

Fachhochschule  
Münster University of  
Applied Sciences



# Gleichstellungskonzept

Fachhochschule Münster



# Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Münster

1	Einleitung.....	2
2	Politisches und rechtliches Umfeld.....	2
3	Gleichstellung als integraler Bestandteil des strategischen Managementsystems.....	2
3.1	Strategischer Rahmen und strategische Ziele.....	3
3.2	Strukturen.....	4
3.2.1	Gleichstellungsbeauftragte und -kommission.....	4
3.2.2	Ressourcen.....	5
3.3	Maßnahmen.....	7
3.3.1	Gleichstellung am Studienort Hochschule.....	7
3.3.2	Gleichstellung am Arbeitsplatz Hochschule.....	12
3.3.3	Gleichstellung in Forschung und Wissenschaft.....	14
3.4	Ergebnisse.....	14
4	Fazit.....	16

## 1. Einleitung

Mit über 12.000 Studierenden ist die 1971 gegründete Fachhochschule Münster heute eine der größten Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland. In zwölf Fachbereichen und zwei Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen lehren und forschen rund 250 Professorinnen und Professoren, unterstützt durch über 750 wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Seit der Umstellung auf das gestufte Studiensystem stehen den Studierenden aus dem In- und Ausland mehr als 70 akkreditierte Bachelor- und Masterstudiengänge der Ingenieur- und Sozialwissenschaften, der Wirtschaftswissenschaft und der gestalterischen Disziplinen Architektur und Design zur Auswahl. Getragen durch ein Netz strategischer Partnerschaften hat sich die Fachhochschule Münster in der anwendungsorientierten Forschung eine Spitzenposition in Deutschland erarbeitet.

GLEICHSTELLUNG wird hier groß geschrieben: Eingebunden in den übergreifenden politischen und rechtlichen Rahmen und ein hochschulweites strategisches Managementsystem verfügt die Hochschule über klar definierte Ziele und ausgezeichnete Strukturen, um mit gezielten Maßnahmen einen nachhaltigen Beitrag zur Gleichstellung ihrer Studierenden und Beschäftigten zu leisten.

## 2. Politisches und rechtliches Umfeld

Der in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verankerte Anspruch auf eine Gleichberechtigung von Männern und Frauen wird für Hochschulen sowohl auf der Ebene des Bundes als auch der Ebene der Länder konkretisiert:

*Wissenschaftsrat*

- Der **Wissenschaftsrat** betont in seinen an die Bundesregierung und die Regierungen der Länder gerichteten, 2007 veröffentlichten „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ die Bedeutung einer besseren Partizipation von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft und Forschung.

*Hochschulgesetz*

- Das **Hochschulgesetz** des Landes NRW bekennt sich explizit zum Gender Mainstreaming und fordert die Hochschulen auf, bei allen Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen (§ 3 Absatz 4). Es modifiziert einzelne Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes für die Hochschulen und definiert den Rahmen für die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und -kommission (§ 24).

*Zielvereinbarung mit Landesregierung*

Um die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags zu fördern, unterstützt die nordrhein-westfälische Landesregierung die Hochschulen mit Mitteln des Programms „Geschlechtergerechte Hochschulen“. Darüber hinaus sind die Themen Gleichstellung und Diversity auch wichtige Vereinbarungspunkte in den aktuellen, bis 2015 gültigen **Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung** des Landes Nordrhein-Westfalen.

## 3. Gleichstellung als integraler Bestandteil des strategischen Managementsystems

Die Fachhochschule Münster bekennt sich ausdrücklich zu den durch das Landes- und Bundesrecht definierten Gleichstellungszielen. Die konkrete Ausgestaltung des gesetzlichen Handlungsspielraums erfolgt hier eingebettet in ein hochschulweites strategisches Managementsystem, das die Aufgaben der strategischen Planung und Steuerung mit den Anforderungen an ein **professionelles Qualitätsmanagement** verbindet. Dies bedeutet,

- dass der Gleichstellungsauftrag explizit im strategischen Rahmen verankert ist und im Zielsystem konkretisiert wird,
- dass die Hochschule für eine hohe Strukturqualität sorgt, d.h. hier: angemessene Ressourcen für die Förderung der Gleichstellung bereitstellt,

*Einbettung von Gleichstellung in professionelles Qualitätsmanagement*

- dass die Hochschule sich systematisch für eine Entwicklung der Prozessqualität einsetzt, d.h. hier: insbesondere ihre weiblichen Beschäftigten und Studierenden mit gezielten Maßnahmen unterstützt und nicht zuletzt,
- dass die Wirksamkeit dieser Maßnahmen – also die Ergebnisqualität – regelmäßig überprüft wird.

Das Konzept des hochschulweiten strategischen Qualitätsmanagements wurde bereits im Januar 2008 durch den Stifterverband für die deutsche Wissenschaft und die Heinz Nixdorf Stiftung im Programm „Qualitätsmanagement an Hochschulen“ ausgezeichnet. Im Jahr 2011 schließlich hat die Fachhochschule Münster als erste deutsche Fachhochschule das Verfahren der sogenannten Systemakkreditierung, unter Einbeziehung des Querschnittthemas Gleichstellung, erfolgreich abgeschlossen. Damit wurde ihr nach umfangreicher Prüfung durch die Akkreditierungsagentur AQAS ein umfassendes und stimmiges System der Qualitätssicherung auf allen Ebenen attestiert. Dies ermöglicht es der Hochschule, ihre Studiengänge in Eigenregie zu akkreditieren, anstatt auf Programmakkreditierungen durch externe Agenturen angewiesen zu sein. Die Systemakkreditierung gilt zunächst bis zum 30. September 2018 und umfasst, mit Ausnahme einiger kooperativer Angebote, alle Studiengänge der Hochschule.

### 3.1. Strategischer Rahmen und strategische Ziele

Den Rahmen für die Ausgestaltung des strategischen Zielsystems bildet das **Leitbild** der Hochschule, das in fünf Handlungsmaximen entfaltet werden. Der Aspekt der Gleichstellung ist in der Leitlinie „Chancengleichheit“ wie folgt festgeschrieben:

*„Wir betrachten die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen als selbstverständliches Postulat, das aber noch keineswegs überall erfüllt ist. (...) Wir werden auch weiterhin daran arbeiten, den Anteil der Frauen in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen der Hochschule zu erhöhen und – unabhängig von zugeschriebenen Merkmalen wie Geschlecht, soziale Herkunft und ethnische Zugehörigkeit – alle Leistungs- und Intelligenzpotenziale zu fördern. Die Hochschule erfährt die Verschiedenheit der Menschen als Bereicherung.“*

Der aktuelle **Hochschulentwicklungsplan (2011 – 2015)** der Fachhochschule Münster beschreibt (in Fortsetzung der vorangegangenen Hochschulentwicklungspläne) die wesentlichen Aktivitäten, die sich die Hochschule zu ihrer Profilierung für den Zeitraum bis 2015 vorgenommen hat. Die Hochschule greift hier die in der zitierten Leitlinie formulierte Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen auf und nennt als strategisches Ziel die bessere Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie.

Konkretisiert werden die Gleichstellungsziele des Hochschulentwicklungsplans durch den im November 2011 in Kraft getretenen **Frauenförderrahmenplan** der Fachhochschule Münster. Er wurde von der Gleichstellungskommission in Zusammenarbeit mit den Personalräten und dem Präsidium erstellt.

Grundlagen der Frauenförderpläne der Fachbereiche und Organisationseinheiten sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Die Frauenförderpläne enthalten für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

#### Academic Scorecard

Um, wie im aktuellen Hochschulentwicklungsplan vorgesehen, eine stärkere Konkretisierung und Operationalisierbarkeit aller strategischen Ziele zu erreichen, haben die Hochschulleitung und die Fachbereiche eine Academic Scorecard (ASC) entwickelt. Diese auf Bildungseinrichtungen angepasste Variante der Balanced Scorecard ist ein Managementinstrument, mit dem Maßnahmen, etwa solche zur Gleichstellung, den verschiedenen Perspektiven und strategischen Zielen der Hochschule zugeordnet werden können. Die ASCs aller Fachbereiche, der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen und der Verwaltung liegen vor.

*Leitbild*

*Hochschulentwicklungsplan*

*[www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Frauenfoerderrahmenplan.pdf](http://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Frauenfoerderrahmenplan.pdf)*

*Academic Scorecard*

Tabelle 1: Einbindung des Gleichstellungsauftrags in die Academic Scorecard

Personal nach Geschlecht in Köpfen:

Personal:	w	in %	m	in %	m+w
einfacher Dienst	5	56%	4	44%	9
mittlerer Dienst	17	81%	4	19%	21
gehobener Dienst	24	62%	15	38%	39
höherer Dienst	4	33%	8	67%	12
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>62%</b>	<b>31</b>	<b>38%</b>	<b>81</b>

## ASC DER ZENTRALVERWALTUNG

### 1. strategisches Ziel: Gleichstellung von Frauen und Männern fördern

Nr. konkrete Ziele:	Maßnahmen
1.1 Über- bzw. Unterrepräsentation von Frauen und Männern im höheren, gehobenen, mittleren und einfachen Dienst abbauen	Frauenanteil im höheren Dienst erhöhen, Männeranteil im gehobenen, mittleren und einfachen Dienst hochschulweit mit Ausnahme des Dezernates Gebäudemanagement erhöhen, Frauenanteil im Dezernat Gebäudemanagement erhöhen

### 2. strategisches Ziel: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern

Nr. konkrete Ziele:	Maßnahmen
2.1 Eltern und Pflegende gezielt unterstützen	Eltern und Pflegenden anbieten, durch flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation Beruf und Familie in Einklang zu bringen
2.2 Personalentwicklung betreiben	Bedarfsgerechte Fortbildungen anbieten, Format und Zeiten der Fortbildungen an den abgefragten Wünschen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausrichten

## 3.2. Strukturen

Als notwendige strukturelle Voraussetzung für eine Umsetzung der strategischen Gleichstellungsziele bietet die Fachhochschule Münster sowohl eine nachhaltige institutionelle Verankerung als auch eine angemessene Ressourcenausstattung.

### 3.2.1. Gleichstellungsbeauftragte und -kommission

In ihrer im Jahr 2008 verabschiedeten und 2012 geänderten **Grundordnung** regelt die Fachhochschule Münster ergänzend zum Landesrecht die Rechte und Pflichten der Mitglieder und Angehörigen der Gremien sowie die Verfahrensgrundsätze für die zentralen Organe und Fachbereiche. Die formalen Grundlagen für die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission sind in § 10 formuliert:

„ (1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen, der akademischen Mitarbeiterinnen und der weiteren Mitarbeiterinnen der Hochschule, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission gewählt und von der Präsidentin oder dem Präsidenten für eine Amtszeit von vier Jahren bestellt. (...)“

(3) Zur Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und der zentralen Organe, Gremien, Funktionsträgerinnen und Funktionsträger wird eine Gleichstellungskommission gebildet. (...)“

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Münster hat den Vorsitz in der Gleichstellungskommission. Diese trifft sich in regelmäßigen Abständen zur Beratung und Unterstützung der

Gleichstellungsbeauftragten, um Projekte zu planen, sowie die Einhaltung der Frauenförderpläne zu überprüfen und diese fortzuschreiben. Außerdem wählt die Gleichstellungskommission eine **studentische Ansprechpartnerin**, die sich für die Gleichstellungsbelange der Studierenden einsetzt.

*studentische  
Ansprechpartnerin*

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über verschiedene Foren landes- und bundesweit vernetzt:

- Sie nimmt an den regelmäßigen Treffen der **Landes- und Bundeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten** teil, die sowohl dem Austausch als auch der gemeinsamen politischen Einflussnahme zu gleichstellungsrelevanten Themen dienen.
- Durch gemeinsame Workshops mit den Gleichstellungsbeauftragten der anderen **UAS7**- Hochschulen (Berlin, Bremen, Köln, Hamburg, München und Osnabrück) leistet die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Münster einen wichtigen Beitrag, um die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen bei allen Angeboten des Konsortiums (z.B. Studierenden- und Dozentenaustausch mit den USA, Forschungs Kooperationen, gemeinsame Sommerschulen und Studienangebote) sicherzustellen.

*Landes- und Bundeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten*

*UAS7*

### 3.2.2. Ressourcen

Für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags stellt die Fachhochschule Münster dreierlei bereit: (1) Personal, (2) Infrastruktur und (3) Finanzen.

#### (1) Personal

Das **Gleichstellungsbüro** der Fachhochschule Münster arbeitet nach den gesetzlichen Grundlagen und setzt sich dafür ein, mehr Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der Fachhochschule herzustellen und die bestehende Benachteiligung von Frauen zu beseitigen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch eine Stellvertreterin und durch eine studentische stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte unterstützt, um das Spektrum der Angebote und Projekte zu erhöhen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wenden für den Bereich Gleichstellung das System der Geschäftsverteilung an.

*Gleichstellungsbüro*

#### Geschäftsverteilungsplan / Personal im Gleichstellungsbüro:

*Aufgabenverteilung*

##### Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

- Leitung des Bereichs Gleichstellung und des Familienservice
- Vorsitz der Gleichstellungskommission
- Gesetzliche Aufgaben nach Hochschulgesetz (HG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG) etc.
- Einstellungs- und Berufungsverfahren
- Zusammenarbeit mit Hochschulrat, Präsidium, Personalräten, Verwaltung, Transferagentur FH, Fachbereichen u.a. (Beratung zu gleichstellungsrelevanten Aspekten, Initiative zu Gleichstellungsprojekten)
- Qualifizierungsberatung, Karriereplanung
- Netzwerkarbeit: UAS7, Landes- u. Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof, BuKof)
- Mitwirkung an der Erstellung von Gleichstellungs- und Frauenförderplänen
- Stipendienvergabe für Promovendinnen (mit Promotionskolleg)
- Bereitstellung von Expertise zu MINT-Projekten, z. B. FAM<sup>2</sup>TEC am Fachbereich Maschinenbau
- Gendergerechte Didaktik (mit dem „Wandelwerk – Zentrum für Qualitätsentwicklung“)
- Kommission für Hochschulplanung und Finanzen (Aufgabe der Gleichstellungskommission)

##### Erste stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

- Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten bei Abwesenheit
- Berufungsverfahren der Fachbereiche Sozialwesen sowie Pflege und Gesundheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGU), Arbeitsschutzausschuss (ASA)
- Kommission für Lehre, Forschung und Weiterbildung (KLFW)

- Qualitätsverbesserungskommission (QVK)
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof)

**Zweite stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte**

- Ansprechpartnerin für studentische Belange

Das **Familienservicebüro** existiert an der Fachhochschule Münster seit 2009. Das Angebot wurde eingerichtet, um besser auf die besonderen Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen einzugehen. Eine ausgebildete Sozialarbeiterin sowie eine wissenschaftliche und eine studentische Hilfskraft bieten eine Anlaufstelle zu allen Fragen rund um das Thema Familie sowie zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben.

	Personal	Stellenanteile
<b>Gleichstellungsbüro</b>	Gleichstellungsbeauftragte	75% Stelle
	Vertreterin der GBA	25% Stelle
	studentische Ansprechpartnerin	4 Std./Wo
	Verwaltungsstelle	50% Stelle
	studentische Hilfskraft	6 Std./Wo
<b>Familienservicebüro</b>	Fachkraft Sozialarbeiterin	60% Stelle
	wissenschaftliche Hilfskraft	9 Std./Wo
	studentische Hilfskraft	6 Std./Wo

**(2) Infrastruktur**

**Büroräume:** Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Mitarbeiterinnen und Hilfskräften stehen drei Büroräume mit insgesamt vier voll ausgestatteten Arbeitsplätzen zur Verfügung.

**(3) Finanzen**





### 3.3. Maßnahmen

Durch ein breites Maßnahmenbündel, das auf den Studienort, den Arbeitsplatz und den Forschungsort Hochschule abgestimmt ist, wird die Chancengleichheit an der Fachhochschule Münster verwirklicht.

Maßnahmen

#### 3.3.1. Gleichstellung am Studienort Hochschule

Zur Strukturierung ihrer Maßnahmen im Bereich Lehre und Studium nutzt die Fachhochschule Münster das Bild einer Wertschöpfungskette, das den Studierenden vom Eintritt in die Hochschule bis zum Übergang in den Beruf oder einen weiterführenden Studiengang begleitet. Während des gesamten Prozesses nimmt die Hochschule ihre weiblichen Studieninteressierten und ihre Studentinnen besonders in den Blick.

Neben den gesetzlich geregelten Aufgaben aus dem Hochschulgesetz und dem Landesgleichstellungsgesetz sind folgende Themenbereiche zur Gleichstellung an der Fachhochschule Münster verankert:

Maßnahmen	Beteiligte der Hochschule
1. standardisierte Einstellungsverfahren standardisierte Berufungsverfahren Personalentwicklung	Dezernat Personal, Gleichstellungsbeauftragte
2. Promotionsstipendien für Frauen - Richtlinienkatalog - Auswahlverfahren	Gleichstellungsbeauftragte Promotionskolleg
3. Teilnahme am Girls' und Boys' Day	alle Fachbereiche und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen, Marketing, Schulnetzwerk, Hochschulkommunikation
4. Karriere/ Infoveranstaltungen/ Coachings - Erhöhung Anteil Professorinnen - Erhöhung Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Präsidentin Dezernate Personal, Studium und Akademisches, Hochschulkommunikation
5. Beratung/ Expertise zu Gleichstellungsfragen	Gleichstellungsbeauftragte
6. Frauenförderrahmenplan	Präsidium Gleichstellungsbeauftragte Gleichstellungskommission
7. Academic Scorecard „Gleichstellung“	alle Fachbereiche und Einrichtungen alle Dezernate Präsidium Gleichstellungsbeauftragte

Einbindung in die  
Hochschulstruktur



8. Themen zu Gleichstellung und Gender - Vorträge - Erstsemestereinführung (Ersttaschen)	AStA alle Fachbereiche Gleichstellungsbeauftragte
9. Kinderbetreuungsmaßnahmen	Präsidium Gleichstellungsbeauftragte (Ziel- und Leistungsvereinbarungen)
10. Erhöhung des Frauenanteils in MINT - Fächern	Hochschulrat Präsidium MINT - Fachbereiche Gleichstellungsbeauftragte (Ziel- und Leistungsvereinbarungen) ZDI (Zukunft durch Innovation)
11. Netzwerke LaKof /BuKof Stadt Münster – GBAs Familienservice UAS7	Gleichstellungsbeauftragte Familienservice
12. Veranstaltungen zu den Themen - Pflege von Angehörigen - Mobbing	Arbeits- und Gesundheitsschutz Familienservice Gleichstellungsbeauftragte Dezernat Personal
13. Projekte - Zielsetzung - Erhöhung Frauenanteil - familienfreundliche Strukturen in Unternehmen	- FAM <sup>2</sup> TEC / MINT - Fachbereiche - Frauen im Handwerk - Handwerkskammer - Initiative Unternehmerin - Transferagentur
14. Publikationen/ Broschüren/ Flyer („Studieren mit Kind“, „Notfallbetreuung“, „Gleichstellung an der FH-Münster“, „Meilensteine“, „Wege zur FH-Professorin“)	Gleichstellungsbeauftragte
15. Geschlechtergerechte Sprache - Beispiele, Möglichkeiten	Gleichstellungsbeauftragte
16. Aufbau Großtagespflegestelle	Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte, Familienservice Dezernate Gebäudemanagement, Finanzen, Justizariat

## (1) Übergang in die Hochschule

Beim Übergang von der Schule in die Hochschule steht vor allem die Förderung von jungen Frauen in den MINT-Fächern im Vordergrund. Der Ausdruck MINT bezeichnet die traditionell eher von männlichen Studienanfängern gewählten Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Mit verschiedenen Maßnahmen versucht die Fachhochschule Münster, gezielt junge Frauen für diese Fächer zu gewinnen:



Übergang Schule -  
Hochschule

- **Girls' Day und Boys' Day:** Am Girls' Day gibt die Fachhochschule Münster mit verschiedenen Veranstaltungen Mädchen ab der fünften Klasse Einblicke in Berufsfelder, die traditionell eher von Männern besetzt werden. Seit 2014 existiert ein vergleichbares Angebot auch für Jungen: Der Boys' Day soll mehr männliche Studierende für Fächer interessieren, die bislang eher bei Frauen beliebt sind.
- **Schulnetzwerk:** Diese Einrichtung der Hochschule trägt mit Informationsveranstaltungen in den Schulen und Besuchen von Schülerinnen und Schülern an der Hochschule dazu bei, die Kontakte der Hochschule mit den weiterführenden Schulen in der Region zu erweitern. Fachverwandte Kolleginnen und Kollegen von Schulen und Hochschule bekommen die Möglichkeit, in Kontakt zu treten und Informationen und Anregungen im Hinblick auf solche Lehrinhalte auszutauschen, die Schülerinnen frühzeitig mit den Inhalten eines technischen Studiengangs vertraut machen können. Das Netzwerk bietet die Möglichkeit zur Beratung auf Bildungsmessen, zur Teilnahme an Vorlesungen und am Mobilien Labor, das an verschiedenen Schulen im Münsterland Station macht.
- **Berufe mit Megahertz** ist ein Münsteraner Informationsportal, das Auskünfte zu verschiedenen Ausbildungen und Studiengängen gibt. In einer Broschüre und auf einer Internetseite können sich Mädchen über Bildungswege in den MINT-Fächern informieren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im „Arbeitskreis Mädchen in den neuen Medien“, der die Umsetzung dieses Projektes ermöglicht.
- **Kinder-Uni Steinfurt:** Die Kinder-Uni am Studienort Steinfurt richtet sich an junge Forscherinnen und Forscher zwischen acht und zwölf Jahren, die Einblicke in wissenschaftliche Fragen im Bereich Technik gewinnen möchten. Die Kinder-Uni ist eine gemeinsame Veranstaltung der Volkshochschule und der Fachhochschule Münster in Steinfurt mit Unterstützung der Stadtwerke Steinfurt und der Westfälischen Nachrichten.

## (2) Lehre

Bislang gibt es an der Fachhochschule Münster keine explizite Genderprofessur, allerdings spielt die Thematisierung von Gleichstellungs- und Genderfragen in Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen an verschiedenen Fachbereichen eine Rolle:

- An den Fachbereichen Sozialwesen, Oecotrophologie – Facility Management sowie Pflege und Gesundheit findet diese Thematik expliziten Eingang in den Lehrplan.
- An anderen Fachbereichen und Instituten wird die Thematik implizit in der Lehre berücksichtigt. So wird zum Beispiel am Fachbereich Architektur die Genderperspektive als Teil des Diversity Managements in der Entwicklung von Gebäudestrukturen und bei der Stadtplanung berücksichtigt.

Lehre

Um den Anteil promovierter Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, bietet die Fachhochschule Münster finanzielle Unterstützungen in Form von Stipendien an:

- **Promotionsstipendium der Gleichstellungsbeauftragten:** Seit 2010 vergibt die Gleichstellungsbeauftragte Promotionsstipendien an Fachhochschulabsolventinnen, die im Rahmen eines Forschungsprojektes am Promotionskolleg der Fachhochschule Münster promovieren. Damit soll die Chancengleichheit von Akademikerinnen durch gezielte und individuelle Förderung gestärkt und damit der Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung erhöht werden. Die Vergaberunden finden zweimal jährlich statt, eine Förderung ist für bis zu drei Jahre möglich. Die Höhe des Stipendiums beträgt bis zu 1.000 Euro monatlich. Anzahl und Höhe der Stipendien richten sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln; seit 2010 wurden durchschnittlich sieben Stipendien pro Jahr an Studentinnen vergeben.

### (3) Betreuung

Auf das deutlich spürbare Bedürfnis von Studierenden nach einer zielgruppenorientierten Begleitung, insbesondere bei einem Studium mit Kind, hat die Fachhochschule Münster mit der Entwicklung verschiedener Angebote reagiert:

- **Beratungsangebote des Familienservicebüros:** Mit der Gründung des Familienservicebüros hat die Hochschule verschiedene Beratungsangebote entwickelt. So informieren die Mitarbeiterinnen des Familienservicebüros in qualifizierten Beratungsgesprächen zu den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Pflege von Angehörigen. Beratungstermine finden in den wöchentlichen Sprechstunden oder nach individueller Vereinbarung in Münster und Steinfurt statt. Darüber hinaus bietet das Familienservicebüro auch spezielle Beratungen für Väter zum Thema Elternzeit an. Weitere Informationen über Beratungsangebote veröffentlicht das Gleichstellungsbüro im regelmäßig erscheinenden Newsletter.
- **„Notfallbetreuung“:** Das Angebot zur Betreuung im Ausnahmefall wendet sich an Eltern und Pflegenden, die kurzfristig Unterstützung benötigen, etwa weil die Kita außerplanmäßig geschlossen hat oder die familiäre Pflegeunterstützung unerwartet ausfällt. Um in diesen und ähnlichen Fällen die Bewältigung der Aufgaben im Berufs- und Studienalltag zu gewährleisten, wird für alle Hochschulangehörigen eine Betreuung durch einen Kooperationspartner, die „pme Familienservice GmbH“, ermöglicht.

Zusätzlich zur persönlichen Beratung bietet die Fachhochschule Münster verschiedene Publikationen wie Broschüren und Flyer an, die Studierende über verschiedene unterstützende Angebote informieren:

- **Beratungsmappen:** Im Familienservicebüro sind zusätzlich zur persönlichen Beratung auch Beratungsmappen erhältlich. Die Mappen enthalten Broschüren wichtiger Beratungs- und Betreuungseinrichtungen in Münster sowie einige Publikationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- **Broschüre „Studieren mit Kind“:** Seit mehreren Jahren veröffentlicht das Gleichstellungsbüro eine Informationsbroschüre für Studierende mit Kindern. Das Heft, das 2013 in der zehnten Auflage erschienen ist, informiert über Angebote der Fachhochschule Münster, über finanzielle Leistungen und weitere Möglichkeiten der Unterstützung sowie über Besonderheiten für studierende Eltern. Des Weiteren informiert die Broschüre über Beratungsangebote in Münster und Steinfurt und über Hilfen und Besonderheiten bei der Wohnungssuche. Die Broschüre ist im Familienservicebüro erhältlich und außerdem auch online abrufbar.

### AUSBLICK:

- **Eröffnung der Großtagespflegestelle zur Kinderbetreuung:** Ab Sommer 2014 bietet die Fachhochschule Münster insgesamt neun Tagespflegeplätze für Kinder unter drei Jahren an, die von zwei qualifizierten Tagespflegepersonen in entsprechenden Räumlichkeiten betreut werden. Die Tagespflegepersonen arbeiten selbstständig in Kooperation mit dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien der Stadt Münster für den FH-Familienservice. Das pädagogische Konzept wird derzeit gemeinsam mit den Tagespflegepersonen erarbeitet; die Kernarbeitszeiten werden voraussichtlich werktags zwischen 7.30 Uhr und 16.30 Uhr sein.

- **Ausbau weiterer Angebote und Kooperationen:** Als weitere Angebote plant die Fachhochschule Münster den Ausbau eines Babysitter-Dienstes, die Schaffung von speziellen Eltern-Kind-Parkplätzen sowie ein Willkommenspaket für Neugeborene. Zudem engagiert sie sich gemeinsam mit anderen Hochschulen und Institutionen in der Bildung von Netzwerken und Kooperationen zu den Themen pflegebedürftige Angehörige und Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung.
- **Aufbau und Ausbau von spezifischen Angeboten zur Ferienbetreuung** in allen Schulferien ab Ostern 2014.

#### (4) Übergang Studium/Beruf

Um Absolventinnen bei ihrer Berufswahl und der Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess zu unterstützen oder sie auch bei einer Entscheidung für die Selbstständigkeit zu begleiten, hat die Fachhochschule Münster ihre bestehenden Beratungsangebote in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut:

- **Coachingangebote:** Das Gleichstellungsbüro organisiert regelmäßig Coachings für Studentinnen zum gesamten Prozess der Berufswahl und Bewerbung. Die Angebote tragen die Titel „Ich gehe erfolgreich meinen Weg! Visionen, Ziele, Strategien“ und „Heute schon an morgen denken“.
- **„FAM<sup>2</sup>TEC“:** Das Projekt FAM<sup>2</sup>TEC zielt darauf ab, talentierte weibliche Nachwuchskräfte und Unternehmen aus dem ingenieurwissenschaftlich-technischen Bereich zusammenzubringen. Der Fachbereich Maschinenbau der Fachhochschule Münster und HeurekaNet – Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V. haben das Projekt gemeinsam initiiert. Durch ein Mentoringprogramm und individuelles Coaching bekommen die Ingenieurinnen in spe schon während des Studiums Unterstützungen, die ihnen im späteren Berufsleben weiterhelfen. So soll letztlich nicht nur die Anzahl der Studentinnen in den MINT-Fächern steigen, auch die Unternehmen sollen damit für den Nutzen familienfreundlicher Strukturen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte sensibilisiert werden.
- **„Initiative Unternehmerin“:** Die Initiative informiert Studentinnen, Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über Existenzgründungen und hilft gründungswilligen Frauen, den Weg in die Selbstständigkeit sicher zu beschreiten. Im Fokus stehen Themen wie Ideenentwicklung, Businessplanerstellung oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Transferagentur und das Gleichstellungsbüro der Fachhochschule Münster möchten mit diesem Projekt Frauen motivieren, Gründungsideen zu entwickeln und gleichzeitig Innovationen zu fördern. Die „Initiative Unternehmerin“ ist ein Gemeinschaftsprojekt von elf regionalen Partnern. Sie haben sich zusammengeschlossen, um das Gründungsklima für Frauen im Münsterland zu verbessern und dadurch die Wirtschaftsregion zu stärken.

Auch einige Publikationen der Fachhochschule Münster widmen sich speziell aus weiblicher Sicht den Themen Berufsübergang und der beruflichen Tätigkeit von Frauen in der Wissenschaft:

- **Flyer „Wege zur Fachhochschulprofessorin“:** Der Flyer gibt Einblicke in das interessante und vielseitige Berufsbild der Fachhochschulprofessorin und informiert über das Aufgabenspektrum, welches zum Beispiel praxisbezogene Lehre, anwendungsorientierte Forschung und Beteiligung am Hochschulmanagement umfasst.

Übergang Studium - Beruf

Coachingangebote

MINT-Projekt „FAM<sup>2</sup>TEC“

- **Broschüre „Meilensteine – Frauen in der Wissenschaft. Portraits und Hintergründe“:** Die 2011 veröffentlichte Broschüre zeigt auf fast 100 Seiten anhand von Porträts wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Professorinnen der Fachhochschule Münster beispielhaft Karrierewege von Frauen in der Hochschule. Anhand von qualitativen Experteninterviews zeichnet die Veröffentlichung nicht nur deren jeweiligen Werdegang nach, sondern nennt auch Einflussfaktoren, die sich auf Berufsfindung, den beruflichen Alltag und somit auf den gesamten Karriereverlauf auswirken.

### 3.3.2. Gleichstellung am Arbeitsplatz Hochschule

Die Fachhochschule Münster setzt sich mit Nachdruck für eine Chancengleichheit am Arbeitsplatz Hochschule ein – durch eine gezielte Frauenförderung beim Eintritt in die Hochschule, die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags im Personalentwicklungskonzept.

#### (1) Berufungen und Einstellungsverfahren

Drei Aspekte sind bei der Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in Berufungs- und Einstellungsverfahren zu berücksichtigen:

- **Gezielte Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur:** Frauen sind insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen und naturwissenschaftlich-technischen Berufen immer noch unterrepräsentiert und haben deshalb bei entsprechender Eignung gute Chancen auf eine Berufung zur Professorin. So genannte „weiche Übergänge“ sollen es den Frauen erleichtern, Professorin an der Fachhochschule Münster zu werden. Frauen, deren Promotionsverfahren zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht abgeschlossen sind oder die die erforderliche berufliche Praxis außerhalb der Hochschule noch nicht nachweisen können, soll mit einer Vertretungsprofessur in Teilzeit die Gelegenheit gegeben werden, die geforderten Voraussetzungen für die regulären Professur nachzuholen. Der Professorinnen-Flyer, erhältlich im Büro der Gleichstellungsbeauftragten und im Internet, macht auf die Wege zur Fachhochschulprofessorin aufmerksam.
- **Veranstaltungen zur Karriereförderung:** Zur Förderung der Karrieren des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses bietet die Fachhochschule Münster regelmäßig Seminare und Workshops an. Diese vermitteln Wissenswertes zu Karrieremöglichkeiten an Hochschulen, etwa zum Berufungsverfahren zur Fachhochschulprofessorin oder zu Stellen im allgemeinen Wissenschaftsmanagement.
- **Chancengleichheit im Einstellungsverfahren:** Generell wird die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterin bei allen Einstellungsverfahren einbezogen, um eventuellen Ungleichbehandlungen entgegen zu wirken. Im Rahmen der Personalauswahl in Berufungsverfahren wird ein standardisierter Leitfaden verwendet, der die Chancengleichheit für Frauen und Männer sicherstellt. Für die Mitglieder der Berufungskommissionen wird ein Coaching angeboten, um diese Standardisierung zu gewährleisten und umzusetzen. Der in einem Online-Portal für alle Hochschulmitglieder zugängliche Ablaufplan für Berufungsverfahren sieht zudem vor, die Gleichstellungsbeauftragte sehr früh im Verfahren einzubeziehen und Gender- und Sozialkompetenz im allgemeinen Teil des Stellenprofils als Qualifikationsanforderungen zu verankern. Auch bei den Personalauswahl- und Einstellungsverfahren in der Zentralverwaltung ist der Gleichstellungsgedanke selbstverständlich.

#### (2) Arbeitsbedingungen

Neben einer familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort zeichnet sich die Fachhochschule Münster insbesondere durch die Berücksichtigung von Genderaspekten in einem zertifizierten Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzsystem sowie durch eine sehr weitreichende Unterstützung von Familien aus.

- **Arbeitszeit:** Verschiedene flexible Regelungen unterstreichen die Familienfreundlichkeit der Fachhochschule Münster: die Ein- bis Fünftageswoche mit festen oder flexiblen Tagen, die Anpassung der Jahresarbeitszeit an den Arbeitsanfall im akademischen Jahr, die Möglichkeit zur Altersteilzeit, die bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verankerte Zeitsouveränität bei Arbeitszielvereinbarungen oder – so weit möglich – die Festlegung von familiengerechten Sitzungs- und Besprechungsterminen.
- **Arbeitsort:** Die Familienfreundlichkeit in Bezug auf den Arbeitsort wird durch die Möglichkeit zur Telearbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralverwaltung geprägt. Diese leistet einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen sowie die Beschäftigung auf alternierenden Telearbeitsplätzen erfolgt im Rahmen von Einzelvereinbarungen.
- **Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz:** Die Fachhochschule Münster hat ein Managementsystem zu Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (AGU) entwickelt, das im Jahr 2006 zertifiziert wurde. Mit dem AGU-System fördert die Fachhochschule Münster den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen, leistet ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung und möchte die Sicherheit und Gesundheit der Mitglieder der Hochschule sicherstellen. Durch die Mitarbeit von Mitgliedern der Gleichstellungskommission wurde die Bedeutung einer gendersensiblen Gesundheitspolitik ins Bewusstsein der Angehörigen der Hochschule gerückt. Von Anfang an wurden die Bedingungen und Belastungen von weiblichen und männlichen Beschäftigten in alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen einbezogen.
- **Betreuungsangebote des pme Familienservice:** Der in Notsituationen auch für Studierende zugängliche Betreuungsservice bietet eine Backup-Notfallbetreuung für Familien, in denen die reguläre Kinderbetreuung bzw. Pflegeperson ausgefallen ist. Das Angebot wird durch die pme Familienservice GmbH realisiert, für die Beschäftigten steht ein bestimmtes Stundenkontingent zur Verfügung. Seit einiger Zeit bietet der pme Betreuungsservice zusätzlich auch einen Abholservice und eine Betreuung zu Hause an. Die Angebote sind für Hochschulangehörige kostenfrei.

*Arbeitszeit*

*Arbeitsort*

*Arbeitssicherheit,  
Gesundheit und  
Umweltschutz*

*Kinderbetreuung  
und Betreuung zur  
Pflege der Ange-  
hörigen*

### **(3) Personalentwicklung**

Das Gleichstellungsbüro bietet in Kooperation mit dem Personaldezernat verschiedene Maßnahmen, die vor allem auf eine weitere Qualifizierung von Frauen abzielen:

*Personalentwick-  
lung*

- **Wiedereinstieg:** Um den Wiedereinstieg nach einer Familienphase zu erleichtern, werden Kontakthaltemaßnahmen während der Freistellung durchgeführt sowie Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche zum Wiedereinstieg geführt. Zudem unterbreitet die Hochschule auch den freigestellten Beschäftigten Vertretungsangebote. Darüber hinaus wird ein weiterer Ausbau der Fahrtkostenzuschüsse zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen oder Fortbildungen während der Elternzeit angestrebt, um so den Wiedereinstieg ohne den Verlust fachlicher Qualifikation zu fördern.
- **Coachingangebote:** Vom Gleichstellungsbüro werden auch für die Beschäftigten, zumeist ausschließlich für Frauen, Coachingangebote organisiert. Es fanden bereits Bewerbungstrainings für befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und für weibliche Auszubildende sowie ein Aufbaukurs statt. Außerdem gab es ein Coaching zu dem Thema „Ich gehe erfolgreich meinen Weg! Visionen, Ziele, Strategien“.
- **Kinderbetreuung bei Weiterbildungen:** Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Fort- und Weiterbildungen, die von der Fachhochschule veranstaltet werden, können den

*Wiedereinstieg*

*Coaching*

*Weiterbildung*

### 3.3.3. Gleichstellung in Forschung und Wissenschaft

Forschung  
und  
Wissenschaft

Die Fachhochschule Münster ist eine der forschungstärksten Fachhochschulen Deutschlands. Daher überrascht es nicht, dass die Hochschule Gleichstellungsfragen nicht nur – wie im vorigen Kapitel erläutert – im Zusammenhang mit der gezielten Unterstützung und Entlastung von Wissenschaftlerinnen thematisiert. Vielmehr werden Gleichstellungsfragen hier auch als Forschungsobjekt aufgegriffen, insbesondere in den Bereichen der Frauengesundheits- und Genderforschung. Exemplarisch sei hier auf die Evaluation des von der Handwerkskammer Münster koordinierten Leonardo-Pilotprojektes „Entwicklung und Erprobung eines länderübergreifenden Kerncurriculums für mitarbeitende Unternehmerfrauen im Handwerk in Europa“ verwiesen (2007-2009, Dr. Annika Boentert, Dipl. Päd. Petra Seyfferth – Institut für Berufliche Lehrerbildung).

In **Publikationen** thematisieren Lehrende der Fachhochschule Münster beispielsweise das Gesprächsverhalten von Frauen und Männern, Konzepte der Frauenförderung in der Praxis und Karrierewege von Frauen. Exemplarisch sei verwiesen auf:

- Hartwig, Luise; Jansen, Irma; Zander, Margherita: Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Gender-Perspektive in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden, 2006.
- Ketschau, Irmhild: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als modernes Lebenskonzept. Themenauftritt und Materialien für den fächerübergreifenden Unterricht. In: Haushalt und Bildung Heft 3/2008, S. 19-30.

### 3.4. Ergebnisse

Ergebnisse

Die Hochschule überprüft ihre Fortschritte bei der Verwirklichung des im Leitbild formulierten Anspruchs regelmäßig auf der Grundlage der unten genannten statistischen Daten. Sofern die Ergebnisse noch nicht dem gewünschten Zielausmaß entsprechen, werden – in gemeinsamen Gesprächen zwischen Präsidium und der Gleichstellungsbeauftragten – weitere Maßnahmen zur Verbesserung vereinbart.

Statistik

Um die Hochschulöffentlichkeit für Fragen der Gleichstellung zu sensibilisieren und gleichzeitig den Anforderungen an die Reakkreditierung von Studiengängen zu genügen, werden seit 2008 im jährlich veröffentlichten QLS-Report (QLS = Qualität in Lehre und Studium) auch geschlechtsspezifische Daten zu Studierenden und Lehrenden veröffentlicht.

#### Studierende (Stand: WS 2013/2014)

Standorte

	Insg.	Weiblich	%	Männlich	%
Standort Münster	8067	4435	55,0	3632	45,0
Standort Steinfurt	4613	682	14,8	3931	85,2
<b>davon stud. Hilfskräfte</b>	<b>463</b>	<b>184</b>	<b>39,7</b>	<b>279</b>	<b>60,3</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>12680</b>	<b>5117</b>	<b>40,4</b>	<b>7563</b>	<b>59,6</b>



### Frauen in Wissenschaft und Verwaltung (Stand: 1. Oktober 2013)

	Insg.	Weiblich	%	Männlich	%
Professuren	258	51	19,8	207	80,2
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	404	106	39,9	243	60,1
Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	326	210	64,4	116	35,6
Lehrbeauftragte	133	43	32,3	90	67,7
Wissenschaftliche Hilfskräfte	69	38	55,1	31	44,9
<b>Insgesamt</b>	<b>1190</b>	<b>503</b>	<b>42,3</b>	<b>687</b>	<b>57,7</b>

Wissenschaft und  
Verwaltung

### Frauen in Gremien (Stand: Februar 2014)

	Insg.	Weiblich	%	Männlich	%
Senat	20	4	20,0	16	80,0
Ständige Kommission für Lehre, Forschung und Weiterbildung	13	2	15,4	11	84,6
Ständige Kommission für Hochschulplanung und Finanzen	13	4	30,8	9	69,2
Qualitätsverbesserungskommission	20	5	25,0	15	75,0
Beschwerdekommision	10	2	20,0	8	80,0
<b>Insgesamt</b>	<b>76</b>	<b>17</b>	<b>22,4</b>	<b>59</b>	<b>77,6</b>

Gremien

### Frauen in Führungspositionen (Stand: Februar 2014)

	Insg.	Weiblich	%	Männlich	%
<b>Hochschulrat</b>	8	4	50,0	4	50,0
<b>Präsidium</b>	5	1	20,0	4	80,0
<b>Zentralverwaltung</b>	14	4	28,6	10	71,4
Dezernentinnen / Dezernenten	5	2	40,0	3	60,0
Vertreterinnen / Vertreter der Dezernentinnen/ Dezernenten	5	1	20,0	4	80,0
Leitung der zentralen Betriebseinheiten	2	-	-	2	100,0

Führung

Vertreterinnen / Vertreter der Leitung der zentralen Betriebseinheiten	2	1	50,0	1	50,0
<b>Fachbereiche und Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen</b>	36	5	13,9	31	86,1
Dekaninnen / Dekane bzw. Leitung	14	1	7,1	13	92,9
Prodekaninnen / Prodekane bzw. Vertretung der Leitung	22	4	18,2	18	81,8
<b>Insgesamt</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>22,2</b>	<b>49</b>	<b>77,8</b>

#### 4. Fazit

Die Darstellung dokumentiert die hohe Sensibilität der Fachhochschule Münster für das Themenfeld der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dennoch wird sich die Hochschule nicht auf diesen Erfolgen ausruhen, da in verschiedenen Bereichen weiterhin Verbesserungsbedarf besteht. Die folgende Auflistung zeigt, welche Herausforderungen künftig in Angriff genommen werden sollen:

- Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern in allen Statusgruppen,
- Erhöhung des Anteils von Professorinnen,
- Erhöhung des Anteils von Frauen in den Gremien,
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen.

Gerade weil an der Fachhochschule Münster, wie im Leitbild festgehalten, die Verschiedenartigkeit als Bereicherung erlebt wird, unternimmt die Hochschule vieles, um den sowohl im rechtlichen und politischen Umfeld als auch in den eigenen strategischen Zielen verankerten Gleichstellungsauftrag Wirklichkeit werden zu lassen. Sie richtet sich mit ihren Maßnahmen sowohl an Studentinnen, an Studierende mit Kindern, als auch an die Beschäftigten im wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, durch die die Hochschule gerade auch für Frauen als Arbeitsort attraktiv wird.

## **Büro der Gleichstellungsbeauftragten**

## **Präsidium**

Dipl.-Oecotroph. Annette Moß  
Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. rer. pol. Ute von Lojewski  
Präsidentin

Dipl.-Soz.Arb./Soz.Päd. Jana Kavermann

Thomas Graf M.A.  
Persönlicher Referent der Präsidentin

Dr. Annika Boentert

Fachhochschule Münster  
Gleichstellungsbeauftragte  
Hüfferstraße 27  
48149 Münster  
Telefon +49 (0)2 51 83-6 49 58  
Telefax +49 (0)2 51 83-6 49 57  
gba@fh-muenster.de  
www.fh-muenster.de/gleichstellung

Fachhochschule Münster  
Präsidium  
Hüfferstraße 27  
48149 Münster  
Telefon +49 (0)2 51 83-6 40 54  
Telefax +49 (0)2 51 83-6 40 60  
praesidium@fh-muenster.de  
www.fh-muenster.de

### **Impressum:**

Layout: Melanie Märzsch,  
Nicole Aufmkolk

Fotos: Vorderseite (von oben nach unten):  
Amapolchen / Quelle: PHOTOCASE  
Ulrike Dammann  
kallejipp / Quelle: PHOTOCASE  
Ulrike Dammann  
Julia Holtkötter  
nailiaschwarz / Quelle: PHOTOCASE

Rückseite (von links nach rechts):  
Ulrike Dammann  
kallejipp / Quelle: PHOTOCASE  
Julia Holtkötter



Fachhochschule Münster  
Hüfferstraße 27  
48149 Münster  
[www.fh-muenster.de](http://www.fh-muenster.de)

