

im nichtwissenschaftlichen Bereich



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

Geltungsbereich 2008 – 2013

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Gleichstellungsgesetz
3. Gleichstellungskonzept
4. Situationsbericht
5. Zielsetzung und konkrete Maßnahmen
 - 5.1 Stellenausschreibungen
 - 5.2 Erhöhung des Frauenanteils
 - 5.3 Stellenbesetzungen
 - 5.4 Arbeitszeiten
 - 5.5 Teilzeitbeschäftigung
 - 5.6 Beurlaubungen, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit
 - 5.7. Anhörungsrecht
 - 5.8 Vertretungen von Frauen in Gremien
6. Fort- und Weiterbildung
7. Angebote zur Kinderbetreuung
8. Audit familiengerechte Hochschule
9. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten/Vertretung
10. Mittelausstattung
11. Geltungsdauer
12. Schlussbemerkung

1. Einleitung

Das Gleichstellungskonzept der Universität Würzburg ist Rückblick, Bestandsaufnahme und Ausblick der Gleichstellungssituation und somit ein wichtiger Beitrag zur Sensibilisierung der Beschäftigten sowie von Vorgesetzten und der Dienststellenleitung. Dies gilt besonders hinsichtlich der Entwicklung individueller Strategien, die zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftsunterstützenden Bereich beitragen.

Die Universität Würzburg sieht sich dem Verfassungsauftrag verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile umfassend hinzuwirken und diese Zielsetzung tatkräftig zu realisieren. Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern spiegelt sich in der sozialen Wirklichkeit. Gesichtspunkte der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern finden sich in Entscheidungsprozessen in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Das Gleichstellungskonzept möchte diesen Gedanken zur Geltung bringen und die gesetzliche Zielsetzung nach Art.3 Abs.2 GG umsetzen:

„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.“

Diese Regelung des Grundgesetzes enthält die wichtigste gesetzliche Verpflichtung zum Gleichheitsgedanken der Geschlechter und führt Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung zu einem bindenden Auftrag, die Benachteiligungen von Frauen im familiären, beruflichen und gesellschaftlichen Leben, soweit sie noch bestehen, zu beseitigen.

„Nach Art. 3 Abs. 2 GG, der ein individuelles Grundrecht, aber zugleich auch eine objektive Wertentscheidung enthält, soll der Staat zwischen Männern und Frauen rechtliche Gleichheit herstellen und Diskriminierungen entgegenzutreten...“, führte Prof. Dr. Ernst Benda, ehemaliger Präsident des Bundesverfassungsgerichtes, 1986 in einem Rechtsgutachten aus, um das immer wieder vorgebrachte Argument zu widerlegen, dass Frauenförderung eine Diskriminierung von Männern bedinge und somit ein Verstoß gegen das Grundgesetz sei.

Ein besonderes Anliegen ist - neben gezielten Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit durch eine geschlechtsrepräsentative Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen in allen Organisationseinheiten - die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch die Eröffnung flexibler und

individuell handhabbarer Regelungen der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung wird ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeitswelt und Familie ermöglicht. Eine familienfreundliche Gleitzeitregelung mit größtmöglicher Flexibilität in den Arbeitszeiten gestattet Frauen und Männern, Elternschaft und berufliche Tätigkeiten besser zu verbinden.

Nach wie vor dominiert in der Gesellschaft ein Bild, das Frauen überwiegend in Teilzeitbeschäftigung und niedrigeren Lohngruppen zeigt. Andererseits wird jedoch eine stärkere Repräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen gefordert. Partnerschaftliche Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern bedeutet unter dem Aspekt der Gleichstellung, dass sich Männer verstärkt für die Übernahme von Familienpflichten durch die hierfür eröffneten Möglichkeiten entscheiden können. Der Öffentliche Dienst nimmt in Bezug auf die Erfüllung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine Vorreiterrolle ein. Die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern am Erwerbsleben bedeutet die optimale Nutzung von Begabungs- und Leistungspotenzialen und liegt somit auch im Interesse des Öffentlichen Dienstes. Diese Rolle weiterhin konsequent fortzuführen und gegebenenfalls verstärkt auszubauen, ist Aufgabe insbesondere des Öffentlichen Dienstes und endet erst mit Erreichen einer tatsächlichen beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Das Gleichstellungskonzept verdeutlicht Handlungsfelder, in denen die Universität Würzburg ihre besondere gesellschaftliche Verantwortung umsetzen kann, um dem Ziel der Chancengleichheit näher zu kommen.

2. Gleichstellungsgesetz

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG), das am 01. Juli 1996 in Kraft getreten ist, war zunächst bis zum 30. Juni 2006 befristet und wird mit der Änderung vom 23. Mai 2006 unbefristet fortgeführt. Dieses sieht für den Öffentlichen Dienst Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Instrumente zur Umsetzung der Ziele des BayGIG sind die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und das Erstellen eines Gleichstellungskonzeptes.

Bei der Förderung sollen folgende Ziele insbesondere berücksichtigt werden:

1. Erhöhung der Anteile von Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen.
2. Sicherung von Chancengleichheit von Frauen und Männern.
3. Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.
4. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Die Beschäftigungsstellen haben darauf zu achten, dass das Gleichstellungsgesetz und die durch das Gleichstellungskonzept festgesetzten Fördermaßnahmen und Ziele beachtet und realisiert werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, an der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes mitzuwirken.

3. Gleichstellungskonzept

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern erstellt die Dienststelle unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 4 Abs. 1 Satz 1 des BayGIG alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept. Der Geltungsbereich bezieht sich auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftsunterstützenden Bereich der Universität Würzburg.

Dieses Gleichstellungskonzept nach Art. 5 BayGIG soll neben der Analyse der Beschäftigungssituation auch Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind, enthalten. Ebenso sollen Maßnahmen, auch struktureller Art, und Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Sicherung der Chancengleichheit entwickelt werden. Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen sind anhand zeitbezogener Zielvorgaben zu entwickeln.

Das vorliegende Konzept ist die aktualisierte Fassung des am 30.06.1997 erstmals erstellten und am 30.06.2000 und 23.07.2003 überarbeiteten Gleichstellungskonzeptes.

4. Situationsbericht

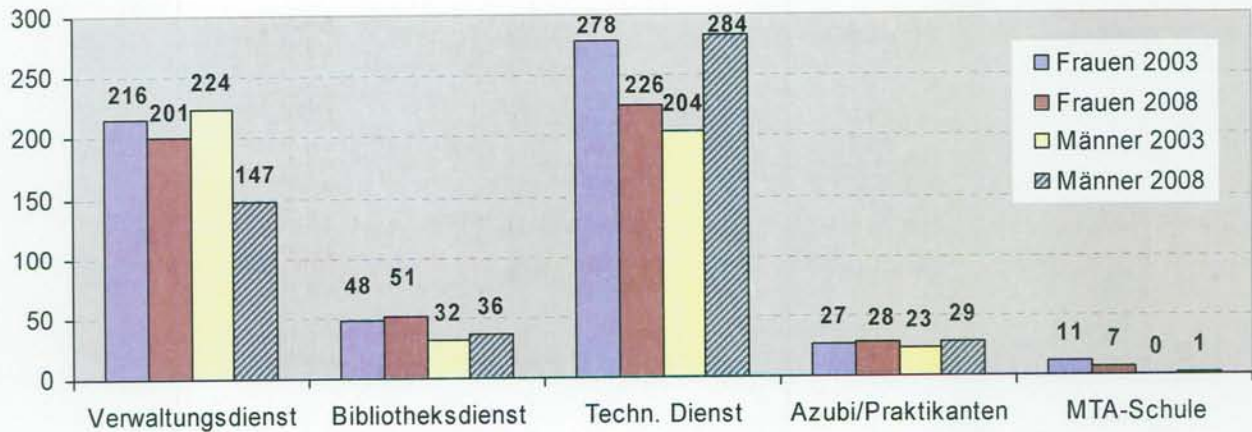
Die vorhandenen Unterschiede in der Gehaltsstruktur sowie die Anteile von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Bereichen und der Voll- und Teilzeittätigkeit sowie bei Beurlaubungen werden nachfolgend dargestellt und erläutert.

Der Personalstand zum 30.06.2008 (s. Anlage 1) erfasst alle wissenschaftsunterstützende Bediensteten der Universität Würzburg, inklusive Auszubildende und Beamtenanwärter/innen. Insgesamt waren zum Stichtag 1.636 wissenschaftsunterstützende Beschäftigte an der Universität Würzburg tätig. Sie teilen sich wie folgt auf:

4.1 Vollzeitbeschäftigungen

	Anteil Frauen 2003	Anteil Frauen 2008	Anteil Männer 2003	Anteil Männer 2008
Verwaltungsdienst	216	201	224	147
Bibliotheksdienst	48	51	32	36
Technischer Dienst	278	226	204	284
Auszubildende/Praktikanten	27	28	23	29
hauptamtl. Lehrkräfte MTA-Schule	11	13	0	1

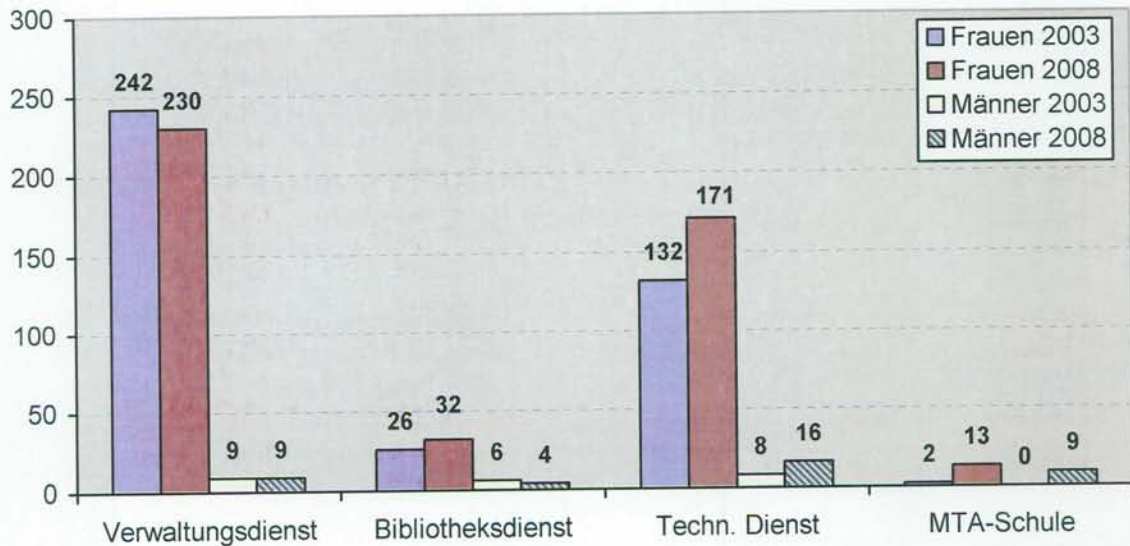
Im Vergleich zu den Zahlen aus dem Jahr 2003 fällt auf, dass die Zahl der Vollzeitbeschäftigten an der Universität, unabhängig vom Geschlecht, insgesamt abgenommen hat. Einzige Ausnahme ist der Technische Dienst. Hier ist der Anteil der männlichen Beschäftigten gestiegen, der Anteil der weiblichen Beschäftigten gesunken. Dies liegt wohl am weiterhin stark männlich geprägten Berufsbild in diesem Arbeitsbereich. Im Bereich der Verwaltung ist ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen, was mit einer allgemeinen Reduzierung im Verwaltungsbereich zu begründen ist. Das Verhältnis im Auszubildendenbereich ist ausgewogen.



4.2 Teilzeitbeschäftigungen

	Anteil Frauen 2003	Anteil Frauen 2008	Anteil Männer 2003	Anteil Männer 2008
Verwaltungsdienst	242	230	9	9
Bibliotheksdienst	26	32	6	4
Technischer Dienst	132	171	8	16
hauptamtl. Lehrkräfte MTA-Schule	2	13	0	9

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist noch immer um ein Vielfaches geringer als der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen. Er ist jedoch in manchen Bereichen der Universität angestiegen. Am 30.06.2008 waren 446 Frauen in Teilzeit an der Universität beschäftigt. Das sind 44 mehr als noch im Jahr 2003. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer stieg von 23 auf 38 im Jahr 2008 an.



4.3 Beurlaubungen

Längerfristige Beurlaubungen (mind. ½ Jahr) wurden jeweils zeitraumbezogen ermittelt (s. Anlage 2).

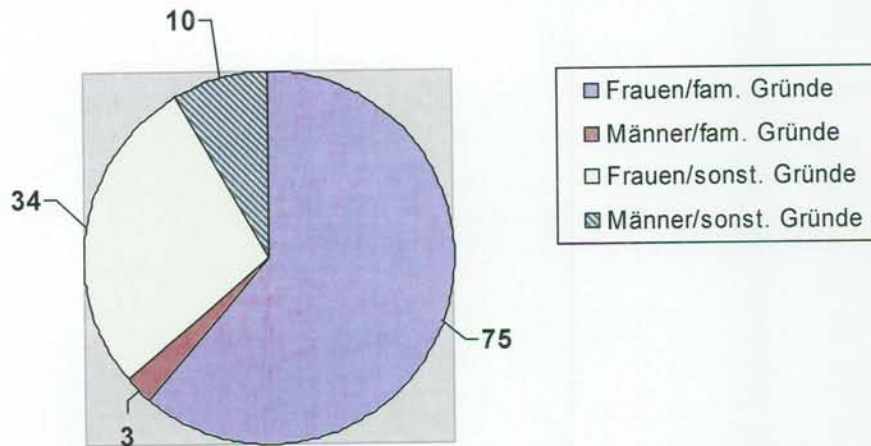
2004 waren insgesamt 122 Personen beurlaubt: 109 Frauen und 13 Männer. Aus familiären Gründen waren 75 Frauen beurlaubt und 3 Männer. Aus sonstigen Gründen waren 44 Personen, also 34 Frauen und 10 Männer, beurlaubt.

2005 waren insgesamt 125 Personen beurlaubt: 106 Frauen und 19 Männer. Die Beurlaubungen aus familiären Gründen verteilen sich auf 70 Frauen und 2 Männer. Aus sonstigen Gründen gab es insgesamt 53 Beurlaubungen: 36 Frauen und 17 Männer.

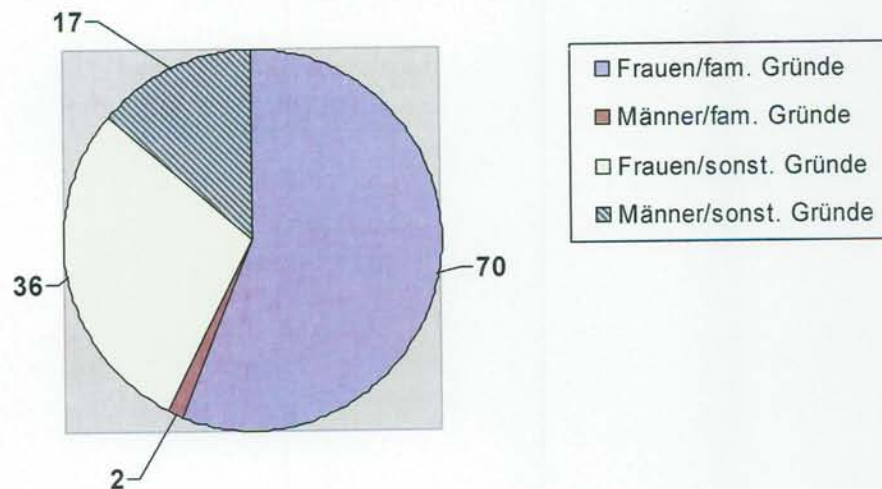
Im Jahr **2006** waren insgesamt 135 Personen beurlaubt: 112 Frauen und 23 Männer. Aus familiären Gründen waren 64 Frauen und 3 Männer beurlaubt. Die regelmäßige Arbeitszeit aus sonstigen Gründen ermäßigt hatten 68 Personen, 48 Frauen und 20 Männer.

2007 waren insgesamt 122 Personen beurlaubt: 97 Frauen und 25 Männer. Die Beurlaubungen aus familiären Gründen verteilen sich auf 64 Frauen und 4 Männer. Aus sonstigen Gründen gab es insgesamt 54 Beurlaubungen, 33 Frauen und 21 Männer.

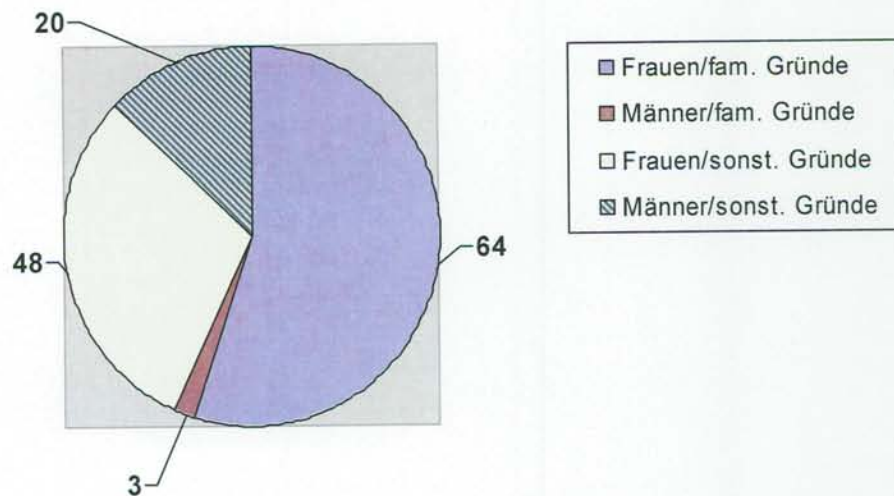
Beurlaubungen 2004 (insgesamt 122 Personen)



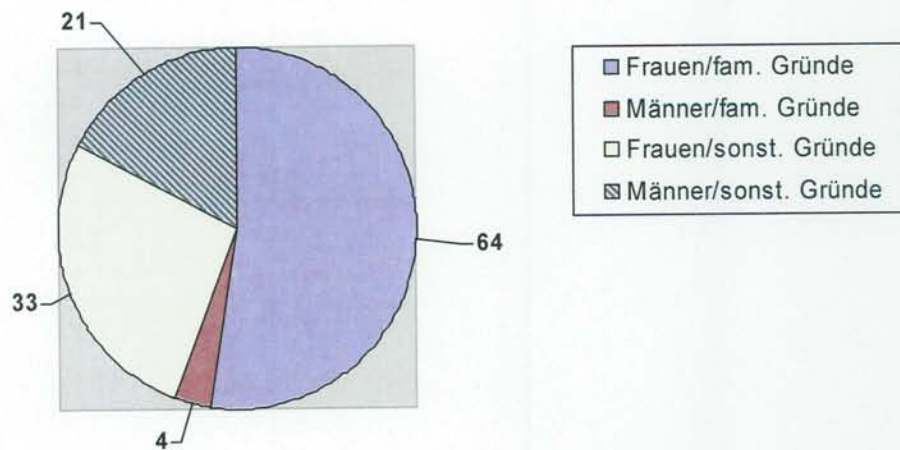
Beurlaubungen 2005 (insgesamt 125 Personen)



Beurlaubungen 2006 (insgesamt 135 Personen)



Beurlaubungen 2007 (insgesamt 122 Personen)

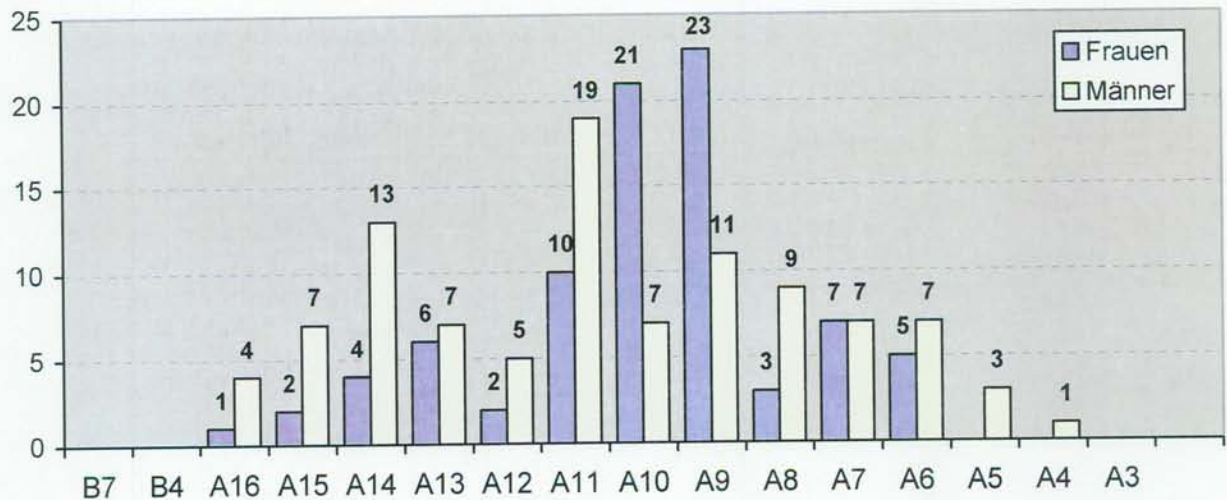


Hierbei ist festzustellen, dass der Anteil der beurlaubten Frauen weit höher ist als der Anteil beurlaubter Männer. Das Erwerbsverhalten von Männern und Frauen scheint weiterhin unterschiedlich zu sein. Während Männer sich überwiegend aus nichtfamiliären Gründen beurlauben lassen, wählen Frauen meist aus einer familiären Verpflichtung heraus eine Beurlaubung. Der Männeranteil in diesem Bereich ist weiterhin bis Mitte 2008 verschwindend gering.

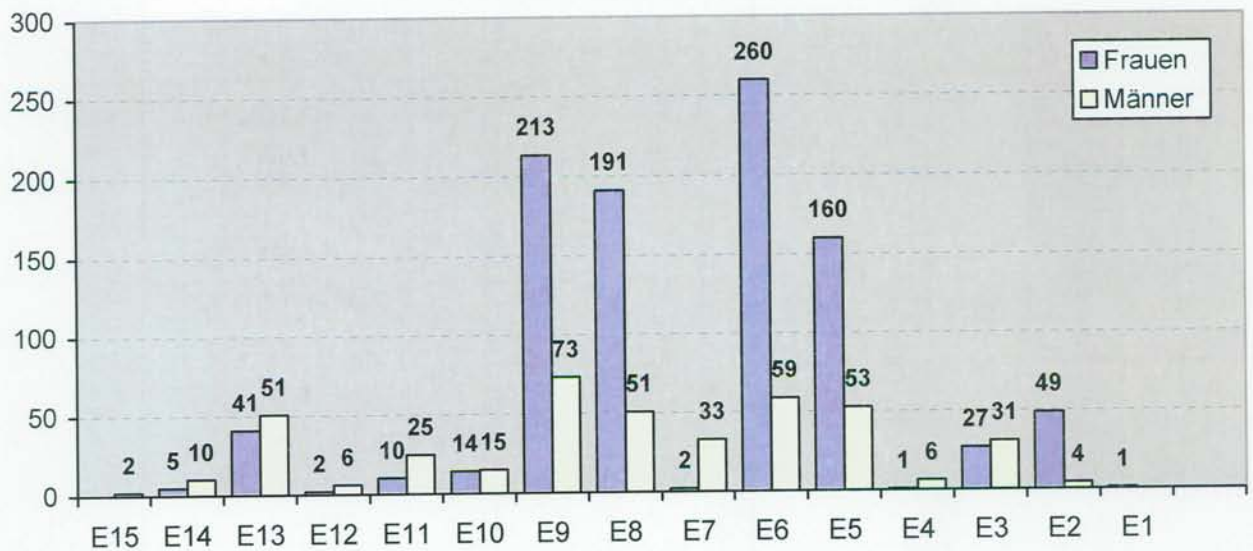
4.4 Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die unter Punkt 3.3 gemachten Angaben werden anhand der nachfolgenden Grafiken im Verhältnis Männer/Frauen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Voll-/Teilzeit und Beurlaubungen dargestellt.

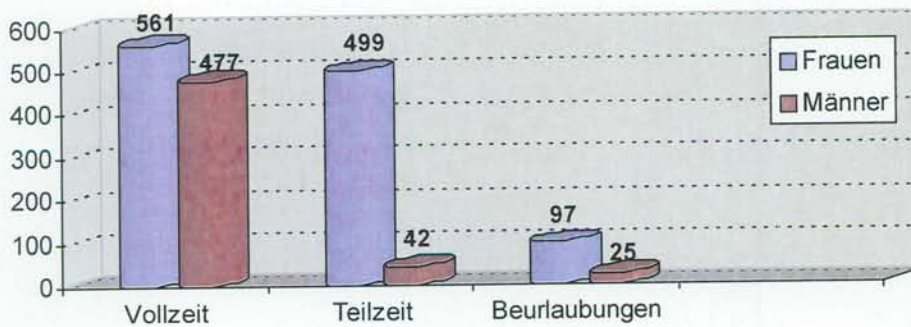
Besoldungsgruppen



Entgeltgruppen E1 bis E15



Verhältnis Männer/Frauen



Gesamtübersicht aller Beschäftigtengruppen

4.5 Frauenanteil in einzelnen Beschäftigungsbereichen

In einzelnen Beschäftigungsbereichen beträgt der Frauenanteil nach Laufbahnen geordnet:

4.5.1 Verwaltung (Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen)

höherer Dienst:	34,69 %
gehobener Dienst:	36,00 %
mittlerer Dienst:	89,00 %
einfacher Dienst:	40,00 %

Im **höheren Dienst** sind Frauen mit einem Prozentanteil von 34,69 % mit gut einem Drittel vertreten. 2003 betrug der Frauenanteil hier lediglich 28,17 %. Es ist also ein weiterer Anstieg zu verzeichnen. Im **gehobenen Dienst** liegt der Frauenanteil ebenso bei einem guten Drittel. Im **mittleren Dienst** ist mit 89,00 % der höchste Frauenanteil zu finden. Hier handelt es sich überwiegend um typische Frauenberufe, wie z.B. Sekretärin. Dieser Bereich bleibt in Bezug auf den Frauenanteil schon seit dem Jahr 2000 relativ konstant.

In den technischen Berufen sind weiterhin überwiegend Männer zu finden, da hier die Zahl der interessierten Frauen immer noch sehr gering ist. Im **einfachen Dienst** befinden sich nun auch die Anteile der Frauen des ehemaligen Arbeiterbereiches, so dass hier der Frauenanteil im Vergleich zu den Vorjahren gleich geblieben ist.

4.5.2. Bibliotheken (Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen)

höherer Dienst:	47,36 %
gehobener Dienst:	73,08 %
mittlerer Dienst:	82,50 %
einfacher Dienst:	21,43 %

Im **höheren Dienst** ist knapp die Hälfte der Dienstposten mit Frauen besetzt. Im Jahr 2003 machte der Frauenanteil nur 40 % aus, so dass hier eine weitere Erhöhung vorliegt. Im **gehobenen und mittleren Dienst** liegt der Frauenanteil weit über dem der Männer, was vermutlich auf das frauenspezifische Tätigkeitsfeld zurückzuführen ist. Diese Zahlen sind seit 2003 sogar noch leicht angestiegen.

4.5.3 Institute

Im Institutsbereich sind die Mitarbeiterinnen im Verwaltungsdienst dem **mittleren Dienst** zuzuordnen.

Die Mitarbeiterinnen im **technischen Dienst** sind je nach Tätigkeit in die Entgeltgruppen des **mittleren bzw. gehobenen Dienstes** eingruppiert. Eine genaue Aufschlüsselung kann derzeit nicht vorgenommen werden.

5. Zielsetzung und konkrete Maßnahmen

Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist es, im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen, soweit erforderlich den Anteil von Frauen in den von ihnen erheblich unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen, ihre Aufstiegschancen zu verbessern und Bedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, die Belastungen durch Familie und Beruf besser miteinander zu verbinden. Die Universität Würzburg wird unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bzw. Qualifikation der Bewerber/innen darauf hinwirken, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern gegeben ist. Insbesondere das Führungspersonal soll dahingehend sensibilisiert werden, die Chancengerechtigkeit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen. Die „geschlechtersensible Sichtweise“ soll Benachteiligungen von Frauen oder Männern, aufgrund der unterschiedlichen Lebensrealitäten, erst gar nicht entstehen lassen.

5.1 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 sie sich nicht einseitig an auf Männer zugeschnittenen Rollenmustern orientieren. Die jeweiligen Funktions- und Berufsbezeichnungen sind voll auszuschreiben; das Anforderungsprofil für die Stelle ist - soweit möglich - deutlich zu formulieren. Vor der öffentlichen Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle ist zu prüfen, ob sie teilzeitfähig ist. Die Universität bemüht sich, dem erklärten Willen des Landtages Rechnung zu tragen und die Teilzeitfähigkeit einer Stelle nur in Ausnahmefällen zu verneinen. Auf die Beschäftigungsmöglichkeit in Teilzeit wird in der Ausschreibung besonders hingewiesen.

Bei der Festlegung der Qualifikation sollen Erfahrungen und Kenntnisse, die Bewerberinnen und Bewerber im Zusammenhang mit Familienaufgaben sowie anderweitigen sozialem Engagement erworben haben, nach Art und Umfang stellenbezogener Anforderungen berücksichtigt werden. Diese Fähigkeiten, denen im Berufsleben immer mehr Gewicht beizumessen ist, sind Eigenschaften wie soziale Kompetenz, Kooperationsfähigkeit, Organisationstalent, Planung, Koordination, Delegation und Führung, Flexibilität, Integration, Umsicht und Durchsetzungsvermögen. Dazu zählen auch komplexes Problemlöseverhalten, pädagogische Kompetenz und Belastbarkeit.

5.2 Erhöhung des Frauenanteils

Falls zur Erhöhung des Frauenanteils erforderlich, wird in die Ausschreibung der Hinweis aufgenommen, dass die Bewerbung von Frauen besonders erwünscht ist. Daher sollte bei der Abfassung von Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen gezielt angesprochen und besonders aufgefordert werden sich zu bewerben.

Auch von Motivation als weitere Art von Förderung können Frauen profitieren. Soziologische Studien haben ergeben, dass für Führungspositionen geeignete Frauen sich selbst häufig für die Übernahme dieser Aufgaben nicht ausreichend qualifiziert fühlen. Hier sind die direkten Vorgesetzten insbesondere gefordert, die entsprechenden Fähigkeiten zu erkennen und auch zu fördern. Frauen sollten motiviert werden, mittel- oder langfristige Funktionen mit Führungsaufgaben anzustreben. Dies gilt auch, wenn sie zusätzlich Familienpflichten wahrnehmen. Es soll darauf geachtet werden, dass Frauen in ihrer Selbstständigkeit und Selbstverantwortlichkeit am Arbeitsplatz gestärkt und dadurch ihre Motivation und Flexibilität gesteigert werden. Die gezielte Übertragung von hochwertigen Sonderaufgaben an Frauen kann als ein Instrument der Motivation und Förderung gewertet werden. Die gezielte Verlagerung von Aufgaben, die ein höheres Maß an Verantwortung beinhalten und darüber hinaus mehr fachliche Qualifikation verlangen, fördert die Frauen und erweitert ihre Möglichkeiten für höhere Einstufungen.

5.3 Stellenbesetzungen

Bei gleicher Qualifikation werden Frauen bei der Einstellung in den von ihnen unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt berücksichtigt. Gleiches gilt 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 Betroffenen kann die Gleichstellungsbeauftragte zum Vorstellungsgespräch hinzugezogen werden.

Zeiten, in denen die Bewerber/innen 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. Nach dem

Willen des Gesetzes ist sicher zu stellen, dass bei Frauen und Männern dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen sowie persönliche und fachliche Fähigkeiten, die aufgrund von Familientätigkeiten oder im Ehrenamt erworben wurden, stärker als bisher Aspekte des Leistungsprinzips werden.

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

5.4 Arbeitszeiten

Die Universität wird Anträgen zur 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 Universität ist bestrebt, die weiten Spielräume in den bereits abgeschlossenen Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit in allen Bereichen der Universität einzuführen.

5.5 Teilzeitbeschäftigung

Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung und Teilzeit dürfen nicht nachteilig gewertet werden.

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen wird, unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle und der organisatorischen Möglichkeiten, entsprochen. Es ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Eine flexible Arbeitszeit wird für diesen Personenkreis ermöglicht. Die Gleitzeitregelung trägt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und somit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind hiervon grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. Voraussetzung für ein erfolgreiches Funktionieren dieser Teilzeitbeschäftigung ist die persönliche Abstimmung und Flexibilität der Zusammenarbeitenden.

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich die gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

Soweit notwendig, sollen, unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle, Geschäftsverteilung und Arbeitsabläufe umorganisiert werden, um Umstände, die der Übertragung einer höheren Funktion hinderlich sein könnten, zu beseitigen.

Unabhängig davon wird es als ein weiteres Anliegen gesehen, auch männliche Beschäftigte zur Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub und Teilzeitbeschäftigung zu motivieren. Damit können sie ihren Partnerinnen die gleichen Chancen auf einen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Die unter Punkt 3. vorgestellten Zahlen verdeutlichen, dass hier noch viel Handlungsbedarf besteht.

5.6 Beurlaubungen, Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit

Anträgen auf Beurlaubung oder Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit aus familiären Gründen (Art. 86 a BayBG und entsprechende tarifliche Regelungen) wird entsprochen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

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 soll entsprochen werden, sofern nicht dienstliche Belange entgegenstehen. Bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes sollen sie unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes vorrangig berücksichtigt werden.

Über die Möglichkeit der Beurlaubung und über die in dieser Zeit zustehenden Leistungsansprüche gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber und Sozialleistungsträgern werden die Beschäftigten durch die Personalreferate bzw. das Landesamt für Finanzen informiert.

Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach ihrer Beurlaubung informiert werden. Bei Beendigung der Beurlaubung soll eine Kontaktaufnahme in der Regel ein halbes Jahr vor der Rückkehr erfolgen.

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

Zur Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf soll den Beurlaubten ferner über Einladungen die Möglichkeit gegeben werden, an dienstlichen Veranstaltungen teilzunehmen. Weiterhin soll darauf geachtet werden, dass Informationen, die die Universität allgemein betreffen und für die Beurlaubten von Bedeutung sind, schriftlich an diese weitergegeben werden.

5.7 Anhörungsrecht

Die Universität ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber bewusst, das individuelle Persönlichkeitsrecht von Frauen und Männern zu respektieren und zu wahren. Durch die Förderung eines guten Betriebsklimas können Beschäftigte vor Ungleichbehandlung und Willkür geschützt werden. Die Beschäftigten haben das Recht, sich an die Hochschulleitung (Personalabteilung) bzw. die Gleichstellungsbeauftragte 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.

5.8 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.

6. Fort- und Weiterbildung

Die Universität Würzburg führt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeiten interne Weiterbildungsveranstaltungen durch, um das berufliche Wissen der Beschäftigten zu erweitern und den Einstieg in neue Arbeitsbereiche zu erleichtern.

Hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Themen wird die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des internen Weiterbildungsprogramms hinzugezogen. Die Teilnahme speziell von Frauen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen soll noch mehr unterstützt werden, da diese Maßnahmen förderlich für Bewerbungen - insbesondere um Aufstiegspositionen - sind. Zur Unterstützung wird das Angebot um spezielle Schulungen für Frauen erweitert. Zudem werden mit Hinblick auf ihre Vorbildfunktion nach Möglichkeit vermehrt Frauen als Referentinnen für Weiterbildungsveranstaltungen angeworben. Die Schulungen sind auch unter Berücksichtigung der Arbeitszeitregelung von Teilzeitbeschäftigten anzubieten, alternativ hierzu ist die Möglichkeit von Wochenend- oder Inhouse-Seminaren zu prüfen.

Das Weiterbildungsangebot steht zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit auch Beschäftigten offen, die wegen Familienpflichten beurlaubt sind. Gerade sie benötigen für ihren beruflichen Werdegang - und besonders auch für ihren Aufstieg - Möglichkeiten, ihr Wissen zu aktualisieren. Beurlaubte werden vor ihrem Dienstantritt über die entsprechenden Angebote informiert. Diese bieten zunächst eine Einführung zu Neuerungen und aktuellen Entwicklungen an der Universität sowie vor allem Schulungen für die PC-Arbeit. Weitere Seminare sind nach Bedarf zu organisieren. Durch diese Kurse soll zum einen den veränderten dienstlichen Anforderungen entsprochen, zum andern kann damit auch das allgemeine Qualifikationsniveau erhöht werden.

Kompetenz in Gleichstellungsfragen setzt Wissen, Sensibilität und entsprechendes Bewusstsein voraus. Daher wird Wert darauf gelegt, dass Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sowie in besonderem Maße Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen an Weiterbildungsmaßnahmen mit Themen zu Gleichstellung und Chancengleichheit teilnehmen sollen.

Im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms bietet die Gleichstellungsbeauftragte außerdem jährlich eine Informationsveranstaltung zu den Themen Wiedereinstieg, Gleichstellung, geschlechtersensible Sichtweise und Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz an.

7. Angebote zur Kinderbetreuung

In Kooperation mit dem Studentenwerk sowie der Stadt Würzburg ist ein deutlicher Ausbau des derzeit bestehenden Kinderbetreuungsangebotes der Universität Würzburg in den nächsten Jahren geplant. Dieser Ausbau ist Teil des Nachnutzungskonzepts für die sog. Day-Nursery auf dem Nachbargelände des Campus Am Hubland, den sog. Leighton Barracks.

Dort soll ein Kinder- und Familienzentrum entstehen, das zusätzlich zum bestehenden Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsangebot weitere Krippenplätze auch für Kinder von Beschäftigten bietet. Des weiteren sollen ein Tagesmütterzentrum für Säuglinge und Kleinkinder bis 18 Monate, Räume für Hausaufgaben-/Nachmittagsbetreuung von Schulkindern, Sommerschulen für Schülerinnen und Schüler sowie ein Kinderhotel, das Betreuung über Nacht oder an Wochenenden für Kinder bis 12 Jahre organisiert, entstehen. Daneben soll das Serviceangebot durch den Aufbau eines sog. Springernetzes - bei dem geschulte Familienhelferinnen und Tagesmütter in Notfallsituationen ins Haus kommen und die Kinderbetreuung übernehmen - verbessert werden.

8. Audit familiengerechte Hochschule

Die Universität Würzburg führte am 28.04.2008 erfolgreich das Audit familiengerechte Hochschule durch und wurde diesbezüglich zertifiziert. Im Rahmen der Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele familiengerechter Bedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definiert.

Diese geplanten Maßnahmen ergänzen und unterstützen die Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes vor allem im Bereich Arbeitszeit, Arbeitsort, Personalentwicklung und Führung und verdeutlichen den Wunsch der Universität, die Ziele des BayGIG ganzheitlich umzusetzen.

9. Aufgabe der/des Gleichstellungsbeauftragten/Vertretung

Die/der Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht den Vollzug des BayGIG und unterstützt die Universität bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. Dies erfolgt auch durch eigene Initiativen und Veranstaltungen zur Gleichstellungsthematik.

Zu den Aufgaben, Rechten und Pflichten im Übrigen wird ausdrücklich auf die Art. 16 – 19 BayGIG (s. Anlage 3) verwiesen.

Daraus ergeben sich zwischen Dienststelle, Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbeauftragten gemeinsame Interessens- und Aufgabengebiete. Das BayGIG sieht deshalb eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Genannten vor. Um die angestrebte Chancengerechtigkeit zum Wohle der Beschäftigten zu erreichen empfiehlt es sich, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten, miteinander zu kooperieren.

Die Universität Würzburg wirkt darauf hin, dass die Position der/des Gleichstellungsbeauftragten in allen Verwaltungsebenen auf Grundlage des BayGIG gestärkt und beachtet wird. Sie überlässt der/dem Gleichstellungsbeauftragten alljährlich eine statistische Auswertung zu den Neueinstellungen des wissenschaftsunterstützenden Personals (Frauen/Männer) in ihren Organisationseinheiten. Nach den gesetzlichen Regelungen kann der Bewerber oder die Bewerberin eine Beteiligung der /des Gleichstellungsbeauftragten bei Vorstellungsgesprächen verlangen.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte und ihre/seine organisatorische Zuordnung wird in den Organisationsplänen, insbesondere im Internetauftritt der Universität kenntlich gemacht.

Für die/den Gleichstellungsbeauftragte/n ist die Bestellung einer Stellvertretung vorgesehen.

10. Mittelausstattung

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes erfordert unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben¹ auch die Bereitstellung von Mitteln. Das Budget wird alljährlich zwischen der/dem Gleichstellungsbeauftragten und dem Kanzler/der Kanzlerin verhandelt und festgelegt.

11. Geltungsdauer

Das Gleichstellungskonzept wird allen Beschäftigungsstellen bekannt gemacht und kann im Internet auf der Homepage der Universität Würzburg eingesehen werden. Dieses Gleichstellungskonzept ist vom 30.06.2008 bis 29.06.2013 gültig und wird an die Entwicklungen angepasst und fortgeschrieben.

¹ Gesetzliche Vorgaben:

Personal- und Sachmittel für die Gleichstellungsbeauftragte Art. 16 Abs. 8 BayGIG. Reisekosten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen Art. 16 Abs. 7 BayGIG. Reisekosten zur Teilnahme an Veranstaltungen, Beurlaubung Art. 12 Abs. 2 BayGIG. Honorar für Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen - soweit von außerhalb kommend – Art. 9 Abs. 5 BayGIG.

12. Schlussbemerkung

„Die verfassungsrechtlich vorgegebene und gesellschaftspolitisch wichtige Aufgabe der Geschlechtergleichstellung ist eine noch zu vollendende Daueraufgabe.“² Die Herausforderungen der Zukunft, mit der sich rasant verändernden dienstleistungsorientierten Arbeitswelt, können nur von einer leistungsstarken, wandlungsfähigen und modernen Verwaltung gemeistert werden. Dem verschärften Wettbewerb sowie der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung ist mit geeigneten Mitteln zu begegnen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verwirklichung der Chancengleichheit im beruflichen Alltag muss auch im Interesse einer leistungsfähigen Verwaltung sein. Insbesondere positive Vorbilder schaffen Anreize und lassen dadurch ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeitswelt und Familie durch eine partnerschaftliche Verteilung der Aufgaben zwischen den Geschlechtern entstehen. Die Universität Würzburg 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.

Würzburg, 30. Juni 2009


Dr. Uwe Klug
Amtierender Kanzler


Adelgunde Wolpert
Gleichstellungsbeauftragte

² Zitat des Landtages

Anlagen zum Gleichstellungskonzept

Anlage 1: Übersicht über die Stellenbesetzung

Anlage 2: Übersicht über die Beurlaubungen

Anlage 3: §16 -19 des BayGIG

Anlage 2:

Längerfristige Beurlaubungen (Dauer mindestens ½ Jahr)

Jahr		2004	
Abwesenheitsart	Beurlaubungen insgesamt	Davon aus familiären Gründen	Davon aus sonstigen Gründen*
Männer	13	3	10
Frauen	109	75	34
Gesamt	122	78	44

Jahr		2005	
Abwesenheitsart	Beurlaubungen insgesamt	Davon aus familiären Gründen	Davon aus sonstigen Gründen*
Männer	19	2	17
Frauen	106	70	36
Gesamt	125	72	53

Jahr		2006	
Abwesenheitsart	Beurlaubungen insgesamt	Davon aus familiären Gründen	Davon aus sonstigen Gründen*
Männer	23	3	20
Frauen	112	64	48
Gesamt	135	67	68

Jahr		2007	
Abwesenheitsart	Beurlaubungen insgesamt	Davon aus familiären Gründen	Davon aus sonstigen Gründen*
Männer	25	4	21
Frauen	97	64	33
Gesamt	122	68	54

* incl. Altersteilzeit

Anlage 3:

Art. 16 Rechtsstellung

(1) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. ² Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

(2) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. ² Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

(3) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. ² Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

(5) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. ² Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. ² Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. ³ Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ² Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

Art. 17

Aufgaben

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. ²Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) ¹Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. ²Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art. 18

Rechte und Pflichten

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. ²Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. ²Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. ²Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, daß die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. ³Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. ⁴Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. ²Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend.

(5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

Art. 19

Beanstandungsrecht

(1) ¹ Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. ² Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) ¹ Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. ² Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. ³ Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. ⁴ Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.