

## 2. Anmerkungen zur Methode und zur Qualität der Daten

---

Das Frauenbüro hat die Entwicklungen und Veränderungen der letzten 10 Jahre beobachtet, Daten abgerufen und aufbereitet. Wir haben uns bemüht, Daten nach derselben Fragestellung abzurufen, was uns allerdings nicht in allen Fällen gelungen ist. Durch laufende Veränderungen bei der Datenaufbereitung sind die Daten zudem nicht bis ins Detail genau. Die statistische Grundlage reicht jedoch aus, um die Entwicklungen zu skizzieren.

Als Beispiele für „Ungenauigkeiten“ seien die folgenden aufgeführt: Beschäftigte in Altersteilzeit werden in der Statistik als befristet beschäftigt geführt. Ihre Arbeitssituation ist, kurz vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, jedoch eine völlig andere als die derjenigen, die mit befristeten Verträgen eingestellt wurden.

Durch rechtliche Veränderungen werden Sitz- und Sonderwachen, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Beurlaubte in den Statistiken von 1992 und 2002 unterschiedlich geführt.

Zulagen werden in der Statistik nicht berücksichtigt. So werden Beschäftigte trotz Zulage zu einer höheren Gehaltsgruppe in der Statistik mit ihrer niedrigeren Gehaltsgruppe geführt.

Außerdem muss noch darauf hingewiesen werden, dass sich der Frauenanteil durch Beurlaubungen und Teilzeitarbeit von Frauen erhöht: Das bedeutet konkret: teilen sich zwei Frauen eine Stelle, lassen sich beide beurlauben und werden von zwei Frauen vertreten, so finden sich plötzlich für eine Stelle vier Frauen in der Statistik wieder.

### 3. Frauen als Mitarbeiterinnen der MHH

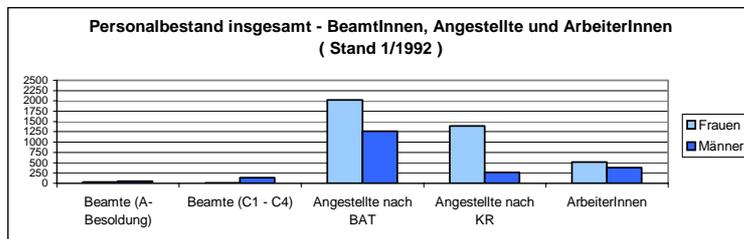
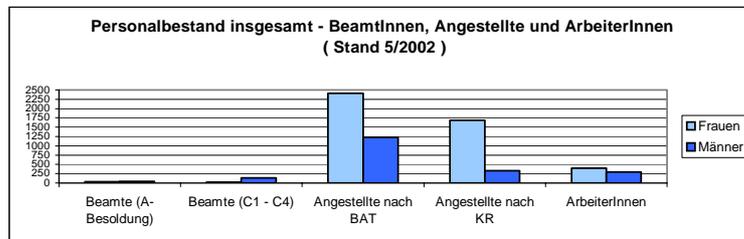
#### 3.1 Insgesamt

**Tabelle 1a**  
**Personalbestand insgesamt - BeamtInnen, Angestellte und ArbeiterInnen**  
**(Stand 5/2002)**

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	davon Teilzeit			
					Frauen	Prozent	Männer	Prozent
BeamtInnen (B-Besoldung)	-	-	-	-	-	-	-	-
BeamtInnen (A-Besoldung)	81	35	46	43%	12	34%	5	11%
BeamtInnen (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 nach KR	2.025	1.690	335	83%	561	33%	27	8%
ArbeiterInnen	709	407	302	57%	135	33%	22	7%
<b>Personalbestand insgesamt</b>	<b>6.628</b>	<b>4.573</b>	<b>2.055</b>	<b>69%</b>	<b>1.523</b>	<b>33%</b>	<b>163</b>	<b>8%</b>

**Tabelle 1b**  
**Personalbestand insgesamt - BeamtInnen, Angestellte und ArbeiterInnen**  
**(Stand 1/1992)**

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	davon Teilzeit			
					Frauen	Prozent	Männer	Prozent
BeamtInnen (B-Besoldung)	2	-	2	0%	-	-	-	-
BeamtInnen (A-Besoldung)	87	29	58	33%	3	10%	-	-
BeamtInnen (C1 - C4)	149	13	136	9%	-	-	-	-
Angestellte nach BAT	3.287	2.022	1.265	62%	475	23%	70	6%
Angestellte nach KR	1.650	1.391	259	84%	229	16%	15	6%
ArbeiterInnen	892	513	379	58%	131	26%	5	1%
<b>Personalbestand insgesamt</b>	<b>6.067</b>	<b>3.968</b>	<b>2.099</b>	<b>65%</b>	<b>838</b>	<b>21%</b>	<b>90</b>	<b>4%</b>



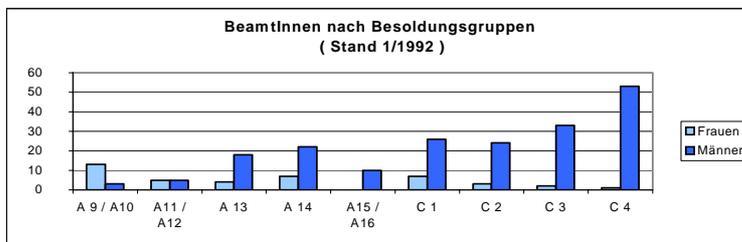
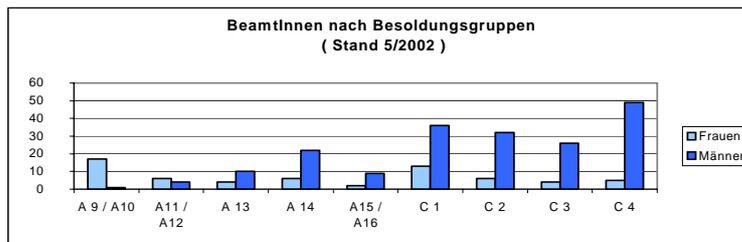
### 3.2 Beamtinnen und Beamte

**Tabelle 2a**  
**BeamtInnen (A und C-Besoldungen) nach Besoldungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung (Stand 5/2002)**

Besoldung	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
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%	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>252</b>	<b>63</b>	<b>189</b>	<b>25%</b>	<b>14</b>	<b>22%</b>	<b>10</b>	<b>5%</b>	<b>20</b>	<b>32%</b>	<b>68</b>	<b>36%</b>

**Tabelle 2b**  
**BeamtInnen (A und C-Besoldungen) nach Besoldungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung (Stand 1/1992)**

Besoldung	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
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%	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>252</b>	<b>63</b>	<b>189</b>	<b>25%</b>	<b>14</b>	<b>22%</b>	<b>10</b>	<b>5%</b>	<b>20</b>	<b>32%</b>	<b>68</b>	<b>36%</b>



---

Die Gesamtzahl **der Beamtinnen und Beamten nach der A-Besoldung** ist im Berichtszeitraum von 87 auf 81 gesunken, wobei sich die Anzahl der Beamtinnen von 29 auf 35 erhöht hat, während die Anzahl der Beamten von 58 auf 46 gesunken ist. Somit hat sich der Frauenanteil in diesem Zeitraum von 33% auf 43%, also um 10 Prozentpunkte, erhöht (vgl. Tabellen **1a** und **1b**).

Differenziert nach gehobenem und höherem Dienst ergibt sich folgendes Bild:

Im **gehobenen Dienst** beträgt der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A9 / A10 94% (1992 = 81%) und in A11 / A12 60% (1992 = 50%).

Im **höheren Dienst** liegt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A13 bei 29% (1992 = 18%), in A14 bei 21% (1992 = 24%) und in den Besoldungsgruppen A15 / A16 bei 18% (1992 = 0%).

Der Frauenanteil ist somit in den letzten zehn Jahren in allen Besoldungsgruppen (mit Ausnahme von A14) gestiegen, am stärksten allerdings in der höchsten Besoldungsgruppe A15 / A16 nämlich um 18%; d.h. unter den 11 Beschäftigten dieser Besoldungsgruppen sind heute immerhin zwei Frauen, während 1992 noch keine Frau in dieser Position zu finden war. Die Gesamtzahl der **Beamtinnen und Beamten nach der C-Besoldung** ist im Berichtszeitraum von 149 auf 171 gestiegen. Anzumerken ist, dass sich hierbei die Anzahl der Frauen von 13 auf 28 mehr als verdoppelt hat, die Anzahl der Männer dagegen von 136 auf 143 nur geringfügig angestiegen ist (vgl. Tabellen **1a** und **1b**).

Differenziert nach wissenschaftlichen Assistentinnen/Assistenten und Professorinnen/Professoren ergibt sich folgendes Bild:

In den Besoldungsgruppen C1 und C2 (**wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten**) stieg die Zahl der Beschäftigten von 60 auf 87. Die Anzahl der Frauen in diesen beiden Besoldungsgruppen erhöhte sich von 10 auf 19, was nahezu einer Verdoppelung entspricht. In der Besoldungsgruppe C1 haben wir einen Anstieg von 21% auf 27% und in der Besoldungsgruppe C2 einen Anstieg von 11% auf 16% zu verzeichnen. Allerdings haben alle 6 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Besoldungsgruppe C2 ein befristetes Beschäftigungsverhältnis. Die Gesamtzahl der **Professorinnen und Professoren** (Besoldungsgruppen C3 und C4) ist von 89 auf 84 gesunken, was auf einen Rückgang von C3-Stellen zurückzuführen ist. Die Zahl der C3-Professorinnen erhöhte sich von 2 auf 4 und damit der Frauenanteil auf 13% (1992 = 6%), die der C4-Professorinnen von 1 auf 5, was einem Anstieg des Frauenanteils von 2% auf 9% entspricht.

### 3.3 BAT-Angestellte

Tabelle 3a

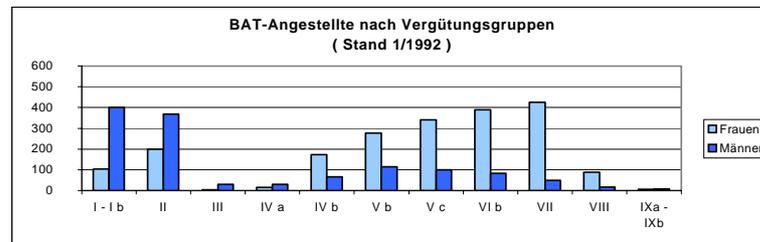
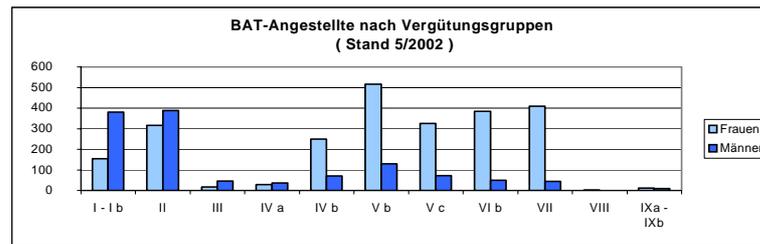
BAT-Angestellte nach Vergütungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung (Stand 5/2002)

BAT	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen		Männer		Frauen		Männer	
					Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
I - I b	535	154	381	29%	43	28%	16	4%	59	38%	114	30%
II	705	316	389	45%	125	40%	63	16%	286	91%	347	89%
III	62	17	45	27%	6	35%	6	13%	3	18%	2	4%
IV a	64	28	36	44%	13	46%	7	19%	7	25%	5	14%
IV b	321	250	71	78%	94	38%	5	7%	45	18%	7	10%
V b	646	516	130	80%	177	34%	7	5%	86	17%	10	8%
V c	398	325	73	82%	97	30%	10	14%	93	29%	10	14%
VI b	434	384	50	88%	121	32%	2	4%	50	13%	12	24%
VII	454	410	44	90%	176	43%	3	7%	86	21%	8	18%
VIII	2	2	-	100%	1	50%	-	0%	2	100%	-	0%
IX a - IX b	21	11	10	52%	3	27%	1	0%	-	0%	2	0%
<b>Ges.</b>	<b>3.642</b>	<b>2.413</b>	<b>1.229</b>	<b>66%</b>	<b>813</b>	<b>34%</b>	<b>104</b>	<b>8%</b>	<b>658</b>	<b>27%</b>	<b>403</b>	<b>33%</b>

Tabelle 3b

BAT-Angestellte nach Vergütungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung (Stand 1/1992)

BAT	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen		Männer		Frauen		Männer	
					Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
I - I b	504	104	400	21%	14	13%	1	0%	50	48%	173	43%
II	569	200	369	35%	59	30%	51	14%	82	91%	325	88%
III	35	4	31	11%	2	50%	-	0%	-	0%	1	3%
IV a	46	15	31	33%	3	20%	5	16%	-	0%	1	3%
IV b	238	173	65	73%	34	20%	2	3%	-	0%	3	5%
V b	392	277	115	71%	59	21%	3	3%	54	19%	10	9%
V c	439	340	99	77%	77	23%	2	2%	75	22%	6	6%
VI b	473	390	83	82%	69	18%	2	2%	56	14%	7	8%
VII	473	425	48	90%	129	30%	3	6%	64	15%	8	17%
VIII	106	89	17	84%	26	29%	1	6%	30	34%	3	18%
IX a - IX b	12	5	7	42%	3	60%	-	-	-	-	-	-
<b>Ges.</b>	<b>3.287</b>	<b>2.022</b>	<b>1.265</b>	<b>62%</b>	<b>475</b>	<b>23%</b>	<b>70</b>	<b>6%</b>	<b>529</b>	<b>26%</b>	<b>540</b>	<b>43%</b>



---

Die Gesamtzahl **der Angestellten nach BAT** ist im Berichtszeitraum von 3.287 auf 3.642 gestiegen, die Anzahl der weiblichen Angestellten von 2.022 auf 2.413. Damit beträgt der Frauenanteil in diesem Bereich 66% (1992 = 62%). Differenziert nach Angestellten im mittleren bzw. gehobenen Dienst ergibt sich folgendes Bild:

Bei den Angestellten im **mittleren und gehobenen Dienst** (Vergütungsgruppe IX – III BAT) beträgt der Frauenanteil 78%, (1992 = 79%). Besonders hoch sind die Frauenanteile in den Vergütungsgruppen VIII bis IVb. Unter diese Vergütungsgruppen fallen die „klassischen Frauenberufe“ im Angestelltenbereich (mit Männeranteilen unter 20%). Dieser Bereich ist neben dem Bereich der Pflege ein zweiter Bereich mit hohem Frauenanteil.

Bei den **Angestellten im höheren Dienst** (Vergütungsgruppen II – I) handelt es sich überwiegend um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gesamtzahl der Angestellten in diesen Vergütungsgruppen ist im Berichtszeitraum von 1.073 auf 1.240 gestiegen. Dieser Zuwachs erfolgte zu Gunsten der Frauen:

Ihr Anteil ist in dieser Gruppe von 28% (304) auf 38% (470) gestiegen, wobei die Zahl der beschäftigten Männer nahezu gleich geblieben ist. Differenziert nach Besoldungsgruppe II und I liegt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe BAT II bei 45% (1992 = 35%), Anstieg um 10 Prozentpunkte. In der Besoldungsgruppe BAT Ib – I bei 29% (1992 = 21%; Anstieg um 8 Prozentpunkte.

In der Vergütungsgruppe II arbeiten 40% der Frauen Teilzeit (1992 = 30%) und 16% der Männer (1992 = 14%). In den Vergütungsgruppen Ib – I arbeiten 28% der Frauen Teilzeit (1992 = 13%) und 4% der Männer (1992 = 0%). Der Anteil derjenigen, die auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit reduziert haben, liegt bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich unter dem derjenigen, denen nur eine Teilzeitstelle angeboten wurde (Doktorandinnen und Doktoranden). Es gibt jedoch keine Erhebung darüber, wie hoch der Anteil der Angestellten ist, die ihre Arbeitszeit auf eigenen Wunsch reduziert haben.

Positiv zu vermerken ist die Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen um 10% (BAT II) bzw. 8 (BAT Ib – I) Prozentpunkte. Die Erhöhung des Frauenanteils auf den BAT – II Stellen lässt sich zum Teil darauf zurückführen, dass Doktorandenstellen in der Biologie überwiegend mit Frauen besetzt werden.

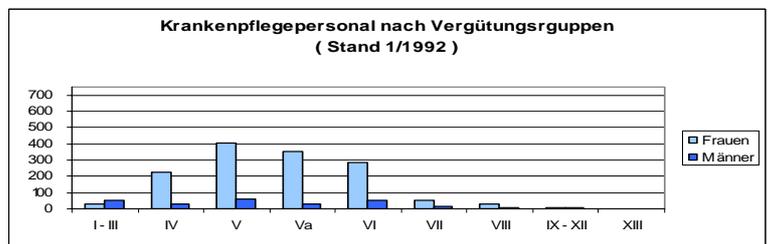
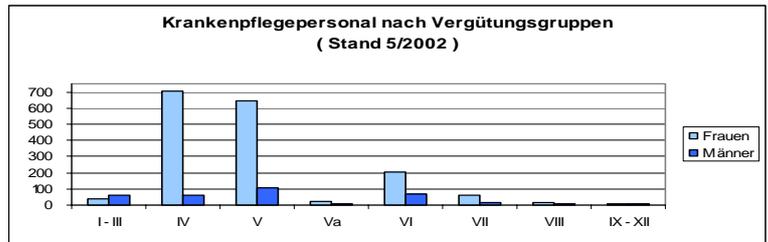
### 3.4 Krankenpflegepersonal

**Tabelle 4a**  
Krankenpflegepersonal nach Vergütungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung (Stand 5/2002)

KR	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen		Männer		Frauen		Männer	
					Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
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%
<b>Ges.</b>	<b>2.025</b>	<b>1.690</b>	<b>335</b>	<b>83%</b>	<b>561</b>	<b>33%</b>	<b>27</b>	<b>8%</b>	<b>70</b>	<b>4%</b>	<b>12</b>	<b>4%</b>

**Tabelle 4b**  
Krankenpflegepersonal nach Vergütungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung (Stand 1/1992)

KR	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen		Männer		Frauen		Männer	
					Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
I - III	79	27	52	34%	10	37%	-	0%	7	26%	3	6%
IV	254	223	31	88%	17	8%	-	0%	11	5%	1	3%
V	469	407	62	87%	59	14%	8	13%	22	5%	6	10%
Va	386	356	30	92%	87	24%	3	10%	10	3%	1	3%
VI	342	287	55	84%	55	19%	3	5%	8	3%	2	4%
VII	71	54	17	76%	-	0%	1	6%	1	2%	-	0%
VIII	32	27	5	84%	1	4%	-	0%	-	0%	-	0%
IX - XII	16	10	6	63%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
XIII	1	-	1	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
<b>Ges.</b>	<b>1.650</b>	<b>1.391</b>	<b>259</b>	<b>84%</b>	<b>229</b>	<b>16%</b>	<b>15</b>	<b>6%</b>	<b>59</b>	<b>4%</b>	<b>13</b>	<b>5%</b>



---

Die Anzahl der **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Krankenpflege** hat sich im Berichtszeitraum von 1.650 auf 2.025 erhöht. Die Zahl der beschäftigten Frauen ist von 1.391 auf 1.690 gestiegen. Mit einem Frauenanteil von 83% (1992 = 84%) ist die Krankenpflege ein Frauenberuf. Die Erhöhung der Beschäftigtenzahl in den letzten 10 Jahren (um 375 Beschäftigte) geht zum wesentlichen Teil auf eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigten (von 244 auf 588), also um 344 zurück.

Die Teilzeitquote ist auch in diesem Bereich gestiegen, sie beträgt bei den Frauen 33% (1992 = 16%); bei den Männern 8% (1992 = 6%). Das ist eine Zunahme um 17 Prozentpunkte bei den Frauen und zwei Prozentpunkte bei den Männern. Befristete Arbeitsverträge spielen in der Krankenpflege nur eine marginale Rolle.

Betrachtet man die einzelnen Vergütungsgruppen, so zeigt sich folgendes Bild:

In den untersten Vergütungsgruppen (KR I – III), d.h. bei den **Krankenpflegehelferinnen** und **Krankenpflegehelfern**, liegt der Frauenanteil bei 41% (1992 = 34%). Dass in diesen Vergütungsgruppen der Frauenanteil nur halb so hoch ist wie in der Krankenpflege insgesamt, ist darauf zurückzuführen, dass Transporteure (fast ausschließlich Männer) hier eingruppiert sind.

Über dem durchschnittlichen Frauenanteil in der Krankenpflege in der MHH von 83% liegt der Frauenanteil in den Vergütungsgruppen in denen **Krankenschwestern** und **Krankenpfleger** eingruppiert sind:

Der Frauenanteil in der Vergütungsgruppe KR IV beträgt 92%; (1992 = 88%), in KR V 86%, (1992 = 62%), in KR Va 84%, (1992 = 92%).

Unter dem durchschnittlichen Frauenanteil von 83% liegt der Frauenanteil der Vergütungsgruppe KR VI mit 75% (1992 = 84%) und in den Vergütungsgruppen, in denen **Krankenschwestern** und **Krankenpfleger** in Leitungspositionen eingruppiert sind: Der Frauenanteil beträgt in KR VII 77% (1992 = 76%), in KR VIII 63% (1992 = 84%) und in den höchsten Vergütungsgruppen KR IX – XII gerade noch 42% (1992 = 63%).

Die Zahl der leitenden Krankenschwestern und Krankenpfleger (KR VII – XII, teilweise KR VI) beträgt nach einer Erhebung des Personalmanagement aus dem Jahre 2001 insgesamt 194, davon 139 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 72%. Somit liegt der Anteil der **Krankenschwestern in Leitungspositionen** (Stand 5/2001) um ca. 10 Prozentpunkte unter dem der Frauen in der Krankenpflege insgesamt (Stand 5/2002). In den Spitzenpositionen der Krankenpflege sind überdurchschnittlich viele Männer beschäftigt, der Frauenanteil nimmt mit jeder höheren Vergütungsgruppe ab, und diese Tendenz hat sich im Berichtsraum verschärft.

### 3.5 Arbeiterinnen und Arbeiter

**Tabelle 5a**

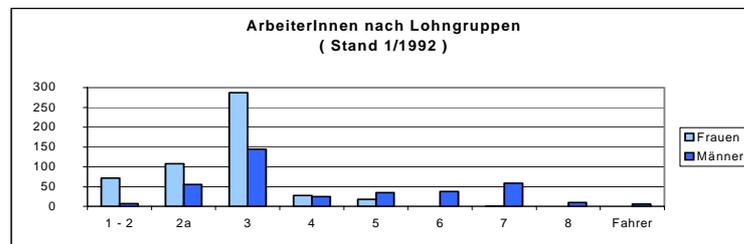
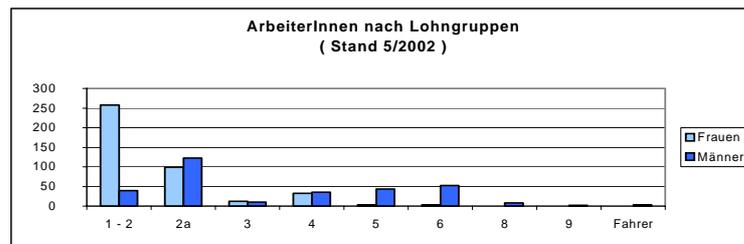
**ArbeiterInnen nach Lohngruppen, Geschlecht und Teilzeit und Befristung (Stand 5/2002)**

MTArb.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
1 - 2	297	258	39	87%	93	36%	8	21%	39	15%	9	23%
2a	221	99	122	45%	29	29%	5	4%	13	13%	12	10%
3	22	12	10	55%	5	42%	-	0%	2	17%	2	20%
4	67	32	35	48%	7	22%	2	6%	11	34%	4	11%
5	46	3	43	7%	-	0%	2	5%	-	0%	2	5%
6	56	3	53	5%	1	33%	5	9%	-	0%	5	9%
8	8	-	8	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
9	2	-	2	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Fahrer	3	-	3	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
<b>Ges.</b>	<b>709</b>	<b>407</b>	<b>302</b>	<b>57%</b>	<b>135</b>	<b>33%</b>	<b>22</b>	<b>7%</b>	<b>65</b>	<b>16%</b>	<b>34</b>	<b>11%</b>

**Tabelle 5b**

**ArbeiterInnen nach Lohngruppen, Geschlecht und Teilzeit und Befristung (Stand 1/1992)**

MTArb.	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	davon Teilzeit				davon befristet			
					Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
1 - 2	78	71	7	91%	30	42%	-	0%	31	44%	-	0%
2a	163	108	55	66%	47	44%	3	5%	16	15%	17	31%
3	432	287	145	66%	48	17%	1	1%	1	0%	1	1%
4	53	28	25	53%	5	18%	1	4%	1	4%	3	12%
5	53	18	35	34%	1	6%	-	0%	-	0%	2	6%
6	38	-	38	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
7	59	1	58	2%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
8	10	-	10	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Fahrer	6	-	6	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
<b>Ges.</b>	<b>892</b>	<b>513</b>	<b>379</b>	<b>58%</b>	<b>131</b>	<b>26%</b>	<b>5</b>	<b>1%</b>	<b>49</b>	<b>10%</b>	<b>23</b>	<b>6%</b>



---

Die Anzahl der **Arbeiterinnen und Arbeiter** ist im Berichtszeitraum von 892 auf 709 gesunken. Die Anzahl der Arbeiterinnen hat sich von 513 auf 403 verringert, die der Arbeiter von 379 auf 302. Der Frauenanteil ist mit 57% (1992 = 58%) fast konstant geblieben. 33% der Frauen (1992 = 26%) und 7% der Männer (1992 = 1%) arbeiten Teilzeit.

Da die Anzahl Teilzeitarbeitender im selben Zeitraum von 136 auf 157 gestiegen ist, bedeutet das, dass der Stellenabbau in diesem Bereich noch größer ist als man den ersten Zahlen entnehmen kann.

Eine Betrachtung der einzelnen Lohngruppen ergibt folgendes Bild:

In den untersten Lohngruppen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich. Er beträgt in den Lohngruppen 1 und 2 87% (1992 = 91%). In Lohngruppe 2a liegt der Frauenanteil bei 45% (1992 = 66%), in Lohngruppe 3 beträgt er 55% (1992 = 81%) und in Lohngruppe 4 finden wir einen Frauenanteil von 48% (1992 = 50%).

In den höheren Lohngruppen liegt der Frauenanteil bei unter 10% und sinkt sogar auf Null. In Lohngruppe 5 beträgt der Frauenanteil 7% (1992 = 29%) und in der Lohngruppe 6 5% (1992 = 0%). In den Lohngruppen 8 und 9 arbeiten nach wie vor keine Frauen.

Bei den **Arbeiterinnen und Arbeitern** ist die Unterrepräsentanz von Frauen in den gelernten Berufen besonders deutlich. In den Lohngruppen MTArb 5-9 arbeiten kaum Frauen, von 115 Beschäftigten sind lediglich 6 weiblich. Hier ist auch keine positive Tendenz im Sinne der Chancengleichheit von Frauen festzustellen. Ein Grund liegt sicher darin, dass die Anzahl der Beschäftigten in diesem Bereich im Berichtszeitraum reduziert wurde. Der Frauenanteil kann sich aber nur dann erhöhen, wenn Stellen neu zu besetzen sind und dann auch mit Frauen besetzt werden. Bei der Besetzung von Stellen für FacharbeiterInnen müssen die Verantwortlichen in der technischen Verwaltung ein besonderes Augenmerk auf die Bewerbungen von Frauen legen.

## 4. Vertragslaufzeiten

### 4. 1 Neueinstellungen

**Tabelle 6a**  
**Neueinstellungen von Frauen und Laufzeit der Verträge**  
**(Juni 1997 bis Mai 2002)**

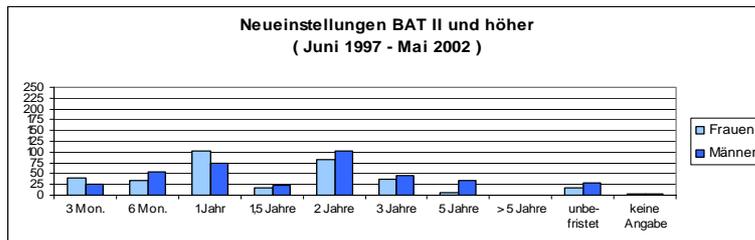
	Laufzeit der Verträge										Neueinstellungen
	bis										
	3 Mon.	6 Mon.	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	5 Jahre	> 5 Jahre	unbefristet	keine Angabe	Gesamt
BAT II u. höher	39	35	103	17	82	38	7	1	17	2	341
Krankenpflege	26	20	52	19	23	7			158	12	317
BAT III u. niedriger	30	42	105	31	73	42	5	2	51	11	392
ArbeiterInnen	7	7	18	3	4				6	6	51
<b>Gesamt</b>	<b>102</b>	<b>104</b>	<b>278</b>	<b>70</b>	<b>182</b>	<b>87</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>232</b>	<b>31</b>	<b>1101</b>

**Tabelle 6b**  
**Neueinstellungen von Männern und Laufzeit der Verträge**  
**(Juni 1997 bis Mai 2002)**

	Laufzeit der Verträge										Neueinstellungen
	bis										
	3 Mon.	6 Mon.	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	5 Jahre	> 5 Jahre	unbefristet	keine Angabe	Gesamt
BAT II u. höher	25	53	74	22	103	45	35	1	28	4	390
Krankenpflege	2	3	11	4	5	2	1		24	2	54
BAT III u. niedriger	7	14	117		9	6	3		16	2	174
Arbeiter	7	5	5	1	1				7	11	37
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>75</b>	<b>207</b>	<b>27</b>	<b>118</b>	<b>53</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>75</b>	<b>19</b>	<b>655</b>

**Tabelle 6c**  
**Neueinstellungen BAT II und höher**  
**(Juni 1997 bis Mai 2002)**

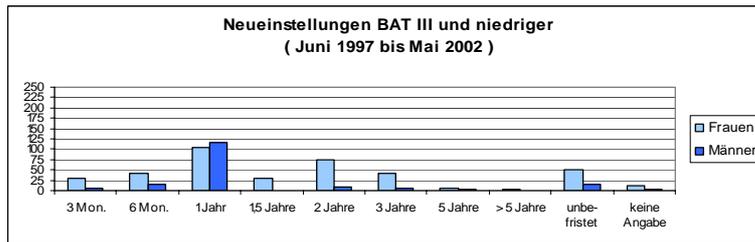
	Laufzeit der Verträge										Neueinstellungen
	bis										
	3 Mon.	6 Mon.	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	5 Jahre	> 5 Jahre	unbefristet	keine Angabe	Gesamt
Frauen	39	35	103	17	82	38	7	1	17	2	341
Männer	25	53	74	22	103	45	35	1	28	4	390



**Tabelle 6d**

**Neueinstellungen BAT III und niedriger  
(Juni 1997 bis Mai 2002)**

	Laufzeit der Verträge										Neueinstellungen
	bis										
BAT III u. niedriger	3 Mon.	6 Mon.	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	5 Jahre	> 5 Jahre	unbefristet	keine Angabe	Gesamt
Frauen	30	42	105	31	73	42	5	2	51	11	392
Männer	7	14	117		9	6	3		16	2	174



Die Statistik der Neueinstellungen wurde im Frauenbüro geführt, (Berichtszeitraum ist Juni 1997 bis Mai 2002). In diesem Zeitraum erfolgten 1.756 Neueinstellungen (ohne Ärztinnen und Ärzte im Praktikum), davon 1.101 Neueinstellungen von Frauen und 655 Neueinstellungen von Männern. Von den neu eingestellten Beschäftigten haben 307 unbefristete Verträge erhalten, 232 Frauen und 75 Männer. Somit haben 76% der Frauen unbefristete Verträge erhalten und 24% der Männer. Der höhere Anteil von unbefristet eingestellten Frauen ist darauf zurückzuführen, dass in der Krankenpflege, im Gegensatz zu den anderen Bereichen der MHH, zumindest etwa die Hälfte der Neueinstellungen unbefristet erfolgt. Unbefristete Einstellungen in der Krankenpflege, einem Frauenarbeitsbereich, erhöhen den Frauenanteil an unbefristeten Neueingestellten insgesamt.

Betrachtet man die Neueinstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt wurden 341 Frauen und 390 Männer eingestellt. Bei den kürzeren Verträgen (mit Laufzeiten bis zu einem Jahr) stehen 177 Neueinstellungen von Frauen 152 Neueinstellungen von Männern gegenüber. Bei den befristeten Verträgen mit einer längeren Vertragslaufzeit (mehr als ein Jahr) stehen 145 Neueinstellungen von Frauen 206 Neueinstellungen von Männern gegenüber. Unbefristet wurden 17 Frauen und 28 Männer eingestellt.

## 4.2 Verlängerung befristeter Arbeitsverträge

**Tabelle 7a**  
Verlängerungen der Arbeitsverträge von Frauen  
(Juni 1997 bis Mai 2002)

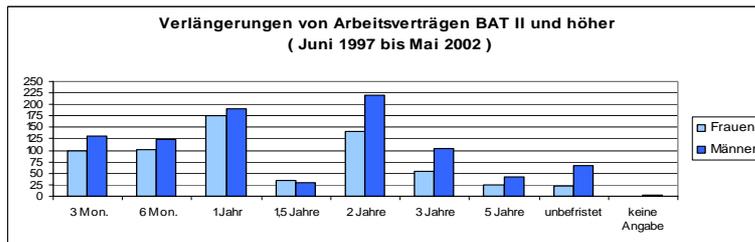
	Verlängerung der Arbeitsverträge									Vertrags- verlängerungen
	bis									
	3 Mon.	6 Mon.	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	5 Jahre	unbe- fristet	Keine Angabe	Gesamt
BAT II u. höher	100	101	175	35	140	55	25	22		653
Krankenpflege	21	18	51	15	25	12	1	147	8	298
BAT III und niedriger	94	98	239	60	128	56	20	117	5	817
ArbeiterInnen	13	3	24	1	8	1	1	14	6	71
<b>Gesamt</b>	<b>228</b>	<b>220</b>	<b>489</b>	<b>111</b>	<b>301</b>	<b>124</b>	<b>47</b>	<b>300</b>	<b>19</b>	<b>1839</b>

**Tabelle 7b**  
Verlängerungen der Arbeitsverträge von Männern  
(Juni 1997 bis Mai 2002)

	Verlängerung der Arbeitsverträge									Vertrags- verlängerungen
	bis									
	3 Mon.	6 Mon.	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	5 Jahre	unbe- fristet	Keine Angabe	Gesamt
BAT II u. höher	131	123	190	29	221	105	42	68	2	911
Krankenpflege	4	8	15	3	19	2	2	37		90
BAT III und niedriger	15	18	23	5	16	6	2	19	4	108
Arbeiter	9	4	6		3	1		14	2	39
<b>Gesamt</b>	<b>159</b>	<b>153</b>	<b>234</b>	<b>37</b>	<b>259</b>	<b>114</b>	<b>46</b>	<b>138</b>	<b>8</b>	<b>1148</b>

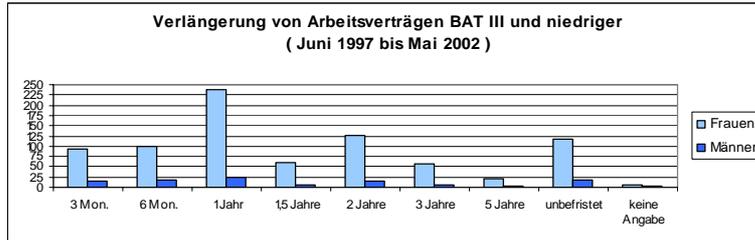
**Tabelle 7c**  
Verlängerungen von Arbeitsverträgen BAT II und höher  
(Juni 1997 bis Mai 2002)

	Verlängerung der Arbeitsverträge									Vertrags- verlängerungen
	bis									
BAT II u. höher	3 Mon.	6 Mon.	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	5 Jahre	unbe- fristet	Keine Angabe	Gesamt
Frauen	100	101	175	35	140	55	25	22		653
Männer	131	123	190	29	221	105	42	68	2	911



**Tabelle 7d**  
**Verlängerungen von Arbeitsverträgen BAT III und niedriger**  
**(Juni 1997 bis Mai 2002)**

	Verlängerung der Arbeitsverträge									Vertrags- verlängerungen
	bis									
BAT III u. niedriger	3 Mon.	6 Mon.	1 Jahr	1,5 Jahre	2 Jahre	3 Jahre	5 Jahre	unbe- fristet	Keine Angabe	<b>Gesamt</b>
Frauen	94	98	239	60	128	56	20	117	5	<b>817</b>
Männer	15	18	23	5	16	6	2	19	4	<b>108</b>



Im **Berichtszeitraum (Juni 1997 bis Mai 2002)** sind insgesamt 2.987 Arbeitsverträge verlängert worden, 1.839 Verträge von Frauen und 1.148 Verträge von Männern. Von diesen Vertragsverlängerungen waren 438 unbefristet: 300 Verträge von Frauen und 138 Verträge von Männern. Der höhere Anteil von Frauen, die bei einer Vertragsverlängerung unbefristete Verträge erhalten haben, ist wiederum auf die hohe Anzahl unbefristeter Vertragsverlängerungen in der Krankenpflege (mit ihrem hohen Frauenanteil) zurückzuführen.

Die Tendenz zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge (Stichwort „Flexibilisierung“) setzt sich immer stärker durch, und das nicht nur in der MHH, sondern auch in anderen Universitätskliniken und Krankenhäusern. Die gesetzlichen Grundlagen für diese Praxis werden immer stärker ausgebaut.

Die Befristung der Arbeitsverträge mit der Option auf Verlängerung hat unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen. Befristete Arbeitsverträge sind häufig der Einstieg in eine unbefristete Beschäftigung, sie werden häufig mit jüngeren Beschäftigten abgeschlossen. Für jüngere Frauen werden befristete Arbeitsverträge zu einem besonderen Problem und erschweren die Familiengründung. Im Falle einer Schwangerschaft wird der befristete Arbeitsvertrag häufig nicht verlängert, und das geschieht nicht nur in Bereichen, in denen Frauen in der Zeit des Mutterschutzes nicht beschäftigt werden dürfen bzw. Beschäftigungseinschränkungen bestehen.

---

Beratungsgespräche im Frauenbüro haben gezeigt, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sich häufig in der Situation sehen, sich zwischen Karriere und Kindern entscheiden zu müssen, ein für sie schwer zu lösender Konflikt.

Gerade Mitarbeiterinnen in Forschungsprojekten wissen häufig nicht, wie sie sich ihren Kinderwunsch erfüllen sollen und sehen sich im starken Loyalitätskonflikt ihren Vorgesetzten gegenüber.

Bei nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen geht es dagegen eher um den Konflikt zwischen einer selbständigen Existenzsicherung durch Vollzeitwerbstätigkeit und Kinderbetreuung (verbunden mit Beurlaubungen, Teilzeitarbeit).

Die Statistik über die Vertragslaufzeiten wird vom Frauenbüro seit 1997 geführt. Da keine älteren Vergleichszahlen vorliegen, kann keine Aussage darüber gemacht werden, ob sich die Laufzeiten der Verträge in den letzten zehn Jahren verändert haben.

Deutlich wird aus der Statistik jedoch, dass sich die Laufzeiten der befristeten Verträge mit Männern von denen mit Frauen unterscheiden: mit Frauen werden eher kürzere Verträge abgeschlossen als mit Männern.

Die daraus resultierenden Konflikte sind absehbar. So ist es schwer zu vermitteln, dass teilweise neu einzustellende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem unbefristeten Vertragsverhältnis beginnen, andere aber bereits länger befristete Verträge haben. Aus der Sicht der Vorgesetzten ist ein solches Vorgehen jedoch oft sinnvoll, da Personen, die aus einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur MHH wechseln, dieses möglicherweise nur tun, wenn ihnen hier eine bestimmte Sicherheit geboten wird.

Zur Gewinnung von qualifiziertem Personal ist es deshalb nicht immer sinnvoll, unbefristete Arbeitsplätze an bereits befristet Beschäftigte zu vergeben, solange diese Arbeitsplätze für die Personalgewinnung genutzt werden müssen. Entscheidungen hierüber werden dementsprechend häufig als Willkürakt empfunden.

## 5. Fazit

---

Betrachtet man die Entwicklung der letzten 10 Jahre, so ist festzustellen, dass der Frauenanteil, auch in herausgehobenen Positionen - außer im Bereich der Krankenpflege und der ArbeiterInnen - kontinuierlich zugenommen hat. Die Zunahme erfolgt zwar langsam, trotzdem sollte dieser positive Trend gewürdigt werden.

### **Sozialer Wandel braucht Zeit!**

Die Teilzeitquote ist bei den Frauen um 12 Prozentpunkte (auf 35%) gestiegen. Gerade in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen scheint sich auch an der MHH das Familienmodell vom Mann als Ernährer und der Frau als Hausfrau und Zuverdienerin durchzusetzen. Aus den Daten lässt sich jedoch nicht ersehen, wie viele der Frauen ihre Arbeitszeit auf eigenen Wunsch reduziert haben, oder nur deshalb Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. Die hohe Teilzeitquote bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist darauf zurückzuführen, dass Nachwuchsstellen in der Biologie als Teilzeitstellen angelegt sind und in diesem Bereich überwiegend Frauen arbeiten.

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es der MHH gelungen, bezüglich der Chancengleichheit von Frauen einen ersten Schritt nach vorn zu tun; im Jahre 2001 haben sich 7 Frauen und 41 Männer habilitiert, der Frauenanteil unter den Habilitationen beträgt somit 15%. Erfreulich ist auch, dass im wissenschaftlichen Bereich (C-Besoldungen) der Frauenanteil von 9% auf 16 % gestiegen ist. Obwohl die Zahl der Professorinnen in den letzten zehn Jahren insgesamt gestiegen ist, liegt der Anteil mit 13% bei C3- und 9% bei C4-Stellen weiterhin deutlich unter dem in den Zielvereinbarungen mit dem MWK bis zum Jahr 2007 angestrebten Anteil von 25%. Nach wie vor steht auch nur eine Frau an der Spitze einer klinischen Abteilung. Durch eine entsprechende Berufungspolitik und geeignete Maßnahmen zur Chancengleichheit ist allerdings darauf hinzuwirken, dass sich die positive Tendenz in der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen weiterhin fortsetzt.

Die Anzahl der Beschäftigten der MHH hat sich im Berichtszeitraum (1992 – 2002) von 6.067 auf 6.628 erhöht, also um knapp 10 Prozent. Diese Erhöhung der Beschäftigtenzahlen ist zum einen auf eine Ausweitung der Teilzeitstellen zurückzuführen, zum anderen darauf, dass auch Beurlaubte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit in der Statistik mitgezählt werden. Arbeiteten 1992 insgesamt 928 Beschäftigte Teilzeit, stieg deren Anzahl 2002 auf 1.686.

An der MHH arbeiten insgesamt 4.573 Frauen (1992 = 3.968). Damit beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten z. Zt. 69% (1992 = 65%), was einer Erhöhung des Frauenanteils um 4 Prozentpunkte entspricht. Stärker erhöht hat sich die Anzahl der Frauen, die Teilzeit arbeiten: von 838 insgesamt in 1992 auf 1.523 im Jahre 2002. Betrag der Teilzeitanteil der Frauen 1992 21%, liegt er 2002 bei 33%. Im Vergleich dazu liegt der Teilzeitanteil der männlichen Beschäftigten bei 8% (1992 = 4%)

## Tabellenverzeichnis

Tab.1a	Personalbestand insgesamt - BeamtInnen, Angestellte und ArbeiterInnen, Stand 5/2002
Tab.1b	Personalbestand insgesamt - BeamtInnen, Angestellte und ArbeiterInnen, Stand 1/1992
Tab.2a	BeamtInnen (A- und C-Besoldungen) nach Besoldungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung, Stand 5/2002
Tab.2b	BeamtInnen (A- und C-Besoldungen) nach Besoldungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung, Stand 1/1992
Tab.3a	BAT-Angestellte nach Vergütungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung, Stand 5/2002
Tab.3b	BAT-Angestellte nach Vergütungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung, Stand 1/1992
Tab.4a	Krankenpflegepersonal nach Vergütungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung, Stand 5/2002
Tab.4b	Krankenpflegepersonal nach Vergütungsgruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung, Stand 1/1992
Tab.5a	ArbeiterInnen nach Lohngruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung, Stand 5/2002
Tab.5b	ArbeiterInnen nach Lohngruppen, Geschlecht, Teilzeit und Befristung, Stand 1/1992
Tab.6a	Neueinstellungen von Frauen und Laufzeit der Verträge (6/1997 bis 5/2002)
Tab.6b	Neueinstellungen von Männern und Laufzeit der Verträge (6/1997 bis 5/2002)
Tab.6c	Neueinstellungen BAT II und höher (6/1997 bis 5/2002)
Tab.6d	Neueinstellungen BAT III und niedriger (6/1997 bis 5/2002)
Tab.7a	Verlängerungen der Arbeitsverträge von Frauen (6/1997 bis 5/2002)
Tab.7b	Verlängerungen der Arbeitsverträge von Männern (6/1997 bis 5/2002)
Tab.7c	Verlängerungen von Arbeitsverträgen BAT II und höher (6/1997 bis 5/2002)
Tab.7d	Verlängerungen von Arbeitsverträgen BAT III und niedriger (6/1997 bis 5/2002)