits erfolgreich Drittmittel einwerben konnten.

Zum Mentoringprogramm 2005/2006 liegt eine Broschüre („Einblicke in das Programm“) vor, in der die Beteiligten, das Programmkonzept und die Fortbildungsveranstaltungen vorgestellt werden und zwei Mentees und ein Mentor mit einer persönlichen Sicht auf das Programm zu Wort kommen. Das Programm wurde extern evaluiert, und der Evaluationsbericht wird in Kürze in gedruckter Form zur Verfügung stehen.

Ein Folgeprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der MHH mit einem besonderen Fokus auf Wissenschaftlerinnen im Exzellenzcluster REBIRTH ist in Vorbereitung. Die Ausschreibung wird in Kürze erfolgen; der Programmstart ist für Herbst 2007 vorgesehen. Die Durchführung soll aus Overheadmitteln der Exzellenzinitiative finanziert werden; wegen des Auslaufens des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms Ende 2006 ist es nicht mehr möglich, Mittel über das MWK einzuwerben. In Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Medizinischer Fakultäten bestehen Überlegungen, Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen auch hochschulübergreifend anzubieten. Gedacht ist an Programme, die durch die Auditierung als familiengerechte Hochschule oder durch fachliche Zusammenhänge (z.B. Zahnmedizin) überdacht werden.

2.3 Karriere- und Berufungstraining 2005 / 2006



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur

Hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der MHH hatten in den Jahren 2005 und 2006 jeweils Gelegenheit, an einem Karriere- und Berufungstraining teilzunehmen. Die Workshops sollten neben der konkreten Vorbereitung auf das Berufungsgeschehen zugleich der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen der medizinischen Fakultäten in Niedersachsen dienen und wurden deshalb in Kooperation mit der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover und der Medizinischen Fakultät der Stiftung Universität Göttingen durchgeführt. Finanziell gefördert wurde die Durchführung durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms.

2005 nahmen an dem Training fünf Wissenschaftlerinnen der MHH teil; 2006 waren es drei Wissenschaftlerinnen. In den intensiven dreitägigen Workshops wurde jeweils grundlegendes Wissen über Berufungsverfahren vermittelt, es wurden Kompetenzen für die einzelnen Phasen des Verfahrens erarbeitet und diese wurden im Rollenspiel – teilweise mit Videoaufzeichnungen – individuell eingeübt. Die Teilnehmerinnen hatten außerdem Gelegenheit, ihre im Vorfeld eingereichten Bewerbungsunterlagen während der Workshops individuell mit den Trainerinnen zu besprechen. 2005 konnte das Training noch durch ein Treffen mit berufenen Professorinnen und Professoren der beteiligten Hochschulen ergänzt werden, die sich den Fragen der Nachwuchswissenschaftlerinnen stellten. Für die Leitung der Workshops wurden Trainerinnen gewonnen, die bereits im Programm „Anstoß zum Aufstieg“ des Center of Excellence – Women in Science (CEWS) ähnliche Veranstaltungen durchgeführt hatten.

Wichtige Programminhalte

- Elemente von Bewerbungs- und Berufungsverfahren
- Das Berufungsszenario: Herausforderungen der Situation
- Vorbereitung auf die Bewerbung
- Die schriftliche Bewerbung – Darstellung des eigenen Profils
- Der Bewerbungsauftritt
- Die nicht-öffentliche Diskussion mit der Berufungskommission
- Präsentation von Lehrkonzepten im Rahmen von Berufungsverfahren
- Erfolgreiche Berufungsverhandlungen

Die Evaluation ergab für beide Berufungstrainings ausschließlich positive Rückmeldungen. Die Kompetenz der Trainerinnen, die Workshopinhalte und die ausreichend gebotene Gelegenheit, das Gelernte in Übungen zu vertiefen, erhielten hohe Zustimmung. Begrüßt wurde auch der in die Workshops integrierte Beitrag eines für Medizinrecht zuständigen Juristen des Deutschen Hochschulverbandes zu den rechtlichen Aspekten des Berufungsverfahrens und zum aktuellen Besoldungsrecht. Der durch die gemeinsame Unterbringung in einem Tagungshaus geförderte Kontakt von Wissenschaftlerinnen dreier Hochschulen führte zu regen Diskussionen; ob auf diesem Wege wissenschaftliche Kooperationen begründet wurden, kann erst eine Nachbefragung zeigen.

Veranstaltungen, die der Vernetzung von MHH-Wissenschaftlerinnen mit Wissenschaftlerinnen anderer medizinischer Fakultäten dienen, sind auch für die Zukunft geplant. Die inhaltliche Ausrichtung wird im Abgleich mit den zukünftigen Mentoringprogrammen für Wissenschaftlerinnen erfolgen, bei denen ein Berufungstraining voraussichtlich regelmäßig ein fester Bestandteil sein wird.

2.4 Habilitationsanschubmittel der MHH 2005 / 2006

**Frauenförderplan der MHH
2003-2008**

**FÖRDERKOLLOQUIUM
24. November 2005**

Zur Durchführung wissenschaftlicher Arbeiten vergibt die MHH auf der Grundlage ihres Frauenförderplans seit 2004 regelmäßig Fördermittel an Nachwuchswissenschaftlerinnen. Da aus Statistiken sowohl bundesweit als auch konkret für die Medizinische Hochschule belegt ist, dass die wissenschaftliche Karriere von Frauen insbesondere nach der Promotion auf dem Weg zur Habilitation gefährdet ist, werden seit 2005 aus MHH-Frauenfördermitteln ausschließlich Habilitationsanschubstellen finanziert.

2005 und 2006 wurden die bereit stehenden Mittel an jeweils zwei Wissenschaftlerinnen vergeben. Das Auswahlverfahren lag bei der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung KFG. Unterstützt wurde es durch vom Forschungsdekan benannte Gutachterinnen und Gutachter. Entscheidendes Auswahlkriterium war die wissenschaftliche Exzellenz der Anträge. Zudem wurde darauf geachtet, dass die angestrebte Habilitation aufgrund der bereits vorhandenen Publikationsleistungen der für die Förderung ausgewählten Frauen innerhalb weniger Jahre erreichbar sein würde. Bei der Auswahl wurden auch der Bedarf an Freistellung von klinischer Tätigkeit, die Unterstützung durch die Abteilung und die familiäre Situation beachtet. Die gesamte organisatorische Abwicklung von der Ausschreibung über die Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen bis hin zur Beantragung der Einstellung der ausgewählten Frauen lag im Gleichstellungsbüro. Mit den Geförderten wurde eine Vereinbarung zur Berichtspflicht und zur Präsentation der (vorläufigen) Ergebnisse der aus MHH-Mitteln unterstützten Projekte bei einem MHH-öffentlichen Kolloquium vereinbart.

Im November 2005 fand ein erstes Frauenförderkolloquium statt, bei dem die Wissenschaftlerinnen, die Fördermittel der MHH für die Jahre 2004 und 2005 zur Promotions- oder zur Habilitationsförderung erhalten hatten, einen Überblick über ihre Forschungsprojekte gaben und ihre neuesten Arbeitsergebnisse vorstellten. Die Abstracts der Vorträge stehen auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros zur Einsicht zur Verfügung.

Ein Befragung Anfang 2007 ergab, dass aus den geförderten Projekten heraus inzwischen zahlreiche Publikationen, Poster und Vorträge entstanden sind. Eine Wissenschaftlerin konnte 2006 die Habilitation erfolgreich abschließen.

Für 2007 stehen erneut Habilitationsanschubmittel bereit, die in Kürze ausgeschrieben werden sollen. Für 2008 ist ein weiteres Kolloquium mit einer neuen Gruppe geförderter Wissenschaftlerinnen geplant.

2.5 Mentoring für Studentinnen 2006 / 2007

Unter den Studierenden der Medizin sind Frauen inzwischen in der Überzahl, und die Studentinnen beenden das Studium mit ebenso guten Ergebnissen wie die Studenten. Dennoch stoßen junge Ärztinnen im Berufsleben auf Schwierigkeiten: Sie schließen seltener als Ärzte eine Facharztausbildung ab, erhalten kürzere Arbeitsverträge und haben es allgemein schwerer, eine Stelle zu finden. In der Folge scheiden sie häufiger aus dem Berufsleben aus und bleiben ohne ärztliche oder auch ganz ohne Berufstätigkeit.

Vor diesem Hintergrund wurde an der MHH in Kooperation mit der Ärztekammer Niedersachsen ein innovatives Mentoringprogramm für Studentinnen / Absolventinnen der MHH entwickelt und im Sommer 2006 als Pilotprojekt gestartet. Kern des Programms sind die Mentoringpartnerschaften zwischen MHH-Studentinnen und niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten sowie Klinikärztinnen und -ärzten aus ganz Niedersachsen. Die Ärztinnen und Ärzte, die sich als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung gestellt haben, verfügen über langjährige Berufserfahrungen in unterschiedlichen Fachrichtungen, z.B. Allgemeinmedizin, Kinderheilkunde, Dermatologie, Gynäkologie, Anästhesiologie oder Chirurgie. Bei der Zusammenstellung der Mentoringpartnerschaften konnten die fachlichen Wünsche der Mentees weitgehend berücksichtigt werden. Neben dem praxisbezogenen fachlichen Austausch mit den Mentorinnen und Mentoren sollen den Mentees auch intensive Hospitationen ermöglicht werden.

In einem speziell auf sie zugeschnittenen Workshop- und Coachingprogramm werden den Studentinnen zusätzliche außerfachliche Kompetenzen vermittelt. In den Workshops werden u.a. Karriereplanung, Selbst- und Zeitmanagement, Work-Life-Balance, Kommunikation, Team- und Führungskompetenz und Fragen der Praxisniederlassung bearbeitet. Die Mentorinnen- und Mentoren erhalten in Workshops Unterstützung u.a. zur Reflexion der Mentor/inn/enrolle und zu Potenzialanalyse, Beratungs- und Coachingkompetenz. Die Veranstaltungen für Mentorinnen und Mentoren werden von der Akademie für Ärztliche Fortbildung der Ärztekammer Niedersachsen mit entsprechenden Fortbildungspunkten zertifiziert. Das Mentoringprogramm wird im Rahmen der Gleichstellungsarbeit von der MHH organisiert; die Ärztekammer Niedersachsen trägt die Kosten für die durchgeführten Veranstaltungen.

Eine abschließende Bewertung des bis Ende 2007 laufenden Pilotprojekts ist derzeit noch nicht möglich. Erste Einschätzungen ergeben sich aber aus einer Befragung, mit der die Zwischenbilanzveranstaltung im Mai 2007 vorbereitet wird. Die Studentinnen ebenso wie die Ärztinnen und Ärzte äußern sich darin über die Mentoringpartnerschaften und insbesondere über das Workshopprogramm überwiegend sehr positiv. Von der Zwischenbilanzveranstaltung kann nach den Erfahrungen aus anderen Programmen über die Aufarbeitung kritischer Aspekte eine weitere Steigerung der Programmmzufriedenheit erreicht werden. Bei der Abschlussevaluation und späteren Nachbefragungen wird die Etablierung der MHH-Absolventinnen in den von ihnen angestrebten Berufsfeldern und auch die Frage, inwieweit das Programm zur positiven Wahrnehmung der MHH speziell in Niedersachsen beitragen konnte, von Belang sein. Von Interesse ist auch, ob sich evtl. einzelne Studentinnen durch die fachliche und persönliche Unterstützung gestärkt für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden werden. Bei positiver Gesamtevaluation ist ein Folgeprogramm geplant.

Frauenförderplan der MHH 2003-2008

2.6 Orientierungsseminar Karriere- planung für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Verwaltung



Die meisten Frauen, die an der MHH beschäftigt sind, haben Stellen im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Sie arbeiten in der Pflege, als Technische Assistentinnen, als Verwaltungsmitarbeiterinnen und als Arbeiterinnen. Wie Wissenschaftlerinnen und Studentinnen erhalten auch die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch das Gleichstellungsbüro Unterstützung in Form von Einzelfallberatung und sie profitieren von den umfangreichen Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule. In Zukunft sollen sie darüber hinaus den Vorgaben des Frauenförderplans gemäß gezielt durch Projekte zur Weiterqualifizierung unterstützt werden.

Im Jahr 2006 wurde ein Anfang gemacht und zum ersten Mal ein Orientierungsseminar zur Karriereplanung für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Verwaltung durchgeführt. In diesen traditionell von Frauen eingenommenen Tätigkeitsfeldern gibt es generell nur geringe Optionen für einen beruflichen Aufstieg, und für dezentral beschäftigte Mitarbeiterinnen besteht teilweise zusätzlich ein Problem in der Vereinzelung. Das Seminar richtete sich entsprechend an Frauen der zentralen und der dezentralen Verwaltung, die ihren eigenen Wunsch zu beruflicher Veränderung überprüfen, ihre Stärken und Chancen ausloten und ihre Laufbahn aktiv gestalten wollten. In dem zweitägigen Seminar wurde von den Teilnehmerinnen ein detailliertes Profil ihrer fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen und Qualifikationen erarbeitet. Anschließend konnte bestimmt werden, welche Anforderungen und Karriereschritte auf der Grundlage dieses Profils bewältigt werden können und welche Kompetenzen und Strategien noch (weiter)entwickelt werden müssen, um für eine berufliche Veränderung oder den beruflichen Aufstieg angemessen vorbereitet zu sein. Das Seminar wurde aus dem Gleichstellungsbudget der MHH finanziert und als Kooperation von Gleichstellungsbüro und Stabsstelle Personalentwicklung durchgeführt.

Die Teilnehmerinnen beurteilten das Seminar in der Abschlussbefragung ganz überwiegend als nützlich, informativ und handlungsorientiert. Die Kompetenz der Trainerin sowie die Methodik und Durchführung des Seminars erhielten „Bestnoten“. Alle elf Teilnehmerinnen sagen, dass sich ihre inhaltlichen Erwartungen erfüllt hätten, und zwar u.a. in Bezug auf Perspektiven, Möglichkeiten, kollegiale Beratung, Ideen, Stärken und Netzwerke. Hervorzuheben ist, dass sieben der elf Frauen angeben, die Veranstaltung habe ihre Karriereplanung beeinflusst.

Zehn der elf Frauen wünschen sich mehr Veranstaltungen dieser Art. Als Themen werden fachliche Inhalte (u.a. BWL, SAP, Coins) und Vernetzung genannt. Für die weitere Planung ist dabei besonders interessant, welche Motive zur Teilnahme an dem Seminar führten: An erster Stelle steht: „Ich will mein Potenzial besser einschätzen können“; Neugier, der Wunsch nach beruflicher Veränderung und das Gefühl, für die eigene Leistung unterbezahlt zu sein, folgen etwa gleich auf. Kaum eine Teilnehmerin gab an, eine berufliche Neuorientierung außerhalb der MHH anzustreben. Die vollständige Auswertung der Befragung kann auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros nachgelesen werden. Das Seminar soll 2007 zunächst für die gleiche Zielgruppe wiederholt werden. Weitere Veranstaltungen für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind in der Planung.



2.7 Netzwerk Medizin und Geschlecht 2006

Vor dem Hintergrund der zunehmenden wissenschaftlichen Erkenntnisse im Bereich geschlechterspezifischer Medizin und des Bedarfs der Integration des vorhandenen Wissens in die Ausbildung zukünftiger Ärztinnen und Ärzte wurde an der MHH im Jahr 2006 eine Befragung zum Thema Medizin und Geschlecht durchgeführt. Ziel war es, das Interesse unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Hochschule an der Thematik zu ermitteln, MHH-relevante Themenfelder zu identifizieren und eine Datenbank zur Vernetzung und zum Informationsaustausch einzurichten. Das Projekt wurde vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms finanziell gefördert.

Etwa ein Viertel der angeschriebenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der MHH beteiligte sich an der Umfrage. Gut ein Drittel der Befragten gaben an, dass in den Lernzielen ihres Faches geschlechterspezifische Unterschiede bereits berücksichtigt werden. Mehr als zwei Drittel vertraten die Ansicht, dass es in ihrem Lehrgebiet geschlechterspezifisch relevante Themen gibt, die im Unterricht behandelt werden sollten. Die Krankheitsdiagnosen „Psychische und Verhaltensstörungen“, „Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett“, „Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten“, „Krankheiten des Kreislaufsystems“ und „Krankheiten des Urogenitalsystems“ wurden von der Gesamtheit der Befragten als geschlechterspezifisch besonders relevant eingestuft. Das Interesse an der geplanten Datenbank erwies sich als hoch.

Die Projektergebnisse wurden beim 3. Berliner Symposium „Geschlechterforschung in der Medizin“ (19./20.10.2006) und im Rahmen des Workshops „Integration von geschlechterspezifischen Inhalten in die Lehre der MHH“ (29.01.2007) vorgestellt. Eine Präsentation bei der FiNuT-Jahrestagung am 17.05.2007 in Lüneburg ist geplant. Die Projektergebnisse sollen veröffentlicht werden.

Ein Anschlussprojekt ist in Vorbereitung. Dabei geht es insbesondere darum, das im Vergleich mit anderen Ländern vorhandene Defizit in der Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten im Hinblick auf das Thema Medizin und Geschlecht zu verringern. Als wünschenswert wird eine vollständige Integration entsprechender Inhalte in das Curriculum angesehen, wie es an den medizinischen Fakultäten in den Niederlanden der Fall ist. Unterstützt werden soll auch die Integration von geschlechterspezifischen Aspekten in die Forschung, speziell bezogen auf Forschungsschwerpunkte der MHH. Dem Vorbild der USA folgend wird eine nachhaltige finanzielle Förderung von sex-und-gender-Aspekten in relevanten medizinischen Fachinhalten angestrebt. Nachdem DFG-Präsident Prof. Dr. Matthias Kleiner bei der Tagung „Gender in der Forschung“ (Berlin 18./19.04.07) Überlegungen dazu anstellte, wie die DFG geschlechterspezifische Forschung in Zukunft verstärkt fördern könne, und ankündigte, dass auch über die Integration der Geschlechterperspektive in die Fachwissenschaften nachzudenken sei, deutet sich hier eine positive Entwicklung an.

2.8 Ständige Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Zu den wichtigsten ständigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört die Mitarbeit in den zentralen und dezentralen Gremien und Kommissionen der MHH. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält dabei wichtige Informationen über strategische und Detailentscheidungen der Hochschule, aus denen sich Impulse für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit ergeben. Zugleich bringt sie Themen in die Gremien ein, die geeignet sind, die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen, und achtet auf die Einhaltung von rechtlichen Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter, beispielsweise hinsichtlich einer ausreichenden Beteiligung von Frauen als stimmberechtigte Mitglieder in Kommissionen. Die von der Gleichstellungsbeauftragten eingebrachten Themen können sich aus Einzelfallberatungen ergeben, sind in der Kommission für Gleichstellung der MHH behandelt worden oder stammen aus dem hochschul-, gesundheits- und gleichstellungspolitischen Diskurs, der innerhalb oder außerhalb der MHH geführt wird.

Eine für die Gleichstellung besonders wichtige Form der Gremienarbeit ist die Beteiligung bei Berufungsverfahren. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet gezielt auf die Bewerbung von Frauen hin, indem sie in Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anderer Medizinischer Fakultäten und dem deutschen Ärztinnenbund Ausschreibungen über Frauennetzwerke bekannt macht. In jedem einzelnen Verfahren sieht die Gleichstellungsbeauftragte die Bewerbungsunterlagen ein und nimmt an den Kommissionssitzungen und Berufungsvorträgen teil. Sie sichert die Vergleichbarkeit der Auswahlkriterien innerhalb eines Verfahrens oder zwischen verschiedenen Verfahren ab und thematisiert die Frage der möglichen Teilbarkeit einer Stelle. In kommissionsinternen Befragungen konfrontiert sie die Bewerber und Bewerberinnen auch mit Fragen zu Gender- und Familienkompetenz, zu geschlechterspezifischer Medizin oder zu frauenspezifischer Nachwuchsförderung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in alle laufenden Berufungsverfahren eingebunden und nimmt – auch abweichend vom Votum der Kommission – aus der Gleichstellungsperspektive zu jedem Verfahren schriftlich Stellung.

Wenn es um Bereiche geht, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Gleichstellungsbeauftragte auch an Einstellungsverfahren zu beteiligen. Diese Beteiligung erfolgt an der MHH inzwischen weitgehend routinemäßig. Oft stimmt die Gleichstellungsbeauftragte bei Stellenbesetzungen nach Aktenlage zu. Handelt es sich um Stellen mit Leitungsfunktion, so nimmt sie in der Regel Akteneinsicht und ist wenn möglich bei den Auswahlgesprächen zugegen. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsgesprächen kann auch auf den Wunsch einer Bewerberin zurückgehen und/oder sich aus einer Beratung im Gleichstellungsbüro ergeben.

Beratungen nehmen in der täglichen Arbeit des Gleichstellungsbüros einen großen Raum ein. Jährlich führen die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros ca. 100 Beratungsgespräche, wobei eine genaue Zahlenangabe schwierig ist, da unter „Beratung“ ein breiter Bereich von einem kurzen Telefonat bis hin zu umfangreichen Gesprächsabfolgen zu verstehen ist. Die beiden Hauptthemen von Beratungen sind Fragen des Arbeitsvertrages und der Vertragsgestaltung bzw. Vertragsverlängerung sowie Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder ganz konkret zur Kinderbetreuung. Beide Themen sind für die Rat suchenden Frauen nicht selten untrennbar miteinander verknüpft. Mit der Vereinbarkeitsproblematik und dem dabei zentralen Punkt der Kinderbetreuung wenden sich Frauen aus allen Gruppen an das Gleichstellungsbüro. Hinsichtlich der Kinderbetreuung kön-

nen inzwischen insbesondere durch die Entwicklungen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule oft konkrete Unterstützungsangebote gemacht werden. Wenn Probleme angesprochen werden, die sich aus Differenzen zwischen Arbeitszeit- und Vertragsgestaltung und der besonderen familiären Situation einer Mitarbeiterin ergeben, so ist eine Lösung natürlich nur gemeinsam mit der oder dem Vorgesetzten zu erreichen. Hoch problematisch sind Beratungen dann, wenn Frauen aus Angst vor negativen Konsequenzen ein sichtbares Eingreifen der Gleichstellungsbeauftragten ablehnen und unter Hinnahme einer u. U. dauerhaft schwierigen Arbeitssituation auf einen Problemlösungsversuch verzichten. Generell erfolgt die Einbeziehung von Vorgesetzten nur, wenn die Frauen, die zur Beratung kommen, sich damit ausdrücklich einverstanden erklären. Alle Beratungen im Gleichstellungsbüro sind vertraulich.

Innerhalb und außerhalb der MHH ist die Gleichstellungsbeauftragte in ein umfassendes Netzwerk eingebunden. Die Abbildung auf S. 31 gibt eine Übersicht darüber, welche Gremien, Kommissionen und Institutionen hochschulintern zu den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern gehören, und sie zeigt auch, zu welchen Gremien, Kommissionen und Institutionen außerhalb der Hochschule Kontakte bestehen.

Die Gleichstellungsarbeit an der MHH ist jederzeit transparent. Die Projekte und Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros werden mit Plakaten, Handzetteln und Flyern MHH-intern und bei entsprechender Zielstellung auch – extern bekannt gemacht. Über einen hausinternen E-mail-Verteiler werden frauen- und gleichstellungsrelevante Informationen sowie Informationen zur Geschlechterforschung verbreitet. Die Internetseite des Gleichstellungsbüros und die Internetseite des Projekts audit familiengerechte hochschule werden ständig aktualisiert und bieten eine Vielzahl von gleichstellungsrelevanten Informationen. Im Januar 2006 richtete das Gleichstellungsbüro als besondere Veranstaltung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit die Ausstellung „Blickwechsel – 40 Jahre Frauen an der MHH“ aus. Auf insgesamt 15 Plakaten wurden in der Ladenstraße Frauen aus allen Bereichen und ihr Beitrag zu 40 Jahren Hochschulgeschichte gewürdigt. Die Palette reichte von der Studentin bis zur Rektorin, von der Schreibkraft bis zur Leiterin der Rechtsabteilung und machte deutlich, dass die MHH ohne das Engagement und die Arbeitsleistung von Frauen nicht denkbar ist.

Alle Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind miteinander verflochten. Themen können in einem Handlungsfeld entstehen und in einem oder mehreren anderen aufgearbeitet und umgesetzt werden. Kontakte, die in einem Zusammenhang entstanden sind, können bei einer neuen Aufgabenstellung wieder ins Spiel kommen. Informationen sind oft für mehrere Arbeitsgebiete von Nutzen. Als entscheidendes Werkzeug für die Gleichstellungsarbeit in allen ihren Handlungszusammenhängen erweist sich die Kommunikation.



Gleichstellungsbüro der MHH
Carl-Neuberg-Straße 1
D-30 625 Hannover

OE 0013
Tel.: (0)/(49)-511-532-6501
Fax: (0)/(49)-511-532-3441
Email: Gleichstellung@mh-hannover.de
<http://www.mh-hannover.de/gleichstellung.html>