

# Gleichstellungskonzept des Universitätsklinikums Würzburg für das nichtwissenschaftliche Personal

Geltungsbereich 2022 - 2026

## Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines .....	3
2. Situationsbericht .....	3
2.1 Vollzeitbeschäftigungen .....	4
2.2 Teilzeitbeschäftigung .....	4
2.3 Neueinstellungen .....	5
2.4 Beurlaubungen/Elternzeit .....	6
2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	7
3. Zielsetzung und Maßnahmen .....	9
3.1 Stellenausschreibung .....	9
3.2 Einstellung und beruflicher Aufstieg .....	9
3.3 Arbeitszeit .....	10
3.4 Teilzeitbeschäftigung .....	10
3.5 Beurlaubung .....	10
3.6 Fortbildung .....	11
3.7 Maßnahmen zum familienfreundlichen Krankenhaus .....	11
3.8 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien .....	11
3.9 Vielfalt und Gendersensibilisierung .....	11
4. Gleichstellungsbeauftragte/Vertretung .....	12
5. Kosten .....	12
6. Geltungsdauer .....	12

## 1. Allgemeines

Durch das am 01.07.1996 in Kraft getretene Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG), soll die bereits im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung von Mann und Frau gestärkt und der dort erteilte Auftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, umgesetzt werden.

In Art. 2 BayGIG ist die Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gesetzlich festgeschrieben. Ziel der Förderung ist hiernach insbesondere

- die Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

Zudem soll für eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern in Gremien gesorgt werden.

Die Beschäftigungsstellen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Universitätsklinikums Würzburg haben dafür Sorge zu tragen, dass das Gleichstellungsgesetz und die im Gleichstellungskonzept festgelegten Fördermaßnahmen und Ziele beachtet und umgesetzt werden, damit die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip Berücksichtigung findet.

Nach Art. 4 BayGIG hat das Universitätsklinikum Würzburg unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten alle fünf Jahre ein Gleichstellungskonzept anzufertigen. Dieses Konzept findet für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des nichtwissenschaftlichen Bereichs Anwendung.

Das Gleichstellungskonzept basiert auf einer Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Stichtag für die hier vorliegenden Daten ist der 30. Juni 2021. Zukünftige jährliche Berichtsdaten beziehen sich auf den Stichtag 31.12. eines jeden Jahres. Das Universitätsklinikum Würzburg hat folgendes Gleichstellungskonzept erstellt:

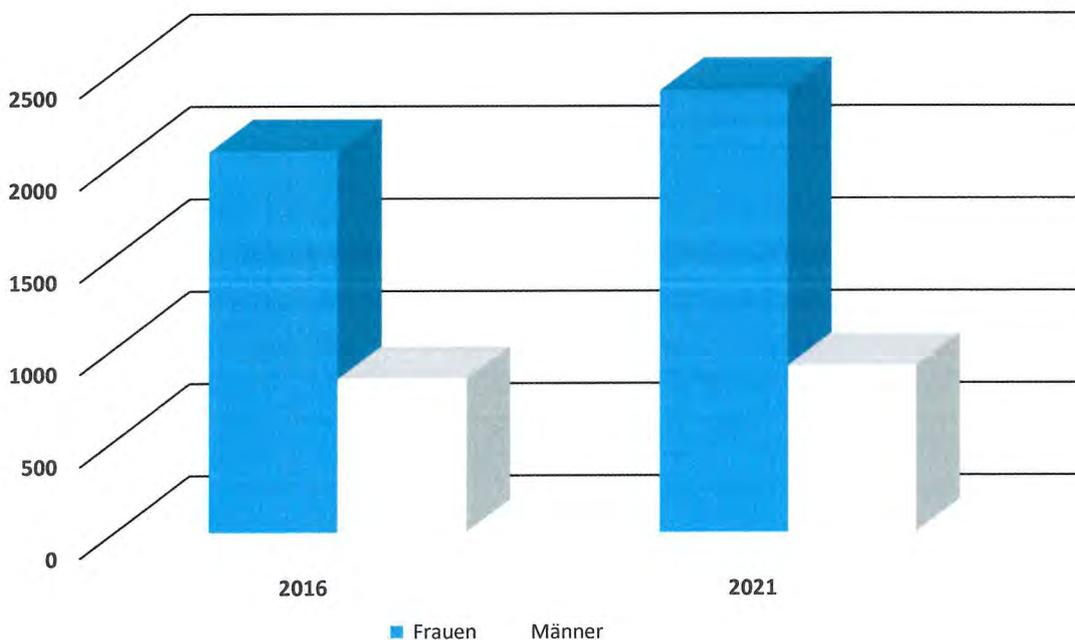
## 2. Situationsbericht

Das Universitätsklinikum Würzburg zählt zum Stichtag 30.06.2021 insgesamt 5.456 nichtwissenschaftliche Beschäftigte (inkl. Auszubildende und Beamtenanwärter/innen). In den folgenden Abschnitten werden die Frauen- und Männeranteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Neueinstellungen sowie an Beurlaubungen dargestellt. Ferner werden bestehende Unterschiede in der Gehaltsstruktur aufgezeigt.

## 2.1 Vollzeitbeschäftigungen

Anzahl Frauen 2016	Anzahl Frauen 2021	Anzahl Männer 2016	Anzahl Männer 2021	Gesamt 2016	Gesamt 2021
2065	2396	835	904	2900	3300

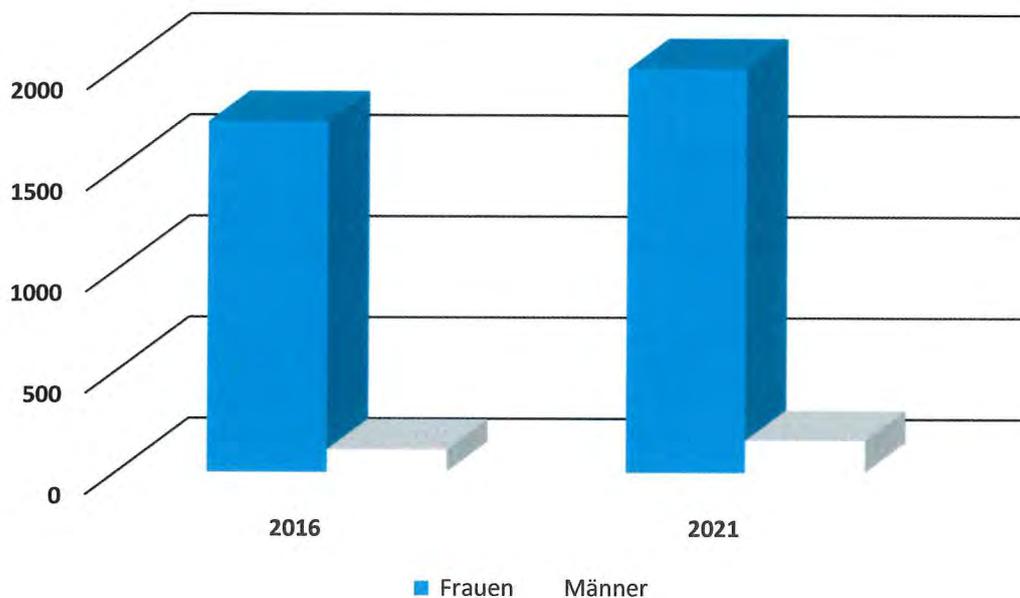
Vergleicht man die Jahre 2016 und 2021, so lässt sich sagen, dass die Zahl der Vollzeitbeschäftigten, im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals des Universitätsklinikums Würzburg, um 400 Beschäftigte gestiegen ist. Der Frauenanteil stieg um 16 %, der Anteil der Männer stieg um 8 %. Der generell hohe Anteil an Frauen bei den Beschäftigten des Universitätsklinikums ist durch die stark weiblich geprägten Berufsbilder wie der Gesundheits- und Krankenpflege, der Technischen Assistenten und des klinischen Reinigungs- und Wirtschaftsdienstes begründet.



## 2.2 Teilzeitbeschäftigung

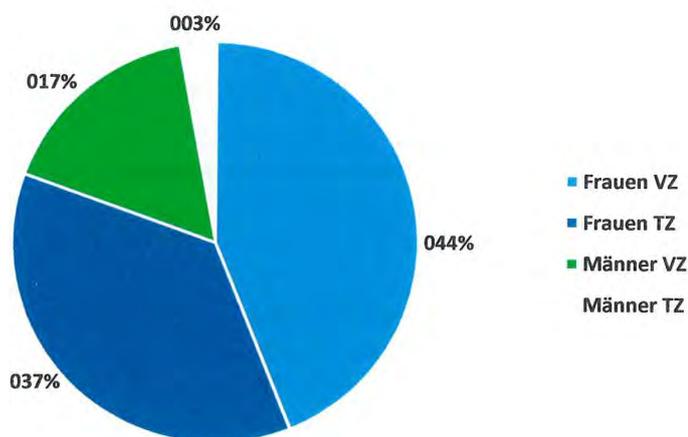
Anzahl Frauen 2016	Anzahl Frauen 2021	Anzahl Männer 2016	Anzahl Männer 2021	Gesamt 2016	Gesamt 2021
1733	1997	112	159	1845	2156

Der Anteil, der in Teilzeit beschäftigten Männer, ist nach wie vor um ein Vielfaches geringer als der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten.



Zum Vergleich:

Im Jahr 2021 waren 36,60 % aller nichtwissenschaftlich Beschäftigter Frauen in Teilzeit. Dagegen betrug der Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit nur 2,91 %. Dies liegt, wie unter 3.1 dargelegt, u.a. an den im Universitätsklinikum stark weiblich geprägten Berufsbildern und der noch immer vorherrschenden Rollenverteilung im familiären Bereich.



### 2.3 Neueinstellungen

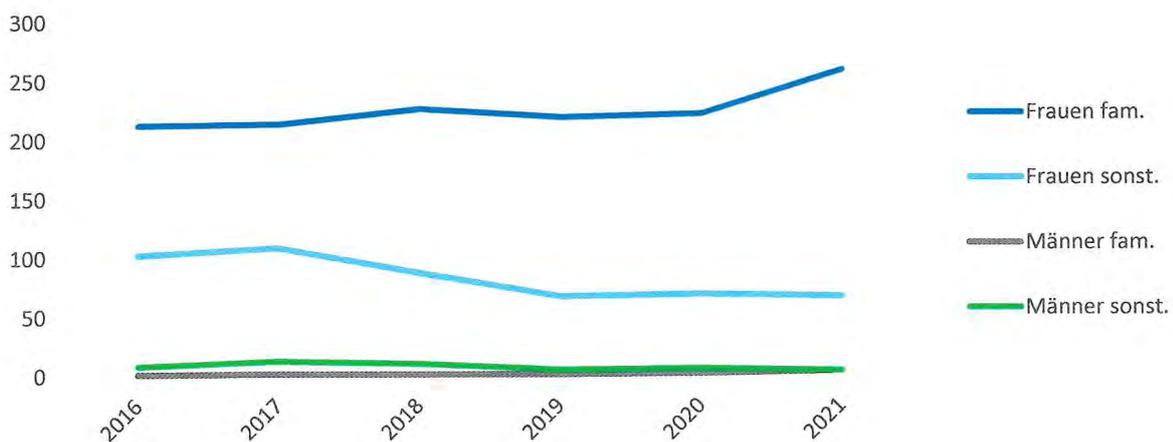
Anzahl Frauen 2016	Anzahl Frauen 2021	Anzahl Männer 2016	Anzahl Männer 2021	Gesamt 2016	Gesamt 2021
339	499	80	102	419	601

Die Anzahl der Neueinstellungen stieg von 2016 zum Jahr 2021 um 43,44 %, was die positive Entwicklung des Universitätsklinikums in den letzten Jahren widerspiegelt. Grundsätzlich wurden deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt, so dass auch hier der an sich hohe Frauenanteil abgebildet ist.

## 2.4 Beurlaubungen/Elternzeit

Die Beurlaubungen/Elternzeit (mind. 6 Monate) von 2016 bis 2021 aus familiären und sonstigen Gründen, differenziert nach Männern und Frauen, verteilen sich folgendermaßen:

	<b>Frauen familiäre Gründe</b>	<b>Frauen sonst. Gründe</b>	<b>Männer familiäre Gründe</b>	<b>Männer sonst. Gründe</b>	<b>Gesamt</b>
2016	212	102	1	8	323
2017	213	108	1	12	334
2018	226	87	1	10	324
2019	219	67	1	5	292
2020	222	69	2	6	299
2021	259	67	4	4	334

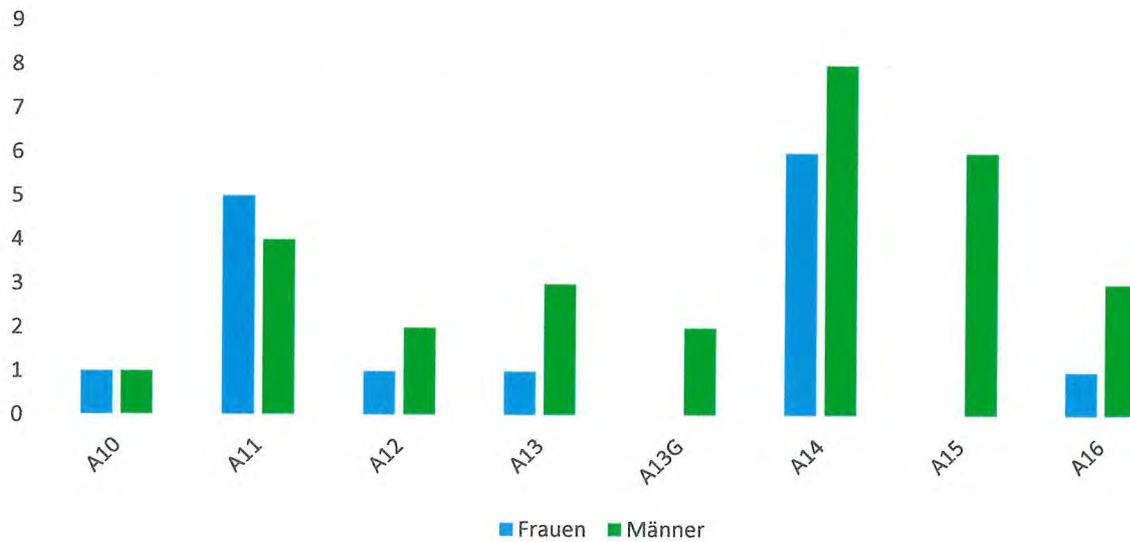


Bei der Gegenüberstellung der Beurlaubungen/Elternzeit zeigt sich der deutlich höhere Anteil bei den weiblichen Beschäftigten, unabhängig ob aus familiären oder sonstigen Gründen. Die Zielsetzung der Bundesregierung, auch Väter in die Kinderbetreuung stärker zu integrieren, lässt sich – bisher – an den Anträgen auf Beurlaubungen/Elternzeit in der Praxis nicht ablesen.

## 2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

### Besoldungsgruppen:

Verteilung der Besoldungsgruppen im Jahr 2021 insgesamt:

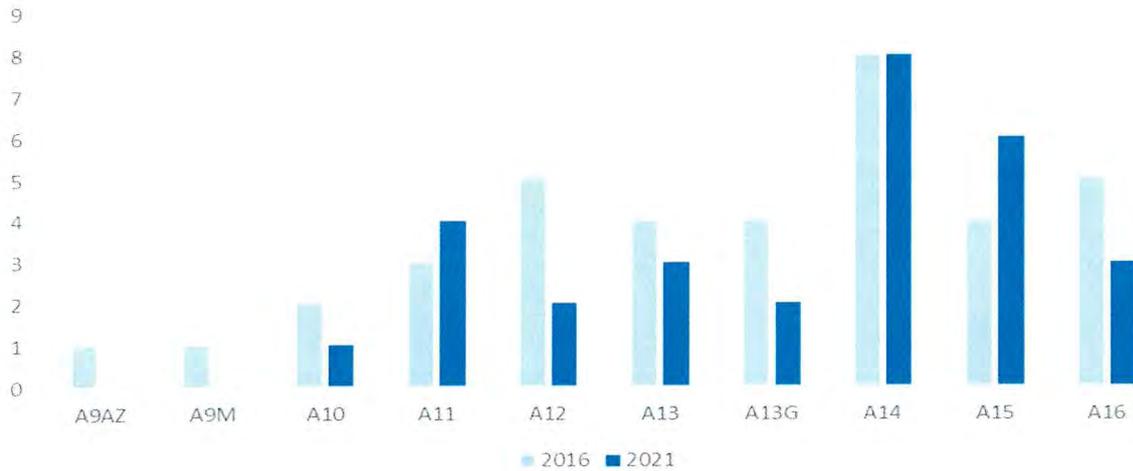


Vergleich der Besoldung in den Jahren 2016 und 2021 unterschieden nach Männern und Frauen:

### Frauen

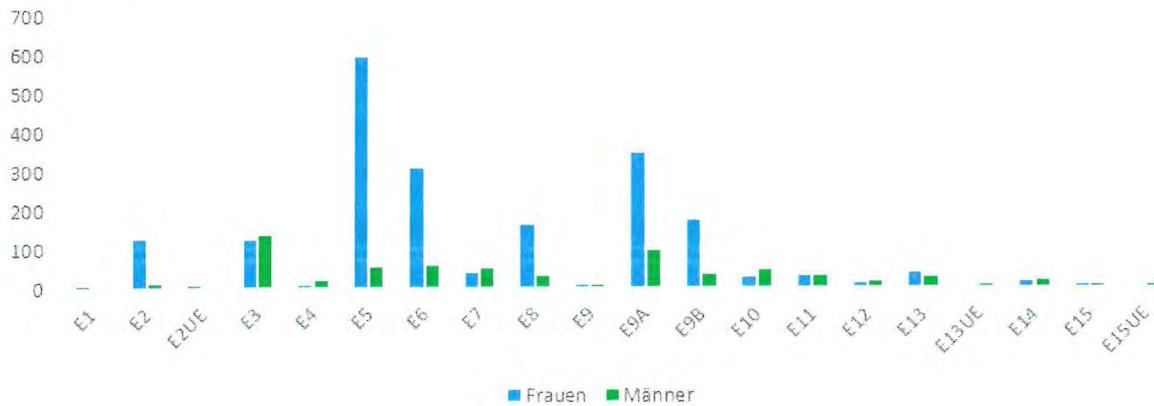


## Männer



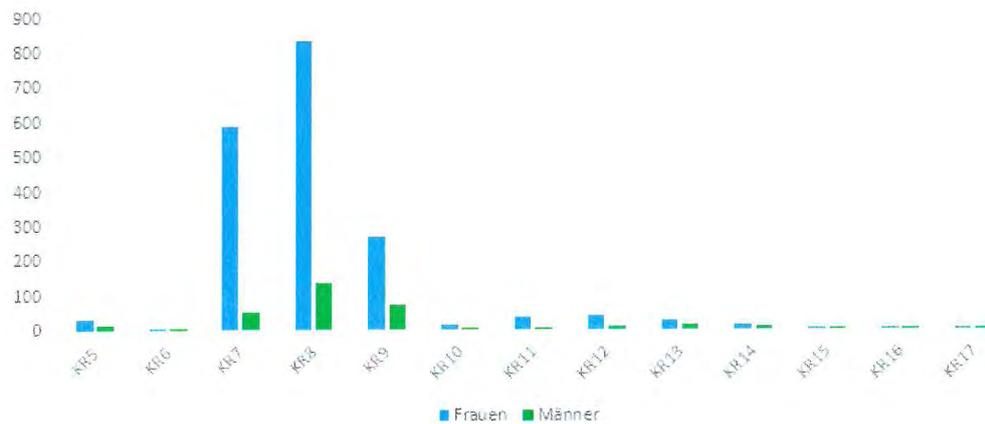
## Entgeltgruppen sonstiges nichtwissenschaftliches Personal:

Verteilung der Entgeltgruppen im Jahr 2021 insgesamt ohne Pflegepersonal



## Entgeltgruppen Pflegepersonal:

Verteilung der Entgeltgruppen im Jahr 2021



Bei genauerer Betrachtung der **Besoldungsgruppen** fällt auf, dass im Jahr 2021 Frauen mit 34,09 % unterrepräsentiert sind. Der Anteil der Männer macht mit 65,91% knapp zwei Drittel aller Beschäftigten im Beamtenverhältnis aus. Im Vergleich zu 2016 hat es eine Erhöhung des Frauenanteils um 3,9 % gegeben, 2016 lag dieser nämlich noch bei 30,19 %.

Bei den **Entgeltgruppen des sonstigen nichtwissenschaftlichen Personals** zeigt sich, dass Frauen in den Entgeltgruppen E1 bis E9, dies entspricht dem Einfachen und dem Mittleren Dienst, mit einem Anteil von 80,31 % deutlich stärker vertreten sind als die Männer. In den Entgeltgruppen E10 bis E15 kehrt sich dieser Effekt um. Im Gehobenen und Höheren Dienst sind die Frauen gerade mal noch mit 46,25 % vertreten.

Bei den **Entgeltgruppen des Pflegepersonals**, einer klassischen Frauendomäne, sind die Frauen mit einem Anteil von 85,04 % über alle Entgeltgruppen, also auch in den Führungspositionen, vertreten.

### 3. Zielsetzung und Maßnahmen

Durch das Gleichstellungskonzept soll im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten erreicht werden, dass eventuell bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt, keine weiteren Benachteiligungen hinzutreten und der Anteil von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen erhöht wird. Auch soll neben der Verbesserung von Aufstiegschancen darauf hingewirkt werden, dass durch Schaffung entsprechender Bedingungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen erleichtert wird.

Das Universitätsklinikum Würzburg sieht sich in der Verantwortung unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Zielen des Art. 2 BayGlG gerecht zu werden und darauf hinzuwirken, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen als Selbstverständlichkeit Berücksichtigung findet.

#### 3.1 Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass diese in männlicher und weiblicher Form bzw. geschlechtsneutral formuliert werden, um somit den Eindruck einer Ungleichbehandlung gar nicht erst entstehen zu lassen. Von dieser Vorgabe darf nur dann abgewichen werden, wenn für die zu besetzende Stelle ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung bildet. Falls sich die ausgeschriebene Stelle auch für eine Teilzeitbeschäftigung eignet, wird auf diese Möglichkeit besonders hingewiesen. Dies gilt auch bei der Ausschreibung von Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

#### 3.2 Einstellung und beruflicher Aufstieg

Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben ist der Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt

sind als Männer, bei der Stellenbesetzung, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung, zu erhöhen. Gleiches gilt bei der Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Ehemalige Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden sind und sich auf freie Stellen bewerben, sollen bei entsprechender Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.

### **3.3 Arbeitszeit**

Im Einzelfall entspricht das Universitätsklinikum Anträgen auf flexible Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dienstliche Belange nicht zwingend entgegenstehen. Eine Genehmigung erfolgt im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit. Das Universitätsklinikum ist bestrebt, die gleitende Arbeitszeit auszuweiten.

### **3.4 Teilzeitbeschäftigung**

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wird stattgegeben, wenn die Funktionsfähigkeit und die personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten der Beschäftigungsstelle nicht entgegenstehen. Entsprechendes gilt für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Das berufliche Fortkommen beurteilt sich nicht nach Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung; Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich die gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe vorliegen, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind und eine Ganztagsbeschäftigung anstreben, sollen bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Vollzeit Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeit vorrangig berücksichtigt werden.

### **3.5 Beurlaubung**

Beschäftigte können sich aus familienbedingten Gründen entsprechend der rechtlichen Vorgaben ganz oder teilweise beurlauben lassen. Den einschlägigen Anträgen wird entsprochen, soweit dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Beurlaubung von Beschäftigten aus familienbezogenen Gründen wirkt sich nicht negativ auf das berufliche Fortkommen aus.

Das Universitätsklinikum ist bestrebt, zur Aufrechterhaltung der Bindung an den Arbeitsplatz auch beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Veranstaltungen einzuladen und relevante Informationen weiter zu geben. Ebenso ist das Universitätsklinikum bemüht, bei den familiären Beurlaubungen den Anteil der Männer zu erhöhen.

### **3.6 Fortbildung**

Das Universitätsklinikum bietet über die hauseigene Akademie ein breites Angebot an Fort- und Weiterbildungen an, welches auch Beschäftigten mit familiären Pflichten und Teilzeitbeschäftigten sowie Beurlaubten die Teilnahme ermöglicht.

Zudem wird darauf hingewirkt, dass Frauen in unterrepräsentierten Bereichen verstärkt zur Teilnahme animiert werden.

### **3.7 Maßnahmen zum familienfreundlichen Krankenhaus**

Neben den bereits genannten Möglichkeiten zu Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen bietet das Universitätsklinikum in den „Grombühlzwerger“, einer Kindertageseinrichtung in Trägerschaft des Diakonisches Werk Würzburg e.V. Kinderbetreuungsplätze exklusiv für Beschäftigte des Universitätsklinikums an. Durch einen Neubau in unmittelbarer Nähe der Zentren für Operative und Innere Medizin, wird in den nächsten Jahren die Zahl der Kinderbetreuungsplätze noch einmal deutlich erhöht werden.

Alternierende Telearbeit wird bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen grundsätzlich ermöglicht.

### **3.8 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien**

Das Universitätsklinikum Würzburg wirkt bei Besetzungsverfahren auf eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern hin.

### **3.9 Gendergerechte Sprache**

Das Universitätsklinikum strebt an, die Verwendung des generischen Maskulinums dort, wo sprachlich möglich, durch neutrale oder vielfältigere Begriffe zu ersetzen.

### **3.10 Vielfalt und Gendersensibilisierung**

Dem Universitätsklinikum ist bewusst, dass Menschen nicht allein wegen ihres Geschlechts Benachteiligungen erfahren. Diskriminierungen können auch mit der sexuellen Orientierung oder Identität, ethnischen Zugehörigkeit, sozialen Herkunft, der bzw. keiner Religionszugehörigkeit, mit gesundheitlichen Einschränkungen oder mit Behinderungen, mit der Sprache oder dem Alter zusammenhängen. Um Benachteiligungen zu vermeiden, fördert das Universitätsklinikum deshalb die Vielfalt in allen Bereichen. In diesem Kontext werden Schulungen zur Vielfalt und Gendersensibilisierung unterstützt. Das facettenreiche Fort- und Weiterbildungsprogramm des Klinikums umfasst u.a. Schulungseinheiten zu Themen der Gleichstellung, Vielfalt sowie geschlechtsspezifischer Vorurteile und sensibilisiert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über unbewusste Vorurteile und Neigungen (bspw. Interprofessionelles Führungskräfte-Training, Kommunikationsworkshops). Außerdem werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig auf öffentliche Veranstaltungen und Webinare zu Gleichstellungs- und Vielfaltsaspekten im Intranet und über entsprechende E-Mailverteiler des Klinikums aufmerksam gemacht.

Auch das am Universitätsklinikum angesiedelte Staatliche Berufliche Schulzentrum für Gesundheitsberufe hat sich dazu verpflichtet, in Form von nachhaltigen Projekte, Aktionen und Veranstaltungen gegen jegliche Form der Diskriminierung, insbesondere Rassismus, aufmerksam zu machen und diese zu überwinden.

#### **4. Gleichstellungsbeauftragte/Vertretung**

Obwohl seitens des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes die Bestellung eines Gleichstellungsbeauftragten sowie eines Vertreters für das Universitätsklinikum nicht zwingend vorgeschrieben ist, ist eine Mitarbeiterin dafür bestellt. Seit Mai 2001 hat das Universitätsklinikum eine eigene Gleichstellungsbeauftragte.

#### **5. Kosten**

Alle mit der Umsetzung dieses Konzeptes und der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung stehenden Kosten werden gedeckt.

#### **6. Geltungsdauer**

Das Gleichstellungskonzept ist vom 01.01.2022 bis 31.12.2026 gültig. Es wird bei wesentlichen Änderungen an die Entwicklung angepasst und fortgeschrieben. Das Gleichstellungskonzept wird allen Beschäftigungsstellen bekannt gegeben. Zudem haben die Beschäftigten die Möglichkeit, dieses Konzept sowie jährliche Berichte im Intranet sowie im Internet einzusehen.

Würzburg, 18.07.2022



Philip Rieger  
Kaufmännischer Direktor



Dr. Cornelia Sauer  
Gleichstellungsbeauftragte