



GLEICHSTELLUNGSBERICHT

2004

vorgelegt von der

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



GLEICHSTELLUNGSBERICHT

2004

vorgelegt von der

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungsbericht 2004 der MHH

Herausgeberin:
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Dr. phil. Bärbel Miemietz

Bearbeitung:
Margaretha Garçon
Ulrike Kästner

Redaktion:
Dr. phil. Bärbel Miemietz

Tabellen und Grafiken:
Gleichstellungsbüro der MHH
nach Angaben von:
Dr. Volkhard Fischer
Dr. Susanne Kruse
Eberhard Müller
Thorsten Pape
Angela Peter
Joachim Schwarze
Jörg Strate

März 2005

Inhalt

Vorwort

1	Frauen als Mitarbeiterinnen und Studentinnen der MHH	9
1.1	Beamtinnen und Beamte	11
1.2	BAT-Angestellte	14
1.3	Krankenpflegepersonal	16
1.4	Arbeiterinnen und Arbeiter	19
1.5	Neueinstellungen und Vertragslaufzeiten	21
1.6	Promotionen und Studienabschlüsse	23
1.7	Habilitationen und Berufungen	25
1.8	HILF-Anträge	26
1.9	Aufbaustudiengänge	26
1.10	Gesamtschau	27
2	Arbeitsbericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	33
2.1	Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der MHH	33
2.2	Vergabe der Frauenfördermittel 2004	34
2.3	Integration der Frauenförderung in die Leistungsorientierte Mittelvergabe LOM	35
2.4	Veranstaltungen für Frauen	35
2.5	Gremienbeteiligung	36
2.6	Berufungsverfahren	37
2.7	Stellenbesetzungsverfahren	37
2.8	Beratung von Frauen	38
2.9	Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit	40
2.10	Unterstützung von Frauengesundheitsforschung und geschlechter-spezifischer Medizin	41
2.11	Zusammenfassung und Ausblick	42

Vorwort

Der vorliegende Text ist ein Bericht zur Situation der Frauen an der MHH und zugleich ein Bericht über die Gleichstellungsarbeit im Jahr 2004. Es ist der erste Arbeitsbericht einer hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz aus dem Jahr 2002.

Der Bericht fällt in eine Zeit von Umstrukturierungen und Sparbemühungen im Hochschulbereich ebenso wie im Gesundheitswesen. Gleichstellung von Frauen und Männern kann, zumal unter diesen Bedingungen, nur vorangebracht werden, wenn alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, und besonders die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sie in ihr Handeln integrieren und bei der Planung, Durchführung und Evaluation aller Maßnahmen berücksichtigen (*Gender mainstreaming*). Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt den Veränderungsprozess. Wird sie frühzeitig und umfassend in geplante Maßnahmen eingebunden, können ihre Kompetenzen als *change agent*, als Managerin eines Veränderungsprozesses, optimal zum Tragen kommen.

Das Fehlen von Gleichstellung ist ein Demokratiedefizit; deshalb ist der Gleichstellungsauftrag den Hochschulen vom Gesetz übertragen. Die Durchsetzung von Gleichstellung ist dabei im ureigensten Interesse der MHH: Bei einem Studentinnenanteil von 60 % hat die MHH derzeit einen Professorinnenanteil von lediglich etwa 7 % (C3-, C4- und W3-Professuren). Im Wettbewerb der Hochschulen kann nicht länger auf die Hälfte des Nachwuchses verzichtet werden. Gelingt es, das Potenzial von qualifizierten Frauen für die MHH zu sichern, so kommt dies direkt ihrer Leistungsfähigkeit in den Kernaufgaben und ihrer Wettbewerbsposition unter den Medizinischen Fakultäten zugute.

Das Datenmaterial für den vorliegenden Bericht wurde von den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros Frau Margareta Garçon und Frau Ulrike Kästner aufbereitet, denen ich dafür an dieser Stelle danken möchte. Die Grunddaten wurden von verschiedenen Abteilungen der MHH zur Verfügung gestellt; hier danke ich Herrn Eberhard Müller, Herrn Thorsten Pape und Herrn Joachim Schwarze vom Personalmanagement, Frau Dr. Susanne Kruse vom MD/PhD-Büro, Herrn PD Dr. Volkhard Fischer vom Studierendendekanat, sowie Herrn Jörg State und Frau Angela Peter vom Präsidialamt. Mein besonderer Dank geht außerdem an alle Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner, die mir im Laufe des vergangenen Jahres beim Kennenlernen der MHH, ihrer Strukturen, ihrer geschriebenen und ungeschriebenen Regeln geholfen haben.

Hannover, im März 2005

Bärbel Miemietz

1 1 Frauen als Mitarbeiterinnen und Studentinnen der MHH

Frauen stellen, mit einem Anteil von etwa 70 % bei den Beschäftigten und – mit steigender Tendenz - etwa 60 % bei den Studierenden, nach wie vor mehr als zwei Drittel der Mitglieder und Angehörigen der MHH. Die im Folgenden abgebildeten und kommentierten Tabellen und Grafiken stellen die Beschäftigtenzahlen von November 2004 denen von Mai 2002 gegenüber. Für 2004 sind ergänzend die Daten zu Auszubildenden, Schülerinnen und Schülern sowie zu Studierenden angegeben.

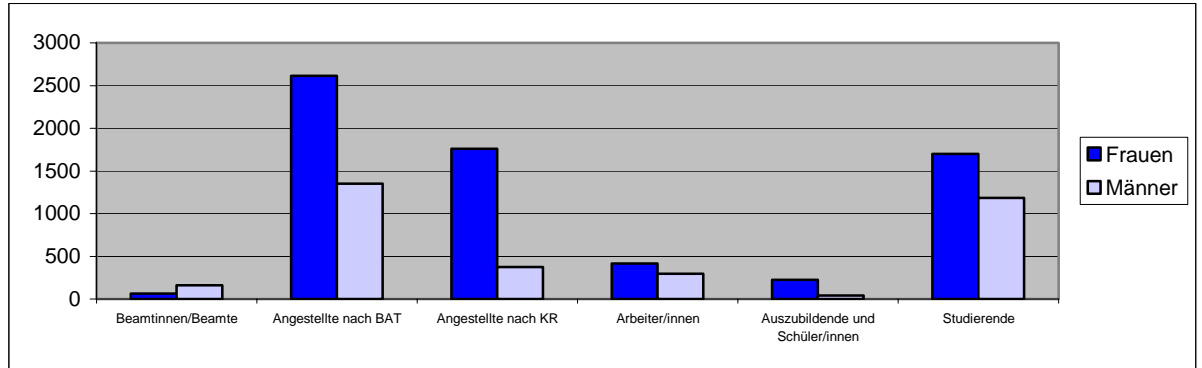
Tab. 1a Frauen und Männer an der MHH, Stand 17.11.2004

	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	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 Krankenpflege (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%

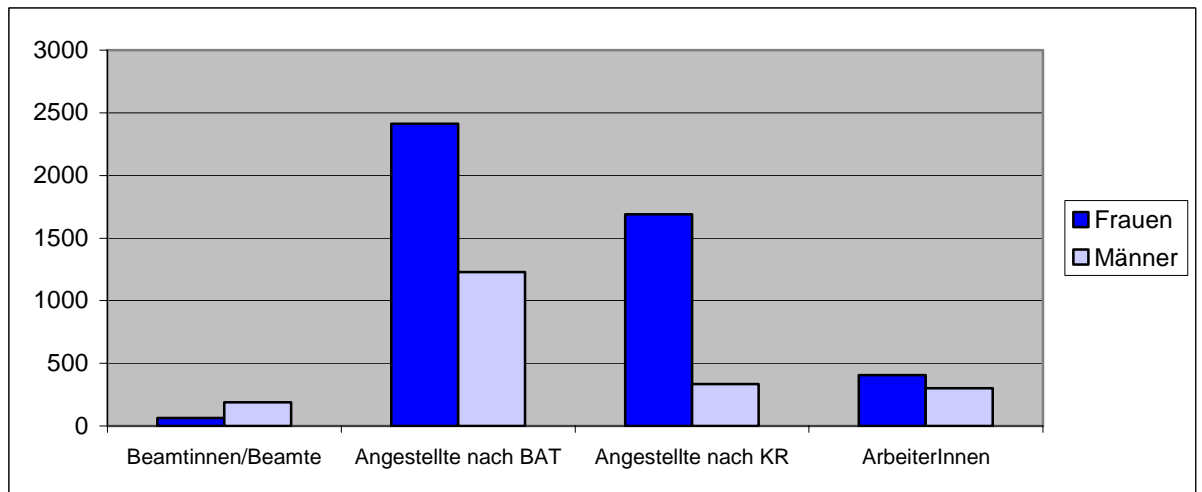
Tab. 1b Frauen und Männer an der MHH, Stand Mai 2002

	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 Krankenpflege (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 17.11.2004



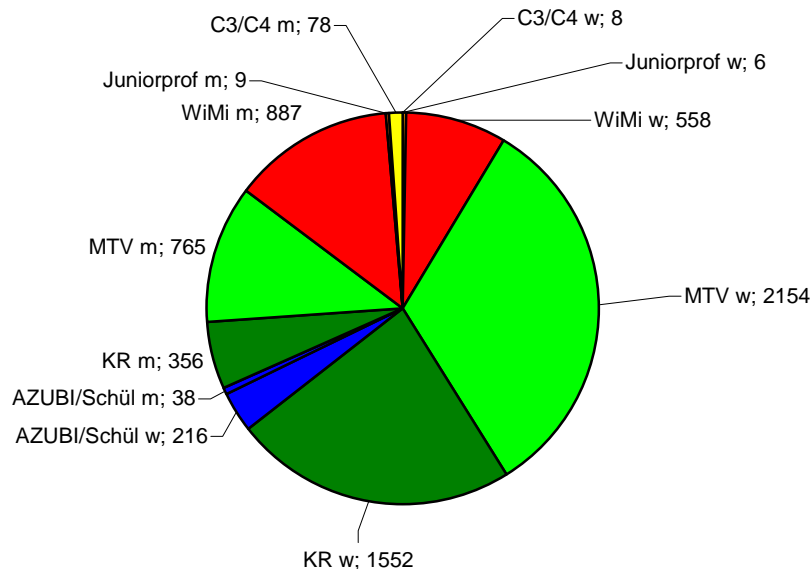
Grafik 1b Frauen und Männer an der MHH, Stand Mai 2002



Bereits der erste Blick auf Tabellen und Grafiken macht deutlich, dass Frauen in allen Kategorien das zahlenmäßige Übergewicht haben. Eine Ausnahme bildet lediglich der Bereich der Beamtinnen bzw. Beamten. Die Detailbetrachtung weiter unten wird zeigen, dass es auch innerhalb der einzelnen Kategorien noch beachtenswerte Differenzierungen bei der Geschlechterverteilung gibt.

Das Kreisdiagramm auf der folgenden Seite bietet eine Gesamtschau.

Grafik 1c Frauen und Männer an der MHH nach Statusgruppen^{1,2,3}



1.1 Beamtinnen und Beamte

Tab. 2a 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

¹ Abweichungen zu den folgenden Tabellen sind stichtagsbedingt.

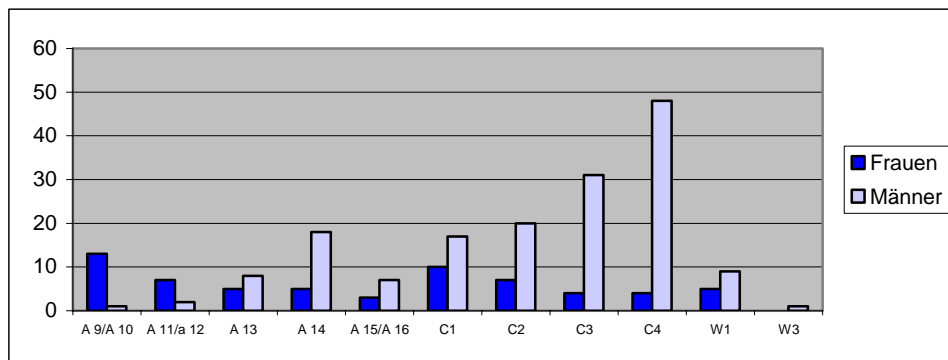
² In der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (WiMi) sind die C1- und C2-Besoldungen enthalten.

³ In den C3/C4-Besoldungen ist auch die W3-Besoldung enthalten

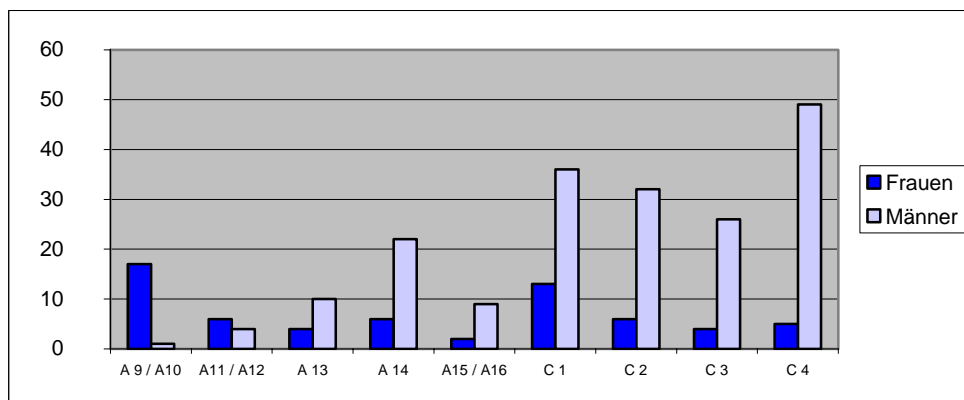
Tab. 2b Beamtinnen und Beamte an der MHH, Stand Mai 2002

Besoldung	gesamt	Frauen	Männer	Frauen anteil in %	Frauen	davon Teilzeit			davon befristet			
						in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
A 9 / A10	18	17	1	94,4	7	41,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
A11 / A12	10	6	4	60,0	3	50,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0
A 13	14	4	10	28,6	0	0,0	1	10,0	0	0,0	1	10,0
A 14	28	6	22	21,4	2	33,3	1	4,5	1	16,7	1	4,5
A15 / A16	11	2	9	18,2	0	0,0	2	22,2	0	0,0	2	22,2
C 1	49	13	36	26,5	0	0,0	0	0,0	13	100,0	36	100,0
C 2	38	6	32	15,8	2	33,3	2	6,3	6	100,0	25	78,1
C 3	30	4	26	13,3	0	0,0	2	7,7	0	0,0	2	7,7
C 4	54	5	49	9,3	0	0,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0
gesamt	252	63	189	25,0	14	22,2	10	5,3	20	31,7	68	36,0

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



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



Die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten ist im Berichtszeitraum von 252 auf 225 gesunken. Der Rückgang insgesamt kommt in diesem Fall durch einen gesunkenen Anteil der mit Männern besetzten Stellen zustande. Der Frauenanteil ist auf diese Weise von 25 % auf 28 % gestiegen, obwohl die absolute Zahl der Beamtinnen mit 63 unverändert geblieben ist.

Eine Stabilisierung oder leichte Steigerung des Frauenanteils macht sich im Bereich der Beamtenstellen von A 11 bis A 16 bemerkbar, während bei den A9- und A10-Stellen ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu erkennen ist. Die absoluten Zahlen sind in allen Fällen gering.

Für den wissenschaftlichen Bereich zeigen die Zahlen im Berichtszeitraum unterschiedliche Tendenzen: Bei den C1- und C2- bzw. W1-Stellen ist eine leichte Steigerung des Frauenanteils zu erkennen, von 22 gegenüber 19 Frauen (bei einem Rückgang von 46 gegenüber 68 Männern). Für die C3- und C4- bzw. die W3-Professuren ist dagegen ein Rückgang des Frauenanteils zu beobachten. Insgesamt waren im Jahr 2002 noch neun Frauen in entsprechenden Positionen tätig, im Jahr 2004 zum Stichtag nur mehr acht. Im C3-Bereich verschieben sich die Prozentzahlen wegen der Zunahme von Stellen für Männer (von 26 auf 31), während die absolute Zahl bei den Frauen mit jeweils vier unverändert geblieben ist. Hier stellt sich aus Gleichstellungssicht insbesondere die Frage, inwieweit Männer durch hausinterne Berufungen bzw. konkret für sie geschaffene Stellen profitieren, während dieser Fördermechanismus für Frauen nicht greift.

Was Teilzeitbeschäftigungen angeht, so sind im gesamten Beamtenbereich deutlich mehr Frauen als Männer entsprechend tätig. Dabei ist der Prozentanteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Männern leicht von 5,3 % auf 6,7 % gestiegen, bei den Frauen hat er stark von 22,2 % auf 30,1 % zugenommen. Die meisten Teilzeitbeschäftigten finden sich in den Besoldungsgruppen A9, A10 und A14. Bei den C-Stellen gibt es erwartungsgemäß eine geringe Teilzeitquote: vier Frauen und vier Männer arbeiten hier in Teilzeit. Eine detaillierte Interpretation der Daten zur Teilzeit ist schwierig, da die Statistik nicht erkennen lässt, ob es sich um Altersteilzeit, „halbe Stelle“ oder beispielsweise um eine vorübergehende Stellenreduzierung wg. Kinderbetreuung handelt.

Befristete Stellen im Beamtenbereich machen insgesamt bei den Frauen 42,8 % und bei den Männern 34 % aus (2002 waren es 31,7 % bei den Frauen und 36 % bei den Männern). Im Bereich der A-Besoldung gibt es relativ wenige Befristungen, die sich im Verhältnis 4 : 7 auf Frauen und Männer verteilen. Bei den C1-, C2- und W1-Stellen ist eine Befristung stellentypisch zu erwarten. Umso erstaunlicher ist es, dass vier Personen, und zwar ausschließlich Männer, unbefristete C2-Stellen innehaben. Möglicherweise greift hier ein Absicherungsmechanismus von dem Männer, nicht jedoch Frauen profitieren.

1.2 BAT-Angestellte

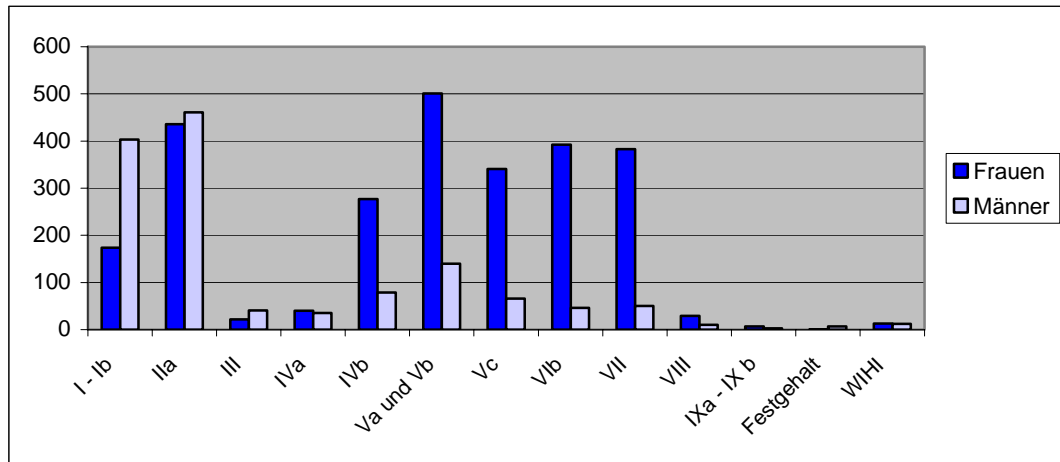
Tab. 3a BAT-Angestellte an der MHH, Stand 17.11.2004

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

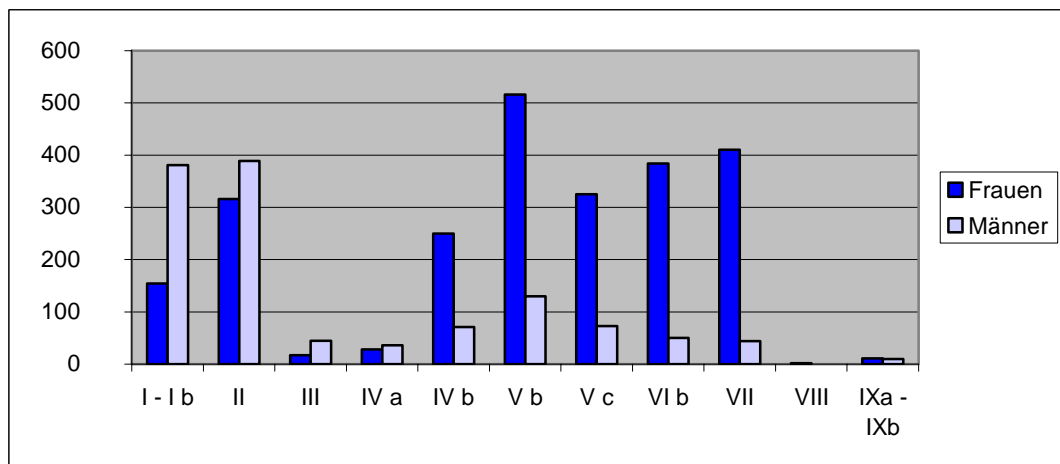
Tab. 3b BAT-Angestellte an der MHH, Stand Mai 2002

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 17.11.2004



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



Die Gesamtzahl der Angestellten nach BAT ist im Berichtszeitraum von 3642 auf 3936 gestiegen. Die Zahl der Frauen stieg im gleichen Zeitraum von 2413 auf 2602, die der Männer von 1229 auf 1334. Aus Vergleichsgründen werden hier die Zahlen von 2004 ohne die Zeilen "Festgehalt" und WiHi" (Wissenschaftliche Hilfskräfte) genommen. Damit ist der Anteil der Frauen mit ca. 66 % nahezu gleich geblieben. In den Vergütungsgruppen BAT IX bis BAT IVb, einem Bereich, der die klassischen Frauenarbeitsplätze im Sekretariats- und Schreibbereich einschließt, sind die Frauenanteile zumeist gleich geblieben oder leicht zurückgegangen. Der Männeranteil beträgt hier unverändert zwischen 10 % und 30 %. Bei den BAT IVa- und den BAT III-Stellen ist gegenüber 2002 jeweils eine deutliche Steigerung des Frauenanteils von 43,8 % auf 53,3 % bzw. von 27,4 % auf 34,9 % festzustellen. Die Zahlen für den wissenschaftlichen Bereich zeigen auf niedrigerem Niveau ebenfalls eine durchgehende Tendenz zu einer Steigerung des Frauenanteils: Bei den BAT I-Ib- und den BAT IIa-Stellen ist der Frauenanteil von 28,8 % auf 30,1 % bzw. von 44,8 % auf 48,6 % gestiegen.

Die Teilzeitquote ist gegenüber 2002 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern angestiegen, mit dem weiter bestehenden Unterschied, dass deutlich mehr Frauen (38,1 % 2004 gegenüber 35,5 % 2002) als Männer (13,8 % 2004 gegenüber 8,5 % 2002) in Teilzeit arbeiten. Da die Art der Teilzeit und die Gründe dafür aus den Zahlen nicht abgeleitet werden können, ist die Interpretation auch hier schwierig. Neben Altersteilzeit und Stellenreduzierung zur Betreuung von Kindern oder kranken Angehörigen, kommt hier noch die Besonderheit hinzu, dass BAT Iia-Stellen als Qualifizierungsstellen häufig mit halber Stundenzahl vergeben werden. Auffallend ist, dass Männer bei den BAT Iia-Stellen mit einer Teilzeitquote von nur 20,1 % vertreten sind, während Frauen hier immerhin zu 40,3 % in Teilzeit arbeiten. Aus Gleichstellungssicht ist diese tendenziell ungünstigere Stellensituation für Frauen weiter zu beobachten.

Befristungen betreffen im BAT-Bereich 35,5 % der Frauen und 47,9 % der Männer. In beiden Fällen sind die Zahlen gegenüber 2002 angestiegen, als 27,3 % der Frauen und 32,8 % der Männer befristet beschäftigt waren. Die Unsicherheit eines befristeten Arbeitsverhältnisses betrifft damit Männer prozentual in höherem Maße als Frauen. Absolut gesehen sind an der MHH jedoch etwa 300 Frauen mehr als Männer mit befristeten BAT-Verträgen tätig. Bei Stellen, die vor allem dem wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung stehen, weisen Frauen mit 43,6 % bei den BAT I- bis Ib-Stellen und mit 93,8 bei den BAT Iia-Stellen jeweils höhere Werte für Befristungen auf als Männer mit 35,9 % resp. 91,1 %. Dies bestätigt eine Tendenz zu ungünstigeren Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung.

1.3 Krankenpflegepersonal

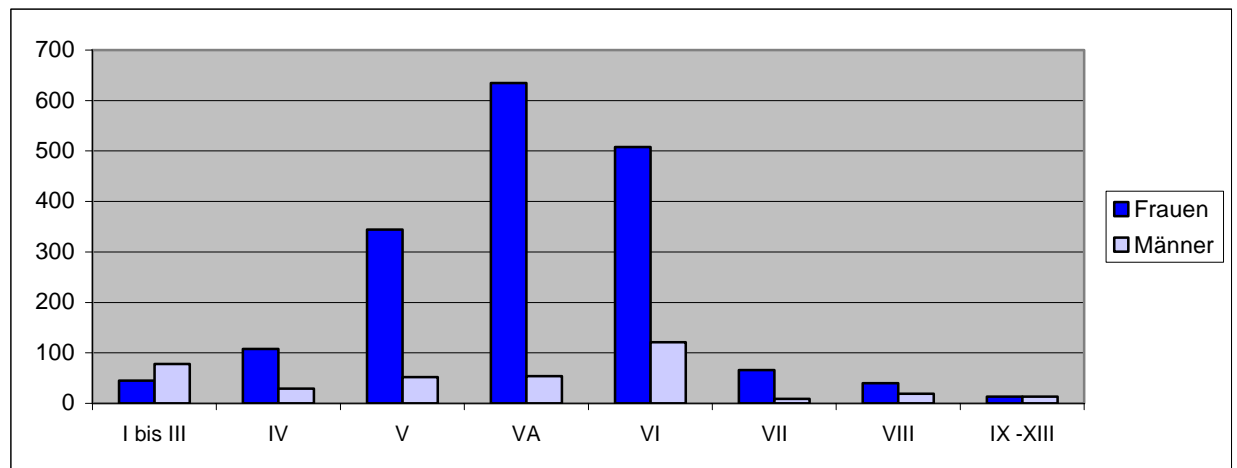
Tab. 4a Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand 17.11.2004

KR	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil in %	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. 4b Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand Mai 2002

KR	gesamt	Frauen	Männer	Frauen anteil in %	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %
I - III	100	41	59	41,0	19	46,3	3	5,1	1	2,4	3	5,1
IV	765	703	62	91,9	243	34,6	8	12,9	41	5,8	4	6,5
V	749	641	108	85,6	219	34,2	13	12,0	24	3,7	3	2,8
Va	25	21	4	84,0	4	19,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0
VI	268	201	67	75,0	66	32,8	11	16,4	2	1,0	1	1,5
VII	79	61	18	77,2	7	11,5	1	5,6	2	3,3	0	0,0
VIII	27	17	10	63,0	3	17,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
IX - XII	12	5	7	41,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
gesamt	2025	1690	335	83,5	561	33,2	27	8,1	70	4,1	12	3,6

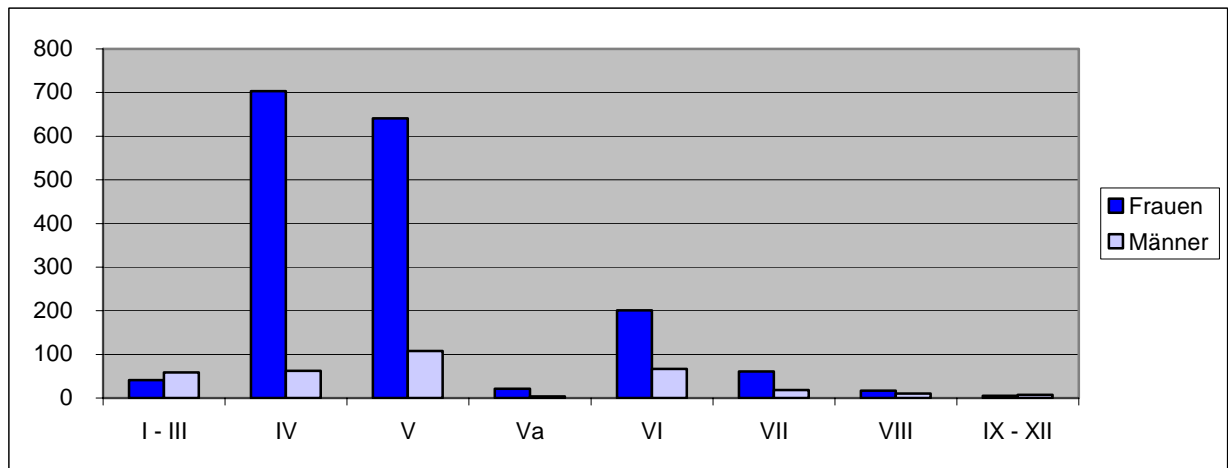
Grafik 4a Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand 17.11.2004



Insgesamt ist die Krankenpflege nach wie vor ein stark weiblich dominierter Bereich. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Bereich ist von Mai 2002 bis November 2004 von 2025 auf 2134 gestiegen. Der Frauenanteil ist dabei um etwa einen Prozentpunkt von 83,5 % auf 82,4 % gesunken.

In den Vergütungsgruppen KR I bis KR III, also bei den Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfern, liegt der Frauenanteil 2004 bei 36,5 % und ist damit gegenüber 2002, als noch 41 % der so eingruppierten Beschäftigten Frauen waren, leicht gesunken. Die Vergütungsgruppen für Krankenschwestern und Krankenpfleger weisen 2004 interessante Veränderungen auf: Der Frauenanteil in der Vergütungsgruppe KR IV ist ebenfalls gesunken, und zwar von 91,9 % auf „nur noch“ 78,8 %. Bei der Gruppe KR V ist der Frauenanteil leicht von 85,6 % auf 86,9 %, in den Vergütungsgruppen KR Va und KR VI deutlich von 84 % auf 92,1 % bzw. von 75 % auf 80,7 % gestiegen.

Grafik 4b Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand Mai 2002



Was die höheren Vergütungsgruppen angeht, in denen Krankenschwestern und Krankenpfleger mit leitenden Funktionen eingruppiert sind, gibt es ebenfalls eine deutliche Steigerung des Frauenanteils: KR VII von 77,2 % auf 88 %, KR VIII von 63 % auf 67,7 % und KR IX –XII/XIII von 41,7 auf 50 %. Damit haben Frauen in den leitenden und Spitzenpositionen der Krankenpflege deutlich aufgeholt, auch wenn der Prozentanteil in den höchsten Vergütungsgruppen noch sehr deutlich hinter dem durchschnittlichen Anteil am Pflegepersonal von 82,4 % zurückbleibt.

Die Teilzeitquote beträgt im Krankenpflegepersonal bei den Frauen 37,5 %, bei den Männern 22,9 %. Damit ist sie gegenüber 2002 bei den Frauen leicht (2002: 33,2 %) bei den Männern stark gestiegen (2002: 8,1 %). Auch hier wäre es für eine Interpretation der Zahlen erforderlich, jeweils die Art der Teilzeit genauer zu kennen.

Hinsichtlich der Befristungen hat sich im Berichtszeitraum bei Frauen eine leichte, bei Männern einer größere Steigerung ergeben. 7,1 % der Frauen und 14,7 % der Männer waren im November 2004 in der Krankenpflege befristet beschäftigt, gegenüber 4,1 % der Frauen resp. 3,6 % der Männer im Mai 2002.

1.4 Arbeiterinnen und Arbeiter

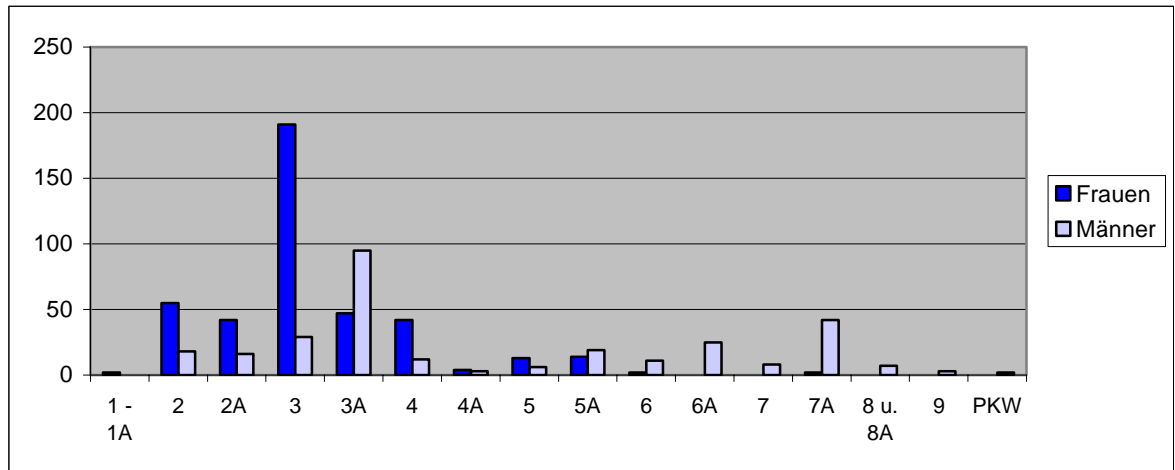
Tab. 5a Arbeiter/innen an der MHH, Stand 17.11.2004

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

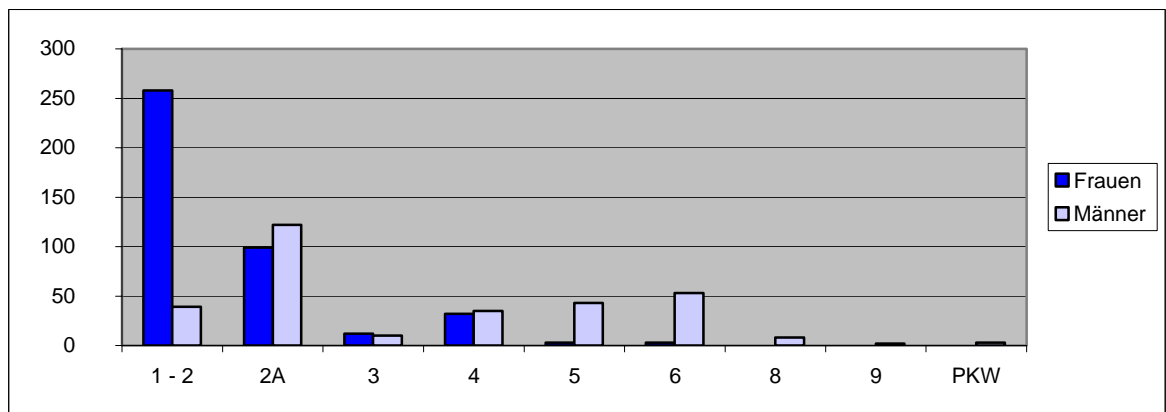
Tab. 5b Arbeiter/innen an der MHH, Stand Mai 2002

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 17.11.2004



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



Die Anzahl der Arbeiterinnen und Arbeiter an der MHH ist von Mai 2002 bis November 2004 mit 709 bzw. 710 nahezu unverändert geblieben. Der Frauenanteil ist mit 407 zu 414 leicht von 57 % auf 58,3 % gestiegen.

Bei den niedrigsten Eingruppierungen ist der Frauenanteil besonders hoch: In den Lohngruppen 1 und 1a sind sogar ausschließlich Frauen eingestellt. Bis zur Lohngruppe 5 liegt der Frauenanteil nahezu durchgehend bei etwa zwei Dritteln der Beschäftigten insgesamt. Eine Ausnahme bildet die Lohngruppe 3a, in der lediglich ein Frauenanteil von 33 % zu verzeichnen ist (für 2002 nicht extra ausgewiesen). In den höheren Lohngruppen sinkt der Frauenanteil deutlich; in den Lohngruppen 6a, 7, 8, 8a, 9 und im Fahrdienst („PKW“) sind und waren keine Frauen beschäftigt. Im Vergleich mit den Zahlen von 2002 ist der Frauenanteil in fast jeder einzelnen Lohngruppe gestiegen.

Teilzeitbeschäftigt sind im November 2004 40,1 % der Arbeiterinnen und 10,5 % der Arbeiter, wobei jeweils eine eindeutige Steigerung zu erkennen ist. Im Mai 2002

hatten 33,3 % der Frauen und 7,3 % der Männer in diesem Bereich eine Teilzeitbeschäftigung.

Befristete Stellen hatten 2002 Arbeiterinnen zu einem Anteil von 16 %, Arbeiter zu einem Anteil von 11,3 %. Im November 2004 sind die Zahlen auf 17,9 % für Frauen und 14,5 % für Männer angestiegen.

1.5 Neueinstellungen und Vertragslaufzeiten

Tab. 6a Neueinstellungen von Frauen 2003 und 2004

	Laufzeit der Verträge											gesamt
	3 Monate	6 Monate	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	mehr	unbefristet	Prozent unbefristete Verträge	
AIP	0	0	0	2	2	6	9	3	2	0	0,0%	24
MTL	5	1	9	3	33	7	2	0	0	4	5,8%	69
BAT III-X	8	5	29	11	60	33	11	11	1	24	12,4%	193
BAT IIa	7	13	50	31	61	59	17	11	2	6	2,3%	257
KR	4	2	3	13	13	7	2	0	0	75	63,0%	119
gesamt	24	21	91	60	169	112	41	25	5	109	16,6%	657

Tab. 6b Neueinstellungen von Männern von 2003 und 2004

	Laufzeit der Verträge											Gesamt
	3 Monate	6 Monate	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	mehr	unbefristet	Prozent unbefristete Verträge	
AIP	0	0	1	2	0	8	7	8	5	0	0,0%	31
MTL	3	1	4	0	18	1	1	0	0	1	3,4%	29
BAT III-X	3	6	4	2	6	5	0	2	0	4	12,5%	32
BAT IIa	15	10	24	25	49	54	16	19	4	31	12,6%	247
KR	2	1	2	1	1	2	0	0	0	12	57,1%	21
gesamt	23	18	35	30	74	70	24	29	9	48	13,3%	360

Tab. 6c Neueinstellungen Frauen und Männer 2003 und 2004

	Laufzeit der Verträge											gesamt
	3 Monate	6 Monate	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	mehr	unbefristet	Prozent unbefristete Verträge	
Frauen	24	21	91	60	169	112	41	25	5	109	16,6%	657
Männer	23	18	35	30	74	70	24	29	9	48	13,3%	360
gesamt	47	39	126	90	243	182	65	54	14	157	15,4%	1017

Im Berichtszeitraum 2003 und 2004 wurden insgesamt in den Bereichen Arbeiterinnen und Arbeiter, BAT-Angestellte (bis BAT IIa) und Krankenpflege 1017 Personen neu eingestellt, und zwar 657 Frauen und 360 Männer. 109 Frauen und 48

Gleichstellungsbericht 2004 der MHH

Männer erhielten unbefristete Verträge; 448 Frauen und 312 Männer erhielten Verträge, die auf drei Monate bis hin zu mehr als fünf Jahren befristet waren. Besonders häufig wurden befristete Verträge für zwei oder drei Jahre ausgestellt. Das Gros der Stellen, nämlich 504 von 1017, entfällt auf die BAT IIA-Stellen. Hier wurden etwas mehr Frauen als Männer eingestellt (257 Frauen und 247 Männer). Der genauere Blick zeigt jedoch, dass es sich keineswegs um eine gleiche Verteilung der Stellen auf beide Geschlechter handelt. Vielmehr gibt es einen auffallenden Unterschied zuungunsten der Frauen: Während nämlich in den Jahren 2003 und 2004 insgesamt 31 Männer unbefristete BAT IIA-Stellen erhielten, konnten im gleichen Zeitraum lediglich sechs Frauen von der gleichen sicheren Stellensituation profitieren. Hier bestätigt sich zum wiederholten Male die Beobachtung, dass Frauen in der Tendenz ungünstigere Stellen mit kürzeren Laufzeiten erhalten.

Tab. 7a Verlängerungen von Arbeitsverträgen von Frauen 2003 und 2004

	Laufzeit der Verträge										Prozent unbefristete Verträge	gesamt
	3 Monate	6 Monate	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	mehr	unbefristet		
AIP	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0,0%	3
MTL	0	1	2	4	1	3	0	0	0	25	69,4%	36
BAT III-X	10	17	60	30	56	65	33	8	1	92	24,7%	372
IIA	30	25	81	48	107	85	32	14	3	17	3,8%	442
KR	1	0	0	2	1	2	0	0	0	44	88,0%	50
gesamt	41	43	143	84	165	158	65	22	4	178	19,7%	903

Tab. 7b Verlängerungen von Arbeitsverträgen von Männern 2003 und 2004

Männer	Laufzeit der Verträge										Prozent unbefristete Verträge	gesamt
	3 Monate	6 Monate	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	mehr	unbefristet		
AiP			1	2	0	8	7	8	5	0	0	31
MTL	0	1	1	0	2	2	2	0	0	11	57,9%	19
BAT III-X	2	0	16	5	9	8	2	1	0	18	29,5%	61
IIA	27	23	71	31	86	76	36	16	5	26	6,5%	397
KR	0	0	2	0	0	1	0	0	0	5	62,5%	8
gesamt	29	24	91	38	97	95	47	25	10	60	11,6%	516

Tab. 7c Verlängerungen von Arbeitsverträgen Frauen und Männer 2003 und 2004

	Laufzeit der Verträge										Prozent unbefristete Verträge	Gesamt
	3 Monate	6 Monate	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	mehr	unbefristet		
Frauen	41	43	143	84	165	158	65	22	4	178	19,7%	903
Männer	29	24	91	38	97	95	47	25	10	60	11,6%	516
gesamt	70	67	234	122	262	253	112	47	14	238	16,8%	1419

Insgesamt gab es in den Jahren 2003 und 2004 an der MHH 1388 Stellenverlängerungen in den Bereichen Arbeiterinnen und Arbeiter, BAT-Angestellte (bis BAT IIa) und Krankenpflege. Von diesen Verlängerungen entfielen 903 auf Frauen und 516 auf Männer. 178 Frauen und 60 Männer wurden von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen. Auch hier wurden besonders viele Verlängerungen im BAT IIa-Bereich ausgesprochen: 442 für Frauen und 397 für Männer. Der Abstand zwischen den auf unbefristete Stellen übernommenen Männern (26) und den auf unbefristete Stellen übernommenen Frauen (17) zeigt wiederum einen deutlichen Vorteil auf Seiten der Männer.

Die hohe Zahl der befristeten Verträge mit teilweise extrem kurzen Laufzeiten ist aus Gleichstellungssicht problematisch. Befristete Verträge können der Einstieg in eine Dauerstelle sein, sind es jedoch keineswegs immer. Während der Anteil der Frauen und Männer, die auf unbefristete Stellen übernommen werden oder direkt unbefristete Verträge erhalten, im Bereich der Krankenpflege sehr hoch ist (88 % bzw. 62,5 %), erhalten z.B. nur relativ wenige BAT IIa-Bedienstete direkt oder bei Vertragsverlängerung eine feste Stelle. Dass das Verhältnis befristeter zu unbefristeten Stellen für Frauen deutlich ungünstiger ausfällt als für Männer (2,3 % bei den Neueinstellungen 3,8 % bei den Verlängerungen von Frauen gegenüber 12,6 % bei den Neueinstellungen und 6,5 % bei den Verlängerungen von Männern), scheint den Abbruch einer wissenschaftlichen Karriere durch Mutterschaft nachgerade vorzuprogrammieren.

1.6 Promotionen und Studienabschlüsse

Für eine medizinische Berufstätigkeit gehört die Promotion noch immer zur üblichen Berufsqualifizierung. Es ist also zu erwarten, dass alle Studierenden der Medizin und der Zahnmedizin die Promotion als Abschluss anstreben. Der Zahlenvergleich zeigt, dass insgesamt im Jahr 2004 an der MHH 242 Promotionen abgeschlossen wurden, gegenüber 274 im Jahr 2003 und 282 im Jahr 2002. Die Zahl der Promotionen geht also seit 2002 kontinuierlich zurück, wobei der Frauenanteil stetig gestiegen ist, und zwar von 44,3 % über 47,1 % auf 51,2 %.

Der steigende Anteil von Frauen bei den Promotionen insgesamt geht einher mit einem steigenden Frauenanteil im Fach Humanmedizin: hier gab es einen Frauenanteil von 2004 53,7 %, 2003 44,6 % und 2002 43,3 %. Für die Zahnmedizin, vor allem aber die Humanbiologie sind aus den absolut gesehen geringen Zahlen über die drei statistisch erfassten Jahre keine klaren Tendenzen abzulesen.

Tab. 8a Promotionen

Jahr		2002	2003	2004
Dr. med.	gesamt	252	251	205
	Frauen	109	112	110
	Männer	143	139	95
	Frauenanteil	43,3 %	44,6 %	53,7 %
Dr. med. dent.	gesamt	24	19	29
	Frauen	13	13	13
	Männer	11	6	16
	Frauenanteil	54,2 %	68,4 %	44,8 %
Dr. rer. biol. hum.	gesamt	6	4	8
	Frauen	3	4	1
	Männer	3	0	7
	Frauenanteil	50 %	100 %	12,5 %
insgesamt	zusammen	282	274	242
	Frauen	125	129	124
	Männer	157	145	118
	Frauenanteil	44,3 %	47,1 %	51,2 %

Wird die Zahl der Promotionen von Frauen zur Zahl der Absolventinnen und zur Zahl der Studentinnen in Beziehung gesetzt, ist unmittelbar zu erkennen, dass trotz des hohen und in allen Bereichen steigenden Frauenanteils der Anteil der Frauen relativ gesehen mit fortschreitendem Studien- und Prüfungsverlauf abnimmt. So gab es beispielsweise bei den Studierenden der Humanmedizin im Sommersemester 2004 einen Frauenanteil von 58,9 %, während von denen, die im Jahr 2004 ihr Studium abschlossen, nur 55,1 % Frauen waren, und Promotionen nur noch zu 51,2 % von Frauen abgelegt wurden.

Tab. 8b Absolventinnen und Absolventen

Humanmedizin	Absolvent/inn/en 2002	Absolvent/inn/en 2003	Absolvent/inn/en 2004
gesamt	372	313	361
Frauen	200	161	199
Männer	172	152	162
Frauenanteil	53,8 %	51,4 %	55,1 %
Zahnmedizin			
gesamt	65	63	57
Frauen	37	29	27
Männer	28	34	30
Frauenanteil	56,9 %	46,0 %	47,3 %

Tab. 8c Studierende

Humanmedizin	Studierende 2002	Studierende 2003	Studierende SS 2004
gesamt	2584	2474	2463
Frauen	1433	1430	1451
Männer	1151	1044	1012
Frauenanteil	55,5 %	57,8 %	58,9 %
Zahnmedizin			
gesamt	379	382	377
Frauen	207	222	233
Männer	172	160	144
Frauenanteil	54,6 %	58,1 %	61,8 %

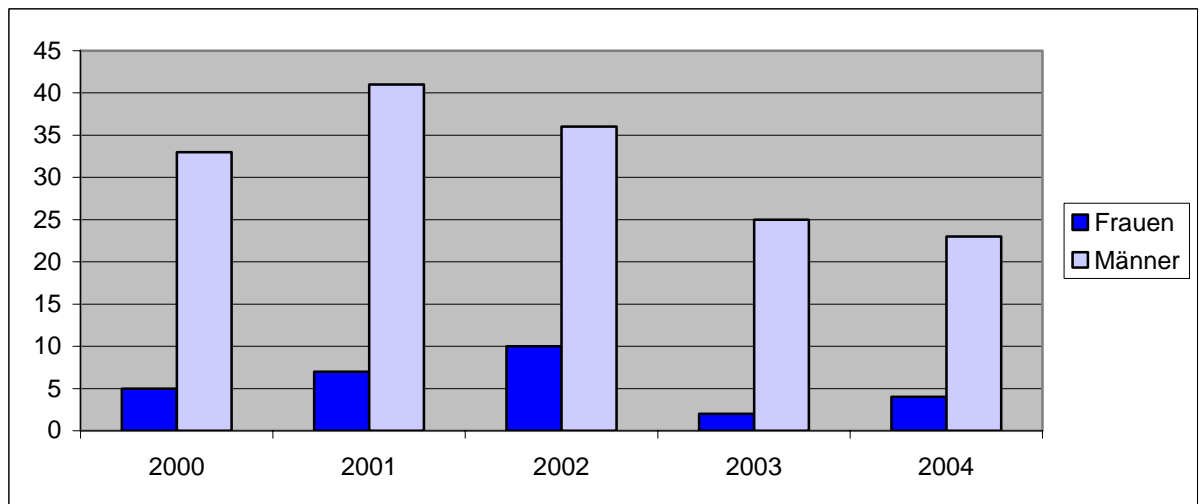
1.7 Habilitationen und Berufungen

Dem insgesamt hohen Frauenanteil bei den Promotionen an der MHH steht ein dramatischer Einbruch bei den Habilitationen gegenüber. Zusammengenommen habilitierten sich in den Jahren 2000 bis 2004 über alle Fachgebiete lediglich 28 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von über die Jahre gesehen im Schnitt 15,1 %. Die Statistik zeigt in aller Schärfe, dass zwischen Promotion und Habilitation ein enormes Potenzial bereits hoch qualifizierter und teuer ausgebildeter Menschen verloren geht.

Tab. 9a Habilitationen

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	Gesamt
gesamt	38	48	46	27	27	186
Frauen	5	7	10	2	4	28
Männer	33	41	36	25	23	158
Frauenanteil	13,2 %	14,6 %	21,7 %	7,4 %	14,8 %	15,1 %

Grafik 7 Habilitationen



Tab. 10 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

Die Berufungsstatistik der MHH zeigt, dass in den Jahren 2002 bis 2004 insgesamt lediglich zwei von elf in dieser Zeit zu besetzenden Professuren an Frauen vergeben wurden. Ohne Zweifel gibt es an dieser Stelle großen Handlungsbedarf. Tabelle 10 ist zusammen mit der Tabelle 2a zu Beamtinnen und Beamten in Pkt. 1.1 zu lesen, die u. a. den Frauenanteil bei den insgesamt besetzten Professuren aufzeigt.

1.8 HILF-Anträge

Tab. 11 Genehmigte HILF-Anträge

Jahr	genehmigte HILF-Anträge gesamt	davon von Frauen	von Frauen in %	genehmigte HILF I-Anträge von Frauen	von Frauen in %	genehmigte HILF II-Anträge von Frauen	von Frauen in %
2002	45	13	28,8	8	17,8	5	11,1
2003	31	14	45,1	10	32,2	4	12,9
2004	55	8	14,5	6	10,9	2	3,6

Ein Indikator für die Forschungsleistung von Frauen und zugleich für die Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen durch die Abteilungen, in denen sie tätig sind, sind die Anträge im hochschulinternen Förderprogramm HILF I und HILF II. Über die Jahre 2002 bis 2004, für die hier die Zahlen vorgelegt werden können, ist der Tabelle 11 zunächst ein Ansteigen, dann ein sehr deutliches Abfallen der prozentualen Anteile von bewilligten Anträgen von Frauen zu entnehmen. Die Ursachen für diese Entwicklung sind unklar und bedürfen einer Analyse.

1.9 Aufbaustudiengänge

Mit dem Graduiertenstudiengang „Molecular Medicine“, den die Medizinische Hochschule Hannover gemeinsam mit der Universität Hannover und der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover im Herbst 2000 eingerichtet hat, wurde ein Programm geschaffen, das deutsche und ausländische Graduierte aus Medizin, Tiermedizin und Naturwissenschaften in einem nach europäischen Standards akkreditierten postgradualen Studium vereint. Wie die Zahlen zeigen, die vom Büro des MD/PhD-Programms zur Verfügung gestellt wurden, handelt es sich hier um einen Studiengang, in dem der *diversity*-Gedanke in vollem Umfang realisiert ist: Die Studierenden haben ihr Erststudium in unterschiedlichen Fächern absolviert, sie stammen (was z.B. die Bewilligungen für 2004 betrifft) aus sieben verschiedenen

Ländern und beide Geschlechter sind angemessen vertreten. Für die vergangenen drei Jahre sehen die Zahlen zum Frauenanteil folgendermaßen aus:

Tab. 12 PhD-Programm 2002-2004: Frauenanteil an Bewerbungen und Bewilligungen

Jahr	Bewerbungen				Bewilligungen			
	insges.	Frauen	Männer	Frauen-anteil	insges.	Frauen	Männer	Frauen-anteil
2004	334	124	210	37 %	20	12	8	60 %
2003	262	67	195	26 %	20	8	12	40 %
2002	168	39	129	23 %	20	6	14	30 %

Es fällt unmittelbar auf, dass der Frauenanteil bei den Bewerbungen wie auch bei den Bewilligungen über die drei statistisch erfassten Jahre kontinuierlich gestiegen ist. Besonders hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil jeweils auch zunimmt, wenn die Bewerbungen und die Bewilligungen eines Jahres gegenübergestellt werden. Die Zahlen bestätigen insgesamt die auch aus anderen Zusammenhängen bekannte Tatsache, dass Frauen von transparenten und standardisierten Auswahlverfahren profitieren. Das MD/PhD-Programm „Molecular Medicine“ kann deshalb als modellhaft für integrierte Gleichstellungsarbeit angesehen werden.

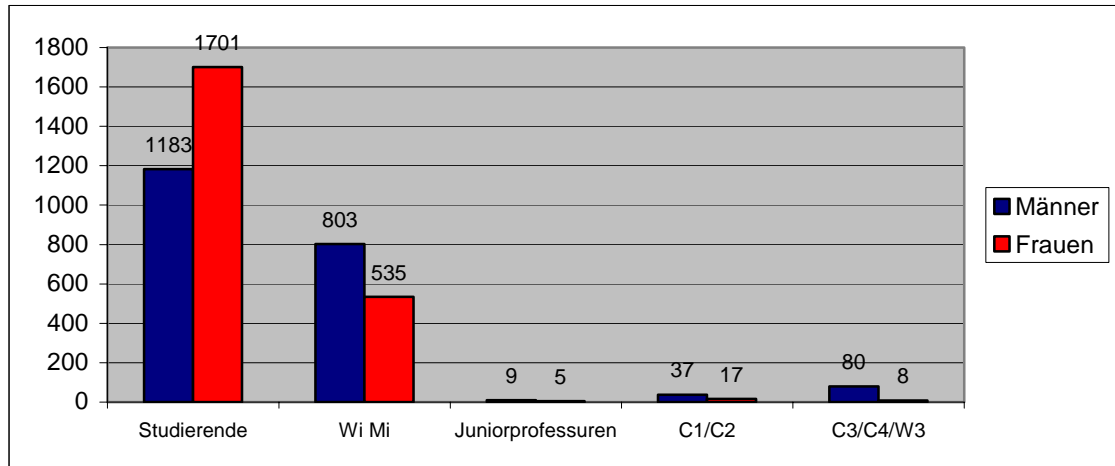
Mit Beginn des Wintersemesters 2003 wurde der Aufbaustudiengang Infektionsbiologie in Kooperation mit anderen universitären Einrichtungen eingerichtet. Dieser Studiengang ist als dreijähriges Promotionsprogramm für 15 Studierende konzipiert und kann mit dem PhD oder dem Dr. rer. nat. abgeschlossen werden. Zurzeit werden 10 Frauen und 6 Männer am Zentrum für Infektionsbiologie aus dem Georg-Lichtenberg-Stipendium gefördert und zu qualifizierten Infektionsforscherinnen und -forschern ausgebildet.

1.10 Gesamtschau

Die bisher abgebildeten Grafiken und Tabellen, insbesondere Grafik 1c (s. o. S. 11), zeigen sehr anschaulich, wie viele Frauen und wie viele Männer an der MHH arbeiten und studieren, und wo sie tätig sind. Frauen bilden das Gros der Beschäftigten in der Pflege und in der Verwaltung, und sie sind auch bei den Studierenden deutlich in der Überzahl. In den Führungspositionen von Forschung, Lehre und Krankenversorgung sind sie dagegen stark unterrepräsentiert: Je höher die Stufe auf der Karriereleiter, desto geringer der Frauenanteil. Unter den Studierenden der MHH bilden die Frauen immerhin 60 % des Potenzials für zukünftige leitende Positionen. Bei den C3-, C4- und W3-Professuren ist schließlich nur noch ein Anteil von etwa 7 Prozent Frauen an der MHH präsent. An dieser Stelle bietet es sich an, durch ein Säulendiagramm zu veranschaulichen, wie an der MHH der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich sukzessive abnimmt. Von einem starken Frauenüberhang bei den Studierenden führt eine steile Abwärtslinie zu einem Überhang von Männern bereits im Bereich des

wissenschaftlichen Mittelbaus und schließlich zu einer klaren Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professuren:

Grafik 8 Wissenschaftliches Potenzial von Frauen, Stand 17.11.2004⁴



Eine genaue Analyse müsste hier natürlich den Zeitverlauf einer wissenschaftlichen Karriere abbilden, dennoch sprechen die Zahlen auch so eine deutliche Sprache, und sie zeigen einen dramatischen Qualitätsverlust an. Sie bedeuten nicht mehr und nicht weniger, als dass auf dem Weg "nach oben" auf jeder Qualifizierungsstufe angefangen bei den Abiturientinnen, die sich durch beste Noten für ein Studium an der MHH qualifiziert haben, hervorragend ausgebildete Frauen verloren gehen, die zur Steigerung der von der MHH erbrachten Leistungen nicht weiter zur Verfügung stehen.

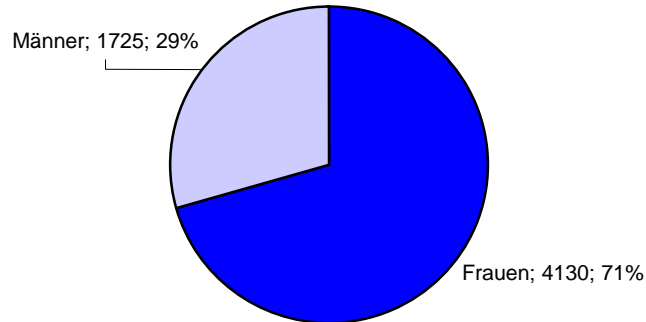
Zwei markante Punkte lassen sich aus dieser Grafik mit Einbeziehung der weiter oben abgebildeten Tabellen und Grafiken für die Bereiche der Beamtinnen und Beamten und der BAT-Angestellten wie auch der Promotions-, Habilitations- und Berufungsstatistiken herausfiltern: Zum einen ist der starke Einbruch zwischen Promotion und Habilitation bzw. zwischen den entsprechenden Stellen (vereinfacht BAT IIa und C1) unübersehbar. Zum anderen ist ein deutlicher Schnitt aber auch bereits am Übergang von einem erfolgreichen Studium in die wissenschaftliche Laufbahn zu erkennen. Gleichstellungsmaßnahmen müssen also schwerpunktmäßig genau an diesen beiden Karriereschwellen ansetzen.

Die vorhandenen Zahlen sollen abschließend noch einmal aus einer anderen Perspektive betrachtet und um weitere Zahlen ergänzt werden. Dabei geht es um die Frage, wie sich die Personalmittel der MHH auf Frauen und Männer verteilen. Grafik

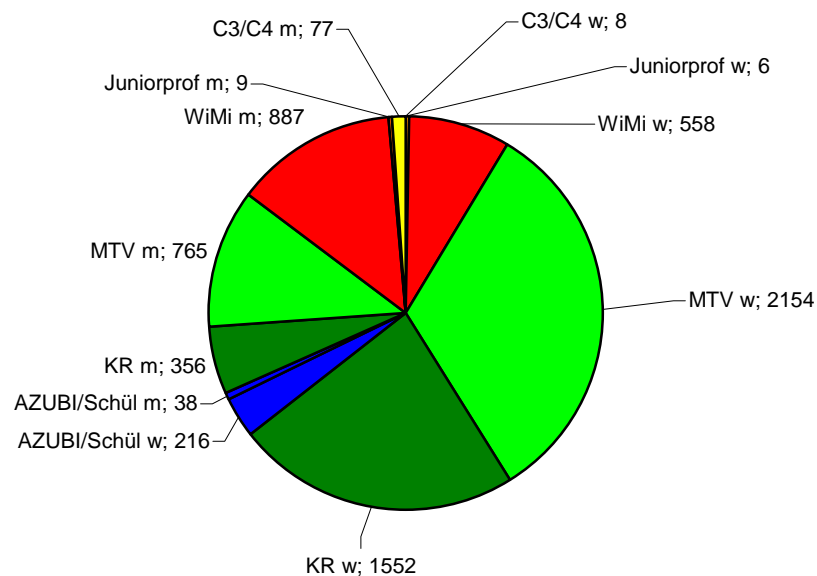
⁴ Abweichungen zu den vorhergehenden Tabellen sind stichtagsbedingt

9a zeigt, dass Frauen insgesamt 71 % des Personalbestandes ausmachen. Grafik 9b schlüsselt dies nach Statusgruppen näher auf.

Grafik 9a Frauen und Männer an der MHH gesamt



Grafik 9b Frauen und Männer an der MHH nach Statusgruppen⁵

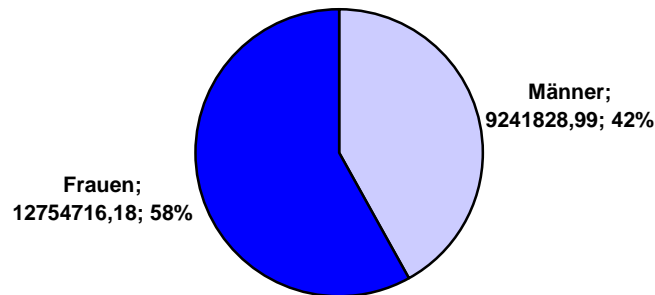


Die Grafiken 9 a/b, die die Anzahl von Frauen und Männern in den einzelnen Statusgruppen abbilden, können den Grafiken 10 a/b gegenübergestellt werden, die für die einzelnen Statusgruppen den Umfang der ihnen ausgezahlten Gehaltssummen

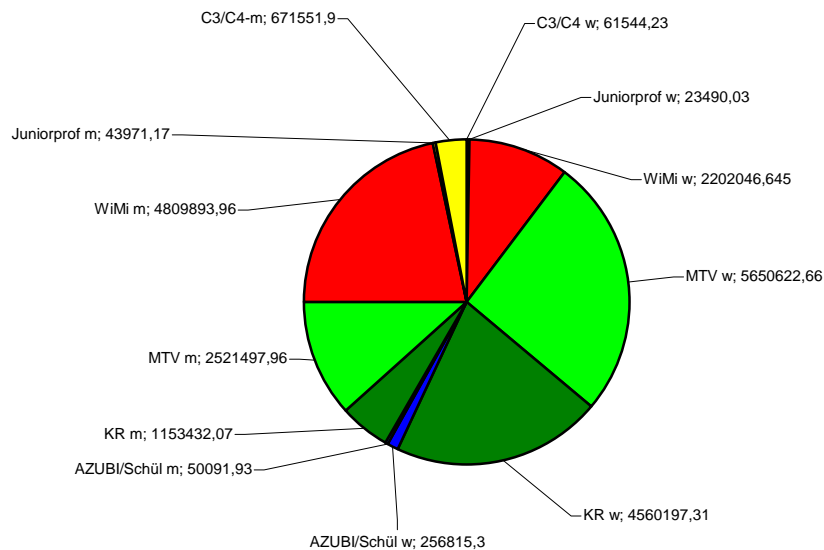
⁵ Der Unterschied zur Grafik 1c unter Pkt. 1 besteht darin, dass die Studierenden hier nicht mit aufgeführt sind, deshalb verschieben sich die Kreissegmente dem Umfang nach.

aufführen. Grafik 9 a zeigt im Vergleich mit Grafik 10 a zum Beispiel, dass Frauen zwar 71 % des Mitarbeiterstabes der MHH ausmachen, aber lediglich 58 % der Personalmittel erhalten. Für eine vertiefende Analyse könnten die prozentualen Gehaltssummen für Frauen und Männer je Statusgruppe mit den Prozentzahlen verglichen werden, die beide Geschlechter in der jeweiligen Gruppe einnehmen.

Grafik 10a Männer und Frauen an der MHH nach dem prozentualen Anteil der Gehaltssummen



Grafik 10b Frauen und Männer an der MHH nach Gehaltssummen^{6,7}



⁶ In der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (WiMi) sind die C1- und C2-Besoldungen enthalten.

⁷ In den C3/C4-Besoldungen ist auch die W3-Besoldung enthalten

Grafik 10 a/b ist ein erster Versuch, die Idee des *Gender budgeting*, also der Frage, wohin gehen bezogen auf die Geschlechter die Mittel der MHH, in die Gleichstellungsdiskussion an der MHH hinein zu tragen. Dabei ist hier zunächst nur die Verteilung der Personalmittel auf weibliche und männliche Beschäftigte abgebildet. Zukünftig könnten im Sinne eines umfassenden *Gender budgeting* als Teil des Qualitätsberichts alle Geldströme erfasst werden, also beispielsweise auch die Kosten, die für Frauengesundheit und Männergesundheit in der Forschung eingesetzt und in der Krankenversorgung erwirtschaftet werden. Die Grafiken 10a und 10b sind eine sehr eindrucksvolle Möglichkeit, bestehende Asymmetrien zwischen den Geschlechtern darzustellen

2 Arbeitsbericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Zu den Hauptaufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gehörte im Berichtszeitraum die Mitarbeit bei der Umsetzung des von der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung KFG unter der Leitung von Professorin Dr. Rita Gerardy-Schahn erarbeiteten und im Jahr 2003 für eine Laufzeit von fünf Jahren (01.07.2003 bis 30.07.2008) vom Senat der MHH beschlossenen Frauenförderplans. Wesentliche Punkte aus dem Frauenförderplan, die erfolgreich bearbeitet werden konnten, sind das Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur, die Vergabe von Frauenfördermitteln und die Integration der Frauenförderung in die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM).

2.1 Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der MHH

Die Programmplanung und Einwerbung der Mittel in Höhe von 45.000 Euro aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm des Bundes und der Länder HWP, bereitgestellt vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen, fand im Wintersemester 2003/2004 statt und lag in den Händen der damaligen kommissarischen Frauenbeauftragten der MHH PD Dr. Gertrud Haeseler. Die Mentees wurden nach einer hochschulweiten Ausschreibung von einem Lenkungsausschuss, bestehend aus dem damaligen Präsidenten der MHH Professor Dr. Horst von der Hardt, dem Forschungsdekan Professor Dr. Karl Welte, den wissenschaftlichen Mitgliedern der KFG sowie der Frauenbeauftragten, ausgewählt. Die Mitglieder des Lenkungsausschusses warben auch die Mentorinnen und Mentoren und steuerten den Matchingprozess. Das Mentoringprogramm startete mit einer Auftaktveranstaltung am 13.02.2004.

Im Rahmen des Programms gab es neben dem individuellen geregelten Austausch zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor, dem Kernstück der Mentoringarbeit, im Laufe des Jahres 2004 für die Mentees Workshops und Seminare zu folgenden Themen: "Kommunikation im Wissenschaftsbetrieb", "Forschungsförderung", "Bewerbungstraining/Assessment Center", "Präsentation/Moderation", Führung - situativ und motivierend" und "Konfliktmanagement". Zusätzlich wurden für Mentees und getrennt davon für Mentorinnen und Mentoren Coaching-Termine angeboten. Die Coachings fanden in Kleingruppen statt und wurden vor allem von den Mentees intensiv genutzt, nicht zuletzt, um die in Seminaren und Workshops erlernten Techniken zu vertiefen. Am Coaching beteiligte sich neben der externen Trainerin Johanna Regner auch Frau Ingeborg Person von der Abteilung Fort- und Weiterbildung der MHH, der an dieser Stelle dafür herzlich gedankt sein soll. Eine Verstetigung des Mentoringprogramms unter Beteiligung der Fort- und Weiterbildung ist eine Option für die Zukunft.

Mit einer durch Fragebögen vorbereiteten Zwischenevaluation konnte eine erste Einschätzung des Programmerfolgs gewonnen werden: Insgesamt gibt es von allen Beteiligten eine ausgesprochen positive Bewertung. Von den Mentees gilt dies hinsichtlich der Unterstützung der eigenen Karriere bzw. Karriereplanung durch die

Mentorin oder den Mentor ebenso wie hinsichtlich der in den Workshops und Seminaren erworbenen Kompetenzen. Einen Gewinn bildet auch die durch das Programm insgesamt bewirkte Steigerung des Selbstvertrauens mit einer entsprechenden Wirkung auf die Karrierechancen. Dass sich auch neue, z. T. fächerübergreifende wissenschaftliche Kooperationen sowohl unter den Mentees als auch zwischen Mentees und Mentorin oder Mentor ergeben haben, ist ein besonderer Erfolg des Programms. Im Rahmen des Mentoringprogramms wurde auch ein Stammtisch initiiert, aus dem sich in der Folge ein selbst organisierter Gesprächskreis der Mentees entwickelt hat. Zusätzlich wurde mit der Software Majordomo für die Mentees eine elektronische Kommunikationsplattform eingerichtet.

Die am Mentoringprogramm Beteiligten bilden eine wichtige Referenzgruppe für die Gleichstellungsarbeit. Aus diesem Kreis werden Themenfelder an die Gleichstellungsbeauftragte herangetragen und zugleich bietet sich hier ein informelles Beratungsgremium. Eine Abschlussevaluation des Programms, sowie ein Antrag auf Mittel für einen weiteren Programmdurchlauf sind in Vorbereitung. Die Abschlussveranstaltung findet am 03.03.2005 statt.

2.2 Vergabe der Frauenfördermittel 2004

Ein weiterer wichtiger Punkt der Umsetzung des Frauenförderplans der MHH war die Vergabe der Frauenfördermittel 2004, die mit einer Summe von 75.000 Euro auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen MHH und MWK festgeschrieben wurden. Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung führte die Vergabe gemeinsam mit der Forschungskommission und dem Gleichstellungsbüro durch.

Die KFG kam überein, einen Promotionsabschluss und einen Habilitationsanschub zu fördern und legte dafür die entsprechenden Auswahlkriterien fest. Es wurde eine MHH-interne Ausschreibung durchgeführt, auf die elf Bewerbungen für die Promotionsabschlussförderung und neun Bewerbungen für die Habilitationsanschubförderung eingingen. Die KFG entschied nach Prüfung der Unterlagen, jeweils drei Bewerbungen in die engere Wahl zu nehmen. Durch den Forschungsdekan Professor Welte wurden Fachgutachter und Fachgutachterinnen für Einzelgutachten bestimmt. Zeitgleich wurden die Abteilungsleiter der Bewerberinnen für die Habilitationsanschubförderung gebeten, für den Fall der Mittelzuweisung eine mindestens 50%ige Freistellung der betreffenden Wissenschaftlerin von ihren sonstigen Dienstaufgaben zu gewährleisten. Nach Eingang der Gutachten und Vorliegen der Freistellungszusagen traf die KFG eine abschließende Auswahl. Die Habilitationsanschubmittel wurden Dr. Katharina Wagner, Hämatologie-Onkologie, die Promotionsabschlussmittel zu gleichen Teilen Ute Brasseit und Silke Kramer, beide Epidemiologie, zuerkannt.

Alle drei Wissenschaftlerinnen nahmen die Förderung durch die MHH an, und inzwischen wurden sie mit entsprechenden Teilstellen eingestellt. Die drei Geförderten haben sich verpflichtet, Belegexemplare der im Zusammenhang mit der Förderung entstehenden Publikationen zur Verfügung zu stellen und im Rahmen

eines Kolloquiums, das voraussichtlich im Sommersemester 2005 stattfindet, über ihre Forschung zu berichten.

Nachdem vom Präsidenten auch für 2005 wieder Frauenfördermittel in Höhe von 75.000 Euro bereitgestellt wurden, hat die KFG inzwischen eine Neuausschreibung mit Fristende zum 01.01.2005 veranlasst. Da die Möglichkeiten für Frauen an der MHH zu promovieren im Allgemeinen gut sind, wurde beschlossen, die Fördermittel bei dieser Neuausschreibung ausschließlich für die Förderung von Habilitationen einzusetzen.

2.3 Integration der Frauenförderung in die Leistungsorientierte Mittelvergabe LOM

Als ein aller Voraussicht nach besonders nachhaltiges Instrument zur Förderung der Gleichstellung, das im Frauenförderplan der MHH festgeschrieben ist, dürfte sich die stärkere Gewichtung der Leistungen von Frauen bei der Berechnung der Leistungsorientierten Mittelvergabe LOM erweisen. Die bezogen auf die Forschung für LOM erarbeiteten Kriterien "eingeworbene Drittmittel" und "Impact-Faktoren von Publikationen" werden, wie im Frauenförderplan vorgesehen und durch die Diskussionen in der Forschungskommission (09.11.2004) und im Senat (10.11.2004) bekräftigt, in die entsprechenden Berechnungen mit dem Faktor 1,5 eingehen.

Diese Regelung kann dazu beitragen, die Akzeptanz der Projekte von Frauen und die Unterstützung dafür zu steigern, da die Leistungen von Frauen sich für Abteilungen, die LOM-Mittel erhalten, unmittelbar auszahlen. Zugleich werden die Leistungen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb der MHH deutlicher als bisher sichtbar gemacht.

2.4 Veranstaltungen für Frauen

Im Berichtszeitraum wurden drei Veranstaltungsreihen für Frauen initiiert:

1. In der Reihe ARBEITSWELT geht es um Themen, die für alle Mitarbeiterinnen der MHH relevant sind. Die erste Veranstaltung war dem Thema "Frauen und Rente" gewidmet. Zahlreiche Hörerinnen und einige Hörer bescherten der Referentin Dorte Härtel von der LVA eine lange Fragerunde. Die zweite Veranstaltung "Private Altersvorsorge - Was ist wichtig 2005" wurde von zwei Mitarbeitern der Sparkasse Hannover, Volker Thiemig und Harald Schröder, bestritten und fand vor einem Auditorium statt, das fast zur Hälfte aus Männern bestand. Die Reihe ARBEITSWELT wird sehr gut angenommen. Um herauszufinden, welche Themen für die Mitarbeiterinnen besonders interessant sind, wurde vom Gleichstellungsbüro in Verbindung mit der Veranstaltung zur Begrüßung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der MHH eine Umfrage durchgeführt. Als nächstes Thema wurde daraufhin „Selbstbehauptung und Selbstverteidigung“ in das Programm aufgenommen, da dafür das größte Interesse bekundet wurde.

2. Die Reihe KARRIERE-WEGE FÜR MEDIZINERINNEN UND NATURWISSENSCHAFTLERINNEN richtet sich an Studentinnen und junge Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ihnen sollen Berufsfelder vorgestellt werden, in denen Frauen, die an der MHH vertretene Fächer studiert haben, erfolgreich arbeiten. Gleichzeitig sollen die vortragenden Frauen dem weiblichen Nachwuchs Rollenvorbilder bieten, und zwar ebenso, was herkömmliche als auch was für Frauen bislang eher ungewohnte Karrierewege angeht. Eingeladen waren bereits Dr. Cornelia Goesmann, Fachärztin für Allgemeinmedizin und Psychotherapie und stellvertretende Vorsitzende der Niedersächsischen Ärztekammer, sowie Dr. Kirstin Börchers, Fachärztin für Gynäkologie und Geburtshilfe und Qualitätsmanagerin im Medizinbereich. Im Januar 2005 wird sich als dritte in der Reihe Dr. Daniela Langner aus der MHH, Fachärztin für Geriatrie und Rettungsärztin den Fragen der Studentinnen stellen. Weitere Veranstaltungen sind geplant, wobei Themenvorschläge von Studentinnen für die Reihe außerordentlich willkommen sind.

3. Die Zielgruppe der Veranstaltungsreihe GESUNDHEIT, GESCHLECHT UND MEDIZIN sind Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der MHH ebenso wie ihre männlichen Kollegen. Ziel der Reihe ist es, der geschlechterspezifischen Betrachtung medizinischer Forschung einen Raum zu bieten (dazu s. u. 2.10). Die erste Vortragende in dieser Reihe war Professorin Victoria Grace aus Neuseeland, die im Sommersemester 2004 als Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessorin an der Universität Oldenburg lehrte. Leider konnte sie mit ihrem in englischer Sprache vorgetragenen Beitrag über Women´s Chronic Pelvic Pain nur eine kleine Gruppe von Interessierten anziehen. Auch diese Reihe soll fortgesetzt werden.

2.5 Gremienbeteiligung

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nahm seit Amtsbeginn am 01.02.2004 an den Sitzungen zentraler Gremien und Kommissionen der MHH wie Hochschulrat, Senat, Sonderarbeitsgruppe Personal SAG und Forschungskommission teil und brachte dort Gleichstellungsthemen in die Diskussion ein. Termine in weiteren Kommissionen (Studienkommission, Kommission zur Erarbeitung einer neuen Grundordnung) und Ausschüssen (Kindertagesstätten-Ausschuss, WINK-Vorbereitungsgruppe, Wahlausschuss) sowie in den Sektionen I, II, III und IV wurden ebenfalls wahrgenommen.

In Zusammenarbeit mit der Senatskommission erarbeitete die Gleichstellungsbeauftragte einen Entwurf für eine Grundordnung der MHH. Die vorgeschlagenen Absätze zum Bereich Gleichstellung, die insbesondere die Tätigkeit der KFG und der Gleichstellungsbeauftragten regeln, wurden inzwischen in vollem Umfang in die vom Senat bestätigte Fassung der Grundordnung aufgenommen.

In Kooperation insbesondere mit der KiTa-Leitung war die Gleichstellungsbeauftragte an der Erarbeitung einer WINK-Ordnung bzw. an der Neufassung der KiTa-Ordnung der MHH beteiligt.

2.6 Berufungsverfahren

Eine für die Gleichstellungsthematik besonders wichtige Form der Gremienarbeit ist die Begleitung von Berufungsverfahren. Hier geht es nicht nur in jedem einzelnen Verfahren um Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an den Kommissionssitzungen und Berufungsvorträgen. Die Gleichstellungsbeauftragte achtet auch auf die ausreichende Beteiligung von Frauen als stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission, sie befasst sich mit allgemeinen Themen wie der Formulierung eines gesetzeskonformen und effektiven "Frauensatzes", 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 die Gleichstellungsbeauftragte die Bewerber und Bewerberinnen auch mit Fragen zur Genderkompetenz, etwa was den Bereich der geschlechterspezifischen Medizin oder der frauenspezifischen Nachwuchsförderung angeht.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet gezielt auf die Bewerbung von Frauen hin, indem sie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von anderen Hochschulen anspricht, in der Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult nach geeigneten Kandidatinnen recherchiert und Ausschreibungen in elektronischer Form über Frauennetzwerke verbreitet. Die Gleichstellungsbeauftragte wird auch von potenziellen Bewerberinnen ebenso wie von Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen bzw. medizinischer Fakultäten als Ansprechpartnerin in Anspruch genommen.

Das Gleichstellungsbüro ist in alle laufenden Berufungsverfahren eingebunden. Zu den im Berichtszeitraum abgeschlossenen Verfahren wurde in drei Fällen ausführlich, u. U. auch abweichend vom Votum der Kommission aus der Gleichstellungsperspektive Stellung genommen.

2.7 Stellenbesetzungsverfahren

In Stellenbesetzungsverfahren wird das Gleichstellungsbüro zunehmend routinemäßig eingeschaltet, immer weniger Einstellungsverfahren werden ohne Einbeziehung des Gleichstellungsbüros vollzogen. Die im Internen Arbeitsmarkt IAM ausgeschriebenen Stellen werden dem Gleichstellungsbüro in der Regel bekannt gemacht. Für externe Ausschreibungen ist noch keine entsprechende Routine etabliert, so dass es vorkommt, dass Einstellungen vollzogen werden, ohne dass die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war.

Bei Stellenbesetzungen entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte häufig nach Aktenlage. Handelt es sich um Stellen mit Leitungsfunktion, so nimmt die Gleichstellungsbeauftragte wenn möglich Akteneinsicht und ist bei den Auswahlgesprächen zugegen. Eine Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten kann auch auf den Wunsch einer Bewerberin zurückgehen.

Im Berichtszeitraum wurden 76 Stellenbesetzungsverfahren mit Beteiligung des Gleichstellungsbüros abgeschlossen: 40 Stellen gingen an Frauen, 36 Stellen erhielten Männer. Auch hier ist die Tendenz zu erkennen, die sich oben bei der Darstellung der Beschäftigtenstatistik zeigte: Auf höhere Positionen werden häufiger Männer als Frauen eingestellt. So gingen die zu besetzenden Oberarztstellen im Verhältnis 3 : 1 an Männer bzw. Frauen.

Tab. 7 Abgeschlossene Stellenbesetzungsverfahren mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (April 2004 bis 20. Dezember 2004)

	mit Männern besetzt	mit Frauen besetzt
Oberarztstellen	3	1
Ärztinnen/Ärzte/(Zahnärzte/Tiermediziner/innen)	16	27 (z. T. Stellenteilung)
Wissenschaftliche MA	2	18
AiPs, Doktoranden, wiss. Hilfskräfte	5	3
Sonstige Wissenschaftler/innen (Biochemiker/innen, Chemiker/innen, Apotheker/innen, Biologen/Biologinnen, Bibliothekarinnen/Bibliothekare)	5	8
Sonstige Leitungspositionen	4	4
Sonstige Stellen		2
gesamt	35	63

Gelegentlich wird ein Antrag auf Verzicht auf Ausschreibung an die Gleichstellungsbeauftragte gestellt, wenn für eine zu besetzende Stelle ein bestimmter Kandidat oder eine Kandidatin bereits ausgewählt ist. Inwieweit dies nach den gesetzlichen Vorgaben überhaupt möglich ist, wird derzeit geprüft. Nach dem niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz, das auch für Hochschulen gilt, soweit nicht im Hochschulgesetz andere Regelungen getroffen sind, haben Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich zu erfolgen, wobei allenfalls von einer öffentlichen, nicht jedoch von einer internen Ausschreibung abgesehen werden kann. Die Gleichstellungsbeauftragte hat angeregt, für Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen, also für wissenschaftliche Stellen und Führungspositionen, generell Ausschreibungen auf der Internetseite der MHH vorzunehmen, um der gesetzlichen Ausschreibungspflicht gerecht zu werden und zugleich den finanziellen und zeitlichen Aufwand für externe Ausschreibungen in vertretbarem Rahmen zu halten.

2.8 Beratung von Frauen

Alle Beratungen im Gleichstellungsbüro sind vertraulich. Die Einbeziehung von anderen Abteilungen der MHH und auch von Vorgesetzten erfolgt nur, wenn die Frauen, die zur Beratung kommen, sich damit ausdrücklich einverstanden erklären. Beratungen nehmen einen großen Teil der Arbeitszeit im Gleichstellungsbüro ein.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum etwa 100 Beratungen durchgeführt, wobei eine genaue Zahlenangabe schwierig ist, da unter „Beratung“ ein breiter Bereich von einem kurzen Telefonat mit konkreten Informationen oder einer Weitervermittlung an andere Stellen bis hin zu ausführlichen persönlichen, auch mehrfachen Gesprächen unter Einbeziehung weiterer Beratungsstellen oder beispielsweise auch der oder des Vorgesetzten einer ratsuchenden Frau zu verstehen ist. Bei Beratungen wird nach Maßgabe der Sachlage mit dem Personalmanagement, der Rechtsabteilung, der Fort- und Weiterbildung, dem Personalrat, der Sozialberatungsstelle und mit dem betriebsärztlichen Dienst kooperiert.

Inhaltlich sind die Beratungen vielfältig. Relativ oft thematisieren die Frauen Schwierigkeiten, die sie am Arbeitsplatz mit Kolleginnen und/oder Kollegen oder auch mit Vorgesetzten haben. Die meisten Beratungen gibt es jedoch zu den Themen Arbeitsvertrag bzw. Vertragsverlängerung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit der Vereinbarkeitsproblematik und dem dabei zentralen Punkt der Kinderbetreuung wenden sich Frauen aus allen Gruppen an das Gleichstellungsbüro. Entspannung brachte in dieser Hinsicht für Wissenschaftlerinnen mit Kindern im Krippenalter die WINK-Initiative des Präsidenten mit einem Kontingent von 12 speziell für Wissenschaftlerinnenkinder reservierten Plätzen in der MHH-KiTa. Da der Kinderbetreuungsbedarf insgesamt die vorhandenen Betreuungsplätze weiterhin übersteigt und die Frage der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie noch andere Aspekte außer der Kinderbetreuung aufweist, hat die Gleichstellungsbeauftragte angeregt, an der MHH das Audit „Familiengerechte Hochschule“ durchzuführen und so zu einer gesamthaften und vielgestaltigen Verbesserung der Situation zu kommen und gleichzeitig die Position der MHH im Wettbewerb um gute Frauen zu verbessern.

Einen besonderen Bereich bilden im Gleichstellungsbüro Beratungen im Zusammenhang mit Berufungs- oder Einstellungsverfahren und Beratungen zur Karriereplanung, die in der Regel von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingefordert werden. In diesem Zusammenhang werden auch spezielle Karrierehemmnisse für Frauen in der Wissenschaft thematisiert, die einer umfassenden Aufarbeitung bedürfen.

In vielen Fällen kann Frauen durch Informationen, Vermittlung von Kontakten, Unterstützung in Gesprächen mit Vorgesetzten oder auf andere Art und Weise geholfen werden. 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.

Die Beratung kann im Einzelfall folgenreich sein. So wurde von mehreren Mitarbeiterinnen aus der Pflege die Problematik der Abschaffung von Dienstplanmodellstationen vorgetragen. Die Gleichstellungsbeauftragte führte darauf hin zahlreiche Gespräche mit Betroffenen wie auch mit zuständigen Stellen an der MHH sowie im Wissenschafts- und im Finanzministerium. Vom Gleichstellungsbüro wurde unter den Frauen der betroffenen Stationen eine Umfrage durchgeführt und in einer gemeinsam mit dem Personalrat einberufenen Personalversammlung wurde

nach Lösungen gesucht. Schließlich konnte mit Unterstützung des Vizepräsidenten für Krankenversorgung Dr. Andreas Tecklenburg ein Kompromiss gefunden werden, der zumindest eine eingeschränkte Fortführung des Modells auf einer Station ermöglicht. Da es eine begleitende Evaluation geben soll, hat die MHH die Option, die Erfahrungen beispielsweise im Rahmen des Audit „Familiengerechte Hochschule“ für die zukünftige Gestaltung familienfreundlicher Arbeitszeiten zu nutzen.

2.9 Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Innerhalb der MHH nutzt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte jede Möglichkeit zur Vernetzung. Gespräche wurden im Berichtszeitraum mit einer großen Zahl von Professorinnen und Professoren und mit vielen Mitarbeiterinnen geführt, ebenso mit dem Personalmanagement, der Fort- und Weiterbildung, der Pflegedienstleitung, der Pressestelle, dem Personalrat und dem AStA. Mit den Mitgliedern des Präsidiums und dem Präsidium als ganzem gibt es teils regelmäßige, teils an aktuellen Fragen ausgerichtete Gesprächstermine.

Außerhalb der MHH wurden vom Gleichstellungsbüro zu allen relevanten Einrichtungen und einschlägigen Netzwerken Kontakte aufgebaut: zum niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und zum Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit ebenso wie zur Landeskonferenz der niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten LNHF und zur Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten BuKoF, und hier speziell der Kommission Klinika innerhalb der BuKoF.

Eine Sitzung der LNHF-Arbeitsgruppe für Mitarbeiterinnen der MTV-Gruppe fand unter Vorsitz von Frau Ulrike Kästner aus dem MHH-Gleichstellungsbüro am 28.10.2004 an der MHH statt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist innerhalb der LNHF Mitglied einer Arbeitsgruppe zur Novellierung des niedersächsischen Hochschulgesetzes (Leitung Helga Gotzmann, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hannover und LNHF-Vorsitzende). Enger Kontakt besteht außerdem zum Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät der Universität Göttingen. Gemeinsam mit der Göttinger Kollegin Dr. Christine Amend-Wegmann verfasste die Gleichstellungsbeauftragte der MHH eine Stellungnahme zum Entwurf der Humanmedizinverordnung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist auch im Arbeitskreis „Medizinerinnen im Nordverbund“ aktiv, zu dem sich Gleichstellungsbeauftragte von Medizinischen Fakultäten aus dem norddeutschen Raum zusammengefunden haben, die den Aufbau eines hochschulübergreifenden Mentoringprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen planen. Sie arbeitet daneben im „Forum Mentoring“ mit, einem bundesweiten Zusammenschluss von Mentoring-Projekten an Hochschulen, die an Frauen- und Gleichstellungsbüros angesiedelt sind.

Die Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros werden mit Plakaten und Handzetteln jeweils umfassend hausintern beworben. Für die hausinterne Öffentlichkeitsarbeit

wurde vom Gleichstellungsbüro ein Flyer erstellt, der allgemeine Informationen, Adressen und Ansprechpartnerinnen aufführt. Für umfangreichere Informationen zur Gleichstellungsarbeit an der MHH und darüber hinaus wurde die Webseite der Gleichstellung neu gestaltet und erweitert. Hier werden ständig aktuelle, gleichstellungsrelevante Informationen bereitgestellt. Auf große Resonanz stößt ein ständig erweiterter hausinterner E-mail-Verteiler, der – zunächst nur für Wissenschaftlerinnen – frauen- und gleichstellungsrelevante Informationen sowie Informationen zur Genderforschung verbreitet. Verschiedene Informationen aus unterschiedlichsten Quellen, z.B. von MHH-Gremien, Bundes- und Landesministerien oder aus Frauennetzwerken.

Das Gleichstellungsbüro beteiligt sich mit einer Umfrage, aktuellen Aushängen und einem Poster an den regelmäßig stattfindenden Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine sehr fruchtbare Kooperation hat sich zwischen dem Gleichstellungsbüro und der Redaktion des *MHH-Info* in Bezug auf gleichstellungsrelevante Themen entwickelt. Ideen und Informationen fließen hier in beide Richtungen und finden ihren Niederschlag zumeist auf den Seiten von Emma H.

2.10 Unterstützung von Frauengesundheitsforschung und geschlechter-spezifischer Medizin

Die Stärkung von Frauen- und Geschlechterforschung ist neben dem Abbau von Benachteiligungen und der Herstellung von Chancengleichheit für Frauen der zweite Pfeiler des Gleichstellungsauftrages der Hochschule. Da es zugleich ein großes öffentliches Interesse an geschlechterspezifischer medizinischer Forschung gibt (vgl. BMFSFJ 2002: *Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen 2002*, BLK 2004 *Bericht zur Situation von Frauen in der Medizin*) ist die Unterstützung der Frauen- und Geschlechterforschung ein besonderes Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten.

In diesem Bereich wurde bereits die Veranstaltungsreihe GESUNDHEIT, GESCHLECHT UND MEDIZIN initiiert (s. o. Pkt. 2.4) und es befinden sich weitere Veranstaltungen in der Planung. Die Gleichstellungsbeauftragte kooperiert dazu mit zahlreichen Wissenschaftlerinnen der MHH, die bereits geschlechterspezifische Themen bearbeiten oder entsprechende Forschungsinteressen geäußert haben. Mit einem ausführlichen Schreiben unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte die Bewerbung der MHH beim MWK um eine Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung. Dem Antrag wurde inzwischen entsprochen. Durch das Gleichstellungsbüro wird nun die Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung für die zu erwartende Gastprofessorin aus Kanada unterstützt und hier insbesondere die Kontaktabahnung zu Wissenschaftlerinnen anderer niedersächsischer Hochschulen, die sich mit Geschlechterforschung beschäftigen.

Die drei niedersächsischen Genderforschungszentren planen mit Unterstützung des MWK eine internationale Tagung zur Frauen- und Geschlechterforschung. Die MHH-Gleichstellungsbeauftragte ist in der Vorbereitungsgruppe für die Tagung aktiv und richtete eines der Treffen dieser Gruppe am 09.06.2004 an der MHH aus. Durch

die Mitarbeit konnte nicht nur die Integration medizinischer Themen in das Tagungsprogramm erreicht werden, es wurde auch MHH-Professorin Dr. Brigitte Lohff für den Beirat zur Tagungsvorbereitung benannt. Dies ist insofern ein Erfolg, als die MHH an keinem der Genderforschungszentren beteiligt ist und die Medizin dort generell noch nicht vertreten ist.

2.11 Zusammenfassung und Ausblick

Im Zentrum der Gleichstellungsarbeit standen im Berichtszeitraum die Umsetzung zentraler Bestandteile des geltenden Frauenförderplans der MHH sowie die Initiierung niedrigschwelliger Angebote für Frauen aus allen Gruppen. Darüber hinaus machte sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im ersten Jahr ihrer Amtszeit mit den Menschen an der MHH sowie den Strukturen und Regeln bekannt und knüpfte MHH-interne und externe Netze.

Die Umsetzung des Frauenförderplans in allen seinen Facetten wird auch weiterhin im Zentrum der Aufgabenstellung stehen. An konkreten Vorhaben absehbar ist ein Workshop der aus Frauenfördermitteln geförderten Frauen und eine Ausstellung "40 Jahre Frauen an der MHH". Ein Neuantrag auf Mittel für einen weiteren Durchlauf des Mentoringprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur wird gestellt werden. Darüber hinaus wird es Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie geben (Stichwort „Audit Familiengerechte Hochschule“) sowie Aktivitäten zur Stärkung der geschlechterspezifischen Medizin.

Medizinische Hochschule Hannover
Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
OE 0013
Carl-Neuberg-Str. 1

30625 Hannover