

Auszug aus dem

Julius-Maximilians-  
UNIVERSITÄT  
WÜRZBURG

Gleichstellungskonzept

im nichtwissenschaftlichen Bereich



nach dem  
Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von  
Frauen und Männern  
(BayGIG)

Geltungsbereich bis 2018

## Einleitung

Das Gleichstellungskonzept der Julius-Maximilians-Universität Würzburg (im Folgenden: JMU) ist Rückblick, Bestandsaufnahme und Ausblick auf die Gleichstellungssituation. Das Konzept ist ein wichtiger Beitrag zur Sensibilisierung von Dienststellenleitung, Vorgesetzten, Führungskräften, sowie der Beschäftigten. Dies gilt besonders hinsichtlich der Entwicklung individueller Strategien und Maßnahmen mit Zielvorgaben zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftsunterstützenden Bereich.

Die JMU sieht sich dem Verfassungsauftrag und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern, bestehende Nachteile zu beseitigen und die gesetzlichen Zielsetzungen in dargelegten Handlungsfeldern zu realisieren.

***“Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.”  
(Art. 3 Abs. 2 GG)***

Die Herausforderungen der Zukunft, mit der sich rasch verändernden dienstleistungsorientierten Arbeitswelt, können nur von leistungsstarken, wandlungsfähigen und modernen Einrichtungen / Institutionen gemeistert werden. Dem Wettbewerb, sowie der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung, ist daher mit geeigneten Mitteln zu begegnen.

Das verpflichtet die Dienststelle, die Beschäftigten und Führungskräfte gleichermaßen. Gerade für Führungspersonal muss es selbstverständlich sein, aktiv für die Gleichstellung einzutreten. Neben ihren fachlichen und grundlegenden personellen Fähigkeiten werden gendersensible Kompetenzen erwartet.

Positive Vorbilder, insbesondere in Vorgesetzten oder Leitungsfunktionen, schaffen zeitgemäße Anreize und lassen ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeitswelt und Familie sowie eine partnerschaftliche Verteilung der Aufgaben zwischen den Geschlechtern entstehen.

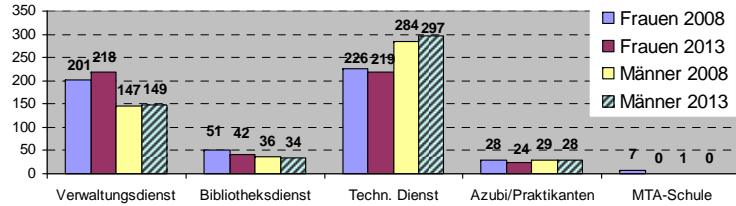
Die JMU ist bestrebt, unter effektiver und flexibler Ausnutzung der gegenwärtigen Konditionen die Gleichstellung von Frauen und Männern nach den Anforderungen des Gesetzes und der selbst gesteckten Ziele bestmöglich umzusetzen und zur gelebten Realität wachsen zu lassen.

Das auszugsweise dargestellte Gleichstellungskonzept für den wissenschaftsunterstützenden Bereich enthält neben der Analyse der Beschäftigungssituation konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind. Ebenso sind Schritte struktureller Art und Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie zur Sicherung der Chancengleichheit aufgezeigt.

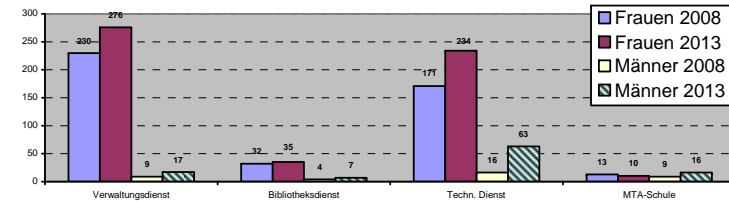
## Situationsbericht

Die Gehaltsstruktur sowie die Anteile von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen und in der Voll- und Teilzeittätigkeit stellen sich zum Stichtag 30.06.2013 wie folgt dar.

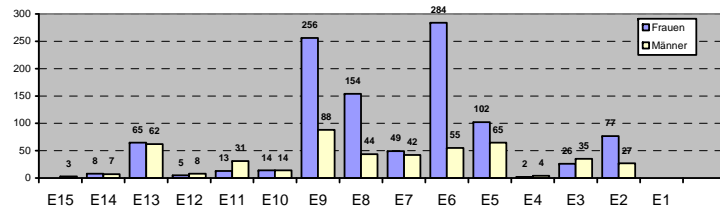
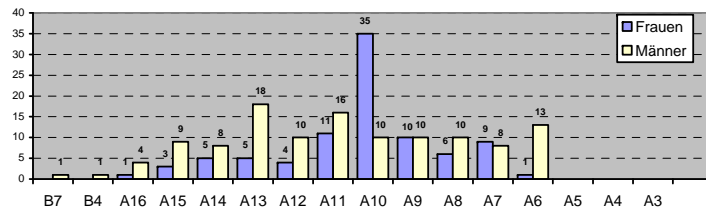
### Vollzeitbeschäftigungen



### Teilzeitbeschäftigungen

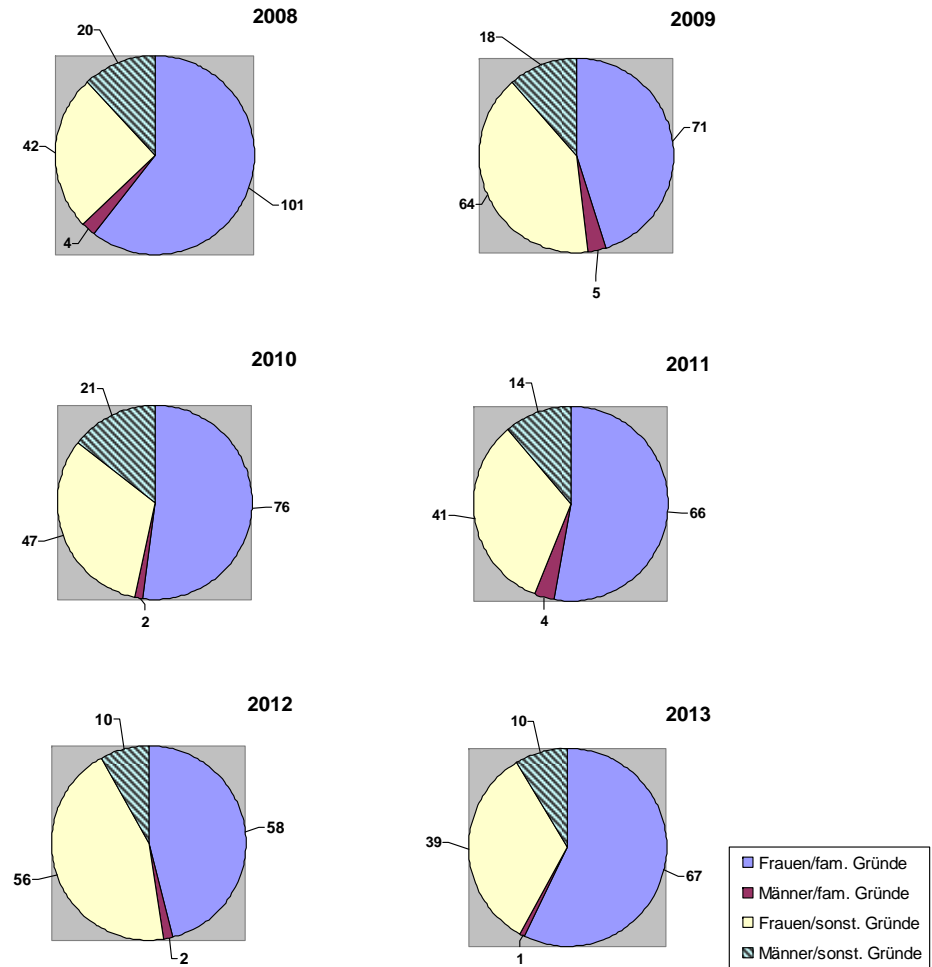


### Besoldungs- und Entgeltgruppen



## Situationsbericht

Anhand der nachfolgenden Diagramme lässt sich die Entwicklung der Beurlaubungen im Berichtszeitraum unter Berücksichtigung der Gründe nachvollziehen.



## Maßnahmen

Im Folgenden werden konkrete Maßnahmen beschrieben, mit denen die JMU dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen Alltag in noch stärkerem Maße gerecht werden möchte.

### Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen werden, es sei denn ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung, in weiblicher und männlicher Form bzw. geschlechtsneutral veröffentlicht. Bei der Festlegung des Anforderungsprofils ist darauf zu achten, dass es sich nicht an einem auf Männer zugeschnittenem Rollenmuster orientiert. Die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen sind voll auszuschreiben. Die Universität trägt dem erklärten Willen des Landtages Rechnung, die Teilzeitfähigkeit einer Stelle nur in Ausnahmefällen zu verneinen. Daher wird in der Ausschreibung auf die Beschäftigungsmöglichkeit in Teilzeit besonders hingewiesen.

### Erhöhung des Frauenanteils

In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, insbesondere in Führungspositionen, wird zur Erhöhung des Frauenanteils in die Ausschreibung der Hinweis aufgenommen, dass die Bewerbung von Frauen besonders erwünscht ist.

Bei der Besetzung von Führungspositionen sind die direkten Vorgesetzten gefordert, die entsprechenden Fähigkeiten bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern. Speziell Frauen sollen so motiviert werden, mittel- oder langfristig Führungsaufgaben anzustreben, auch wenn sie Familienpflichten wahrnehmen. Vorgesetzte haben daher Frauen wie Männer in ihrer Selbstständigkeit und Selbstverantwortung am Arbeitsplatz zu stärken.

### Stellenbesetzungen

Bei der Stellenbesetzung ist auf das Ziel der Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, zu achten. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, insbesondere von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Im Auswahlverfahren ist grundsätzlich darauf zu achten, dass keine Fragen gestellt werden, deren Beantwortung zu einer mittelbaren oder unmittelbaren Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts führen könnte. Auf Wunsch der sich Bewerbenden kann die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte zum Vorstellungsgespräch hinzugezogen werden.

Zeiten, in denen die Bewerberinnen und Bewerber familienbedingt nicht berufstätig oder teilzeitbeschäftigt waren, werden bei der Qualifikationsbeurteilung nicht nachteilig gewichtet. Vielmehr ist zu prüfen, ob während der Arbeitsunterbrechung bzw. -reduzierung Qualifikationen und Kompetenzen erworben wurden, die für die Erfüllung der Stellenanforderungen genutzt werden können.

## Maßnahmen

Ehemalige Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und zwischenzeitlich keine andere Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, sollen bei Vorliegen freier Stellen unter Beachtung des Leistungsprinzips wieder eingestellt werden.

### Arbeitszeiten

Die JMU wird Anträgen auf Flexibilisierung der Arbeitszeit zur Erfüllung von Familienpflichten – bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus - entsprechen, soweit dienstliche Belange nicht zwingend entgegenstehen. Es soll darauf geachtet werden, dass die Lage der Präsenzzeit im Regelfall den Öffnungszeiten der jeweiligen Kinderbetreuungseinrichtungen angepasst ist.

Die JMU strebt die Einführung familienfreundlicher Gleitzeitregelungen im Rahmen der weiten Spielräume der bereits bestehenden Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit in allen Bereichen der JMU an.

Zur Wahrung der Chancengleichheit und zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienpflichten hat die Telearbeit, als eine individuelle Form der Arbeitsorganisation, eine wichtige Rolle. Die Dienstvereinbarung zur alternierenden Wohnraum- und Telearbeit für das wissenschaftsunterstützende Personal verbindet, durch eine sinnvolle Gestaltung und Flexibilisierung der Arbeit, das Interesse der Dienststelle mit den Bedürfnissen der Beschäftigten.

Über die Teilhabe an innovativen Arbeitsformen steigert die JMU die zeitliche und örtliche Flexibilität und Souveränität der Beschäftigten.

### Teilzeitbeschäftigung

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird, unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle und der organisatorischen Möglichkeiten, entsprochen.

Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind hiervon nicht ausgeschlossen. Die JMU wirkt darauf hin, dass sich sowohl für die Beschäftigten in Teilzeit als auch für die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich die gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

Es ist es der JMU ein Anliegen, auch männliche Beschäftigte zur Inanspruchnahme von Elternzeit, familienbedingter Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung zu motivieren.

## Maßnahmen

### Beurlaubungen, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird Anträgen auf Beurlaubung oder Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit aus familienpolitischen Gründen (Art. 89 BayBG und entsprechend anwendbare tarifliche Regelungen) entsprochen.

Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit ist im Rahmen der zur Verfügung stehenden Stellen zu ermöglichen. Einer vorzeitigen Rückkehr aus der Beurlaubung oder aus dem Erziehungsurlaub wird entsprochen, sofern eine Fortführung nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Mit den Beurlaubten werden durch die Vorgesetzten Beratungsgespräche mit Informationen über Einsatzmöglichkeiten während und nach ihrer Beurlaubung geführt. Bei Beendigung der Beurlaubung erfolgt eine Kontaktaufnahme in der Regel ein halbes Jahr vor der Rückkehr.

Um die Bindung an die Dienststelle auch während einer Beurlaubung zu stärken, sollen den Beurlaubten kurzfristige Vertretungen und ein möglicher projektbezogener Einsatz angeboten werden.

### Wiedereinstieg und Rückkehr in den Beruf

Um den Wiedereinstieg zu erleichtern sollen beurlaubten Beschäftigten für ihre fachliche Qualifikation Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden.

Zur Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf soll den Beurlaubten über Einladungen die Gelegenheit gegeben werden, an dienstlichen Veranstaltungen teilzunehmen.

Den Beurlaubten wird die Möglichkeit eingeräumt, bei Austritt ihr Interesse an Informationen über die Neuerscheinung des „einBLICK“ zu bekunden. Inwieweit die Informationen in einen umfassenderen Newsletter eingebunden werden, soll bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts geklärt werden.

### Auszubildende

Ein dauerhaft ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen bei der Besetzung von Stellen für die Berufsausbildung leistet einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Männern und Frauen.

Wenngleich sich die Verteilung der Auszubildenden nach Männern und Frauen derzeit insgesamt ausgeglichen darstellt, strebt die JMU dennoch eine Angleichung auch auf Ebene der einzelnen Berufsfelder an, da es hier noch immer Bereiche gibt, die typischerweise durch Frauen oder Männer besetzt werden.

## Maßnahmen

In diesem Zusammenhang werden insbesondere Frauen ermutigt, sich auf Ausbildungsplätze in allen Bereichen der JMU zu bewerben. Um zu einer noch eingehenderen Betrachtung zu gelangen und ggf. gezielte Maßnahmen zu entwickeln, soll über die Laufzeit des Gleichstellungskonzepts zudem eine Möglichkeit zu einer spezifischen Auswertung der Situation einzelner Ausbildungsbereiche erarbeitet werden.

Bei der Besetzung von Stellen für die Berufsausbildung werden dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit für die Beurteilung der Eignung mit berücksichtigt.

### Entfristungen

Im Rahmen des Gleichstellungskonzepts soll bis 2018 eine Auswertungsmöglichkeit geschaffen werden, um zu überprüfen, wie viele Männer und wie viele Frauen aus einem befristeten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übergeleitet werden. Mit diesen Zahlen soll perspektivisch betrachtet werden, ob ein Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen besteht und daher Maßnahmen angezeigt sind.

### Anhörungsrecht

Die Universität ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber bewusst. Sie respektiert und wahrt das individuelle Persönlichkeitsrecht von Frauen und Männern. Durch Förderung eines guten Betriebsklimas werden Beschäftigte vor Ungleichbehandlung und Willkür geschützt. Die Beschäftigten haben das Recht, sich an die Personalabteilung, den Dienstvorgesetzten bzw. die Dienstvorgesetzte, sowie die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten zu wenden, wenn sie sich an ihrem Arbeitsplatz in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt fühlen. Die Betroffenen werden in solchen Fällen von entsprechender Stelle bestmöglich beraten und unterstützt.

### Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Die Universität weist alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten darauf hin, auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Gremien zu achten.

## Schlussbemerkung

Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern spiegelt sich in der sozialen Wirklichkeit und die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt eine Daueraufgabe.