



FH MÜNSTER  
University of Applied Sciences

# Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben von dem

**Präsidenten**

der FH Münster

Hüfferstraße 27

48149 Münster

Fon +49 251 83-64054

02.01.2023

Nr. 3/2023

Seite 11 – 21

Gleichstellungsrahmenplan der FH Münster



<b>Inhaltsübersicht</b>	<b>Seite</b>
Präambel .....	3
§ 1 Gleichstellungspläne der einzelnen Organisationseinheiten.....	4
§ 2 Stellenausschreibungen .....	5
§ 3 Auswahlkommissionen .....	6
§ 4 Stellenbesetzung .....	6
§ 5 Fort- und Weiterbildung .....	7
§ 6 Beratung und Unterstützung zur Verbesserung der Studiensituation.....	8
§ 7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium .....	8
§ 8 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung.....	9
§ 9 Amtssprache.....	10
§ 10 Selbstverwaltung .....	11
§ 11 Schlussbestimmungen .....	11

## Präambel

- (1) Die FH Münster verfolgt das Ziel, Frauen und Männern in den Fachbereichen, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie der Verwaltung ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, bestehende Nachteile zu beseitigen sowie Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen jeglicher Art entgegenzuwirken. Im Einklang mit dem Gesetzesauftrag zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern wirkt die Hochschule bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben selbstverständlich ganzheitlich darauf hin, dieses Ziel an der FH Münster umzusetzen.  
Der Gleichstellungsrahmenplan ist im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW unter dem Abschnitt II „Maßnahmen zur Frauenförderung“ verankert und wird somit als entscheidendes Instrument verstanden, Frauenförderungsmaßnahmen zu etablieren und umzusetzen, um die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und chancengerechtere Zugänge zu ermöglichen. Somit finden sich im Gleichstellungsrahmenplan unter anderem Maßnahmen, die explizit an Frauen adressiert sind. Diese Maßnahmen schließen nicht aus, dass zusätzlich weitere Diversitätsdimensionen mitgedacht werden können und entsprechende geschlechterübergreifende Maßnahmen umgesetzt werden.  
Fokus ist auch, eine noch bessere Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie insbesondere mit Kindern und/oder zu pflegenden Angehörigen für Frauen und Männer unabhängig von ihren Geschlechterrollen zu erreichen. Ziel hierbei ist, die Carearbeit in den Familien, die noch immer zu 83,3%<sup>1</sup> bei den Frauen liegt, unter den Geschlechtern anzugleichen und somit einen ausgeglicheneren Zugang für Frauen zu entsprechenden beruflichen Weiterentwicklungen zu ermöglichen. Das Ziel einer Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird nicht schon durch die Befolgung von Verfahrensregeln und Vorschriften erreicht, sondern erst mit der Verbreitung einer selbstverständlichen Haltung geschlechtsunabhängiger Akzeptanz in den beruflichen Beziehungen zwischen Frauen und Männern an der Hochschule.
- (2) Der Gleichstellungsplan der FH Münster besteht aus diesem Rahmenplan sowie den Gleichstellungsplänen der einzelnen Organisationseinheiten.
- (3) Hochschulrat, Senat und Präsidium der Hochschule vertreten die Ziele und Regelungen des Gleichstellungsrahmenplans nachdrücklich und fordern die Mitglieder und Angehörigen der FH Münster auf, bei der Umsetzung des Planes Unterstützung zu leisten. Alle Vorgesetzten tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden.

---

<sup>1</sup> Gender-Care-Gap bei Paarhaushalten mit Kindern, 2019, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>

## § 1

### **Gleichstellungspläne der einzelnen Organisationseinheiten**

- (1) Gleichstellungspläne werden nach den einschlägigen Regelungen des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) in einem zeitlichen Rhythmus von jeweils fünf Jahren erstellt.
- (2) Verantwortlich für die Erstellung des jeweiligen Gleichstellungsplans ist der\*die Dekan\*in, der\*die Leiter\*in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, sowie der\*die Kanzler\*in. Die Gleichstellungspläne sind in den Fachbereichen den Fachbereichsräten nach Zustimmung der jeweiligen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Beschlussfassung vorzulegen.
- (3) Die für die Erstellung des Gleichstellungsplans erforderlichen Daten werden den einzelnen Organisationseinheiten auf Anforderung von der Verwaltung zur Verfügung gestellt. Inhaltlich orientieren sich die Gleichstellungspläne an den Vorgaben des LGG.
- (4) Das Präsidium befasst sich regelmäßig mit dem Stand der Gleichstellung. Nach Ablauf des jeweiligen Geltungszeitraums der Gleichstellungspläne haben Fachbereiche und zentrale wissenschaftliche Einrichtungen sowie die Verwaltung einen Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Präsidium vorzulegen. In diesem ist Bezug zu nehmen auf die Erfüllung der Gleichstellungsquoten bei der Besetzung von Professuren. Die Gleichstellungsquoten sind der jeweils aktuellen amtlichen Bekanntmachung zu entnehmen.

## § 2

### Stellenausschreibungen

- (1) Die FH Münster nutzt insbesondere in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, Stellenbesetzungen dazu, dieser Unausgewogenheit auf der Basis einer Personalentwicklungsplanung entgegenzuwirken. Bei den Ausschreibungen sind die Vorschriften des LGG und des Hochschulgesetzes des Landes NRW zu beachten.
- (2) Unbefristete Stellen sind grundsätzlich auch intern an der FH Münster auszuschreiben, es sei denn, es handelt sich um die Verstetigung eines schon mindestens seit zwei Jahren bestehenden Beschäftigungsverhältnisses.
- (3) Andere Beschäftigungsmöglichkeiten – abgesehen von Verlängerungen oder Veränderungen bestehender Verträge – sollen in geeigneter Form unter Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bekannt gemacht werden.
- (4) In die Stellenausschreibung sind eine Aufgabenbeschreibung und – zumindest bei Stellen mit wissenschaftlichem Charakter – entsprechende Anforderungsprofile sowie im Regelfall die vorgesehene Vergütungs-, Lohn- und/oder Besoldungsgruppe und die wöchentliche Arbeitszeit aufzunehmen. Grundsätzlich werden in den Stellenausschreibungen eine geschlechterneutrale Sprache verwendet und Funktionen formuliert, z. B. Projektmanagement (w, m, d), Projektkoordination (w, m, d). Wenn dies aufgrund der deutschen Grammatik nicht umgesetzt werden kann, wird eine Ansprache verwendet, in der die weibliche Form sichtbar ist, um Frauen expliziter anzusprechen: z. B. Sozialarbeiter/in (w, m, d).
- (5) Die FH Münster leitet Stellenausschreibungen an geeignete beurlaubte Beschäftigte weiter.
- (6) Zusätzlich zur Ausschreibung können innerhalb der Ausschreibungsfrist besonders geeignete Personen zur Bewerbung ermutigt werden. Insbesondere im Fall, dass ein Geschlecht unterrepräsentiert ist<sup>2</sup>, ist die explizite Suche und Ansprache geeigneter Personen in entsprechenden Netzwerken als Maßnahme einzusetzen, um diese Unterrepräsentanz auszugleichen. Die ergriffenen Maßnahmen zur proaktiven Suche sind zu dokumentieren. Wenn sich in der ersten Bewerbungsrunde trotz expliziter Suche und Ansprache keine Person aus der unterrepräsentierten Gruppe in dem entsprechenden Bereich beworben hat, sind (aktualisierte) Zweitausschreibungen und ggfs. weitere geeignete Maßnahmen vorgesehen. Von diesen Maßnahmen kann nur dann abgesehen werden, wenn besondere Gründe aufgeführt werden können. Diese

---

<sup>2</sup> Unter besonderer Berücksichtigung von § 6, Inhalt des Gleichstellungsplans, LGG NRW, Abs. (1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

besonderen Gründe sind der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Präsidenten der FH Münster vorzulegen und es bedarf einer Zustimmung des Präsidenten.

### § 3

#### Auswahlkommissionen

Auswahlkommissionen sind geschlechtsparitatisch im Sinne des § 11 b HG<sup>3</sup> zu besetzen.

### § 4

#### Stellenbesetzung

- (1) Durch die bevorzugte Berücksichtigung des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts bei der Besetzung von Stellen strebt die FH Münster auf der Basis einer Personalentwicklungsplanung eine ausgeglichene Besetzung mit Frauen und Männern an. Anlässlich der mit den Fachbereichen und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen abzuschließenden Budgetvereinbarungen werden Wege zur Erreichung der Gleichstellungsquoten gem. § 37 a Abs. 1 und 2 HG bei der Berufung von Professor\*innen vereinbart.
- (2) Die Vorschriften des LGG zu Vorstellungsgesprächen und Auswahlkriterien sind bei der Auswahlentscheidung und im Auswahlverfahren zu beachten.
- (3) Bei der Feststellung der Unterrepräsentanz eines bestimmten Geschlechts<sup>4</sup> in einer Organisationseinheit nach dem LGG gelten die zentralen Einrichtungen der FH Münster

---

<sup>3</sup> § 11b Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien

- (1) Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitatisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden. § 21 Absatz 3 Satz 3 bleibt unberührt. Soweit Gremien nach Gruppen getrennt besetzt werden, kann dem Gebot der geschlechtsparitätischen Besetzung im Sinne des Satzes 1 dadurch entsprochen werden, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgewiesen ist, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt, und hinsichtlich der weiteren Gruppen eine geschlechtsparitätische Besetzung nach Satz 1 vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass eine geschlechtsparitätische Besetzung in dieser Gruppe trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt. Die Bemühungen sind entsprechend Absatz 4 Satz 1 aktenkundig zu machen.
- (4) Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen. Sind die Ausnahmegründe im Falle der Besetzung des Präsidiums, des Senats, des Fachbereichsrats oder der Berufungskommission nicht aktenkundig gemacht worden, ist das jeweilige Gremium unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden, es sei denn, die Gründe werden unverzüglich nachträglich aktenkundig gemacht.

<sup>4</sup> Unter besonderer Berücksichtigung von § 6 LGG NRW

gemeinsam als eine Grundeinheit. Soweit nach dieser Vorschrift Vergleichsgruppen von unter 20 Beschäftigten zu bilden sind, können naheliegende Bereiche zusammengefasst werden. Für die Professor\*innen, sowie die akademischen Mitarbeiter\*innen gilt der Fachbereich als maßgebliche Organisationseinheit.

- (4) Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit (z. B. Pflege von Angehörigen) sowie Teilzeitbeschäftigung werden positiv bewertet; Zeiten einer Kinderbetreuung werden bei der Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen der beruflichen Tätigkeit außerhalb der Hochschule gleichgesetzt.
- (5) Sofern keine Auswahlgespräche stattfinden, ist dies der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gegenüber auf Antrag zu begründen.
- (6) Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist auf ihre Anforderung hin eine Liste mit allen Bewerber\*innen sowie mit den zu einem Vorstellungsgespräch Eingeladenen vorzulegen.
- (7) Hält die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Bewerber\*innen für entsprechend qualifiziert und geeignet, sind auf ihr Verlangen hin (weitere) qualifizierte Personen mindestens bis zu ihrem Anteil aller Bewerbungen einzuladen.

## **§ 5**

### **Fort- und Weiterbildung**

- (1) Die FH Münster fördert gezielt die Teilnahme von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen durch Information, Beratung und bedarfsgerechte Unterstützung.
- (2) Beurlaubten Beschäftigten soll die Möglichkeit geboten werden, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Wenn sie ihr Interesse an beruflichen Qualifikationen bekundet haben, werden sie über die relevanten Angebote informiert.
- (3) Rechtzeitig vor Beendigung der Beurlaubung ist mit den Beurlaubten ein Personalgespräch über die Möglichkeiten eines qualifizierten Wiedereinstiegs zu führen.
- (4) In Bereichen, in denen ein bestimmtes Geschlecht<sup>5</sup> unterrepräsentiert ist, sollen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, in denen die Beschäftigten die Voraussetzungen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erwerben können. Entsprechende Personen, die ihr

---

<sup>5</sup> unter besonderer Berücksichtigung von § 6 LGG NRW

Interesse an der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten angezeigt haben, werden von der Hochschule über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen informiert. Ihnen ist die größtmögliche Unterstützung zur Teilnahme an solchen Maßnahmen zu gewähren.

## **§ 6**

### **Beratung und Unterstützung zur Verbesserung der Studiensituation**

- (1) Die FH Münster gewährleistet ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für Studieninteressierte, Studierende und Absolvent\*innen bis zum Einstieg in das erste Arbeitsverhältnis. Das Angebot ist an den individuellen Bedürfnissen der Studierenden ausgerichtet und hat insbesondere die genderspezifische Situation im jeweiligen Studiengang im Blick.
- (2) Schüler\*innen sollen bereits bei der Entscheidung für ein Studium speziell beraten werden. Bei der Beratung soll bei entsprechendem Interesse besonderer Wert bei Schülerinnen auf die Motivierung für Fächer mit bisher geringem Frauenanteil und bei Schülern für Fächer mit bisher geringem Männeranteil gelegt werden. Den Informationstagen und „Tagen der offenen Tür“ wie auch dem „Boys‘ und Girls‘ Day“ kommt hierbei besondere Bedeutung zu. Die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule ist als ein wesentlicher Faktor zur Information zu nutzen.
- (3) Während des Studiums soll eine studienbegleitende Beratung angeboten werden. Bei Studiengängen mit deutlich höherem Frauen- oder Männeranteil unter den Studierenden bemüht sich die FH Münster, diesem Ungleichgewicht mit geeigneten Maßnahmen (z. B. Öffentlichkeitsarbeit, Teilzeitstudienangebote, Boys‘ und Girls‘ Day) entgegen zu wirken.
- (4) Ergänzend sollen – koordiniert durch die Verwaltung in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten – Veranstaltungen zur Studien- und Berufsplanung, zu Problemen des Berufseinstiegs und anderen hochschulbezogenen Themenkreisen angeboten werden.

## **§ 7**

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

- (1) Die Vereinbarkeit der Bereiche Familie und Beruf bzw. Studium wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten für alle Geschlechter gleichermaßen gefördert.
- (2) Die Hochschule informiert die Beschäftigten in geeigneter Weise über die Möglichkeiten der Elternzeit, Beurlaubung und der Freistellung sowie über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.



- (3) Beurlaubten, insbesondere Personen, die sich in der Elternzeit befinden, soll ermöglicht werden, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten, beispielsweise durch elterngeldunschädliche Beschäftigungen, Kranken- und Urlaubsvertretungen oder durch Fort- und Weiterbildungen. Die FH Münster garantiert die spätere Weiterbeschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz; dabei sollen die Beschäftigten wieder am alten Dienort oder wohnortnah eingesetzt werden.
- (4) Es ist beabsichtigt, die Vereinbarkeit von Familie und Studium zusätzlich u. a. zu fördern durch:
- terminliche Flexibilität in der Prüfungsorganisation,
  - Angebote von Teilzeit- und digital unterstützten Studienangeboten,
  - Angebote für zu pflegende Angehörige,
  - Wiedereinstiegshilfen in das Studium nach einer Babypause,
  - Blockseminare mit parallel angebotener Kinderbetreuung,
  - Einrichtung und Instandhaltung von Eltern-Kind-Räumen,
  - Erhöhung des Selbstlernanteils.
- (5) Es werden im Rahmen der finanziellen und dienstlichen Möglichkeiten Initiativen zur Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten – federführend durch den FH-Familienservice – unterstützt. Dafür kommt insbesondere in Betracht:
- ganztägige Betreuung, Schwerpunkt Krippenbereich, Einrichtungen von unregelmäßigen, stundenweisen Spiel- und Betreuungsangeboten,
  - die Einrichtung und Instandhaltung von Wickelräumen in den Gebäuden der Hochschule,
  - die Unterstützung von Modellprojekten zur Errichtung von kinder- und studiengerechten Betreuungsmöglichkeiten,
  - Kontinuität und Zuverlässigkeit von Kinderbetreuungsangeboten.

## § 8

### **Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung**

- (1) Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung ist für alle Beschäftigten und Studierenden der FH Münster zu gewährleisten. Die Hochschule wird alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausschöpfen, um sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigungen zu verhindern.
- (2) Sexuelle Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist und darauf abzielt oder geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Dies gilt nicht nur in "Präsenz", sondern auch im digitalen Kontext. Hierzu gehören

etwa körperliche Berührungen und Übergriffe, Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, Vorzeigen pornographischer Darstellungen und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Sexuelle Belästigung stellt eine erhebliche Beeinträchtigung der Betroffenen, ihres Persönlichkeitsrechts, ihres Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung dar und kann bei Beschäftigten eine Verletzung ihres Arbeitsvertrags bedeuten.

- (3) Geht die sexuelle Diskriminierung und/oder Belästigung von Beschäftigten oder Studierenden aus, sind rechtliche Konsequenzen möglich.
- (4) Die Hochschule verpflichtet sich, den Beschwerden von Beschäftigten, Studierenden oder Dritten wegen sexueller Belästigung unter Einsatz ihrer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten nachzugehen. Die Beschwerde von Betroffenen darf sich nicht nachteilig für sie auswirken. Verantwortlich für die Einhaltung des Verbots sexueller Belästigung an der Hochschule ist das Präsidium. Die Hochschule und die direkten Vorgesetzten werden bei personellen Maßnahmen auf das Problem der sexuellen Belästigung und der potentiellen Gefährdung von Frauen besonders achten.
- (5) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät in Fragen von sexueller Belästigung unter Wahrung strengster Diskretion und vermittelt ggf. eine fachliche Beratung.
- (6) Präventionsmaßnahmen wie z. B. Öffentlichkeitsarbeit und Fortbildungen für die Mitglieder der Hochschule (Beschäftigte und Studierende) werden angeboten.
- (7) An entsprechenden Fortbildungen zum Thema der Verhinderung sexueller Gewalt, sexueller Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können die Beschäftigten der FH Münster ohne offensichtlich vorliegendem Grund und ohne Einhaltung des Dienstweges bei der Anmeldung teilnehmen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

## § 9

### **Amtssprache**

Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der FH Münster werden vorzugsweise geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder das Gender-Sternchen (\*) verwendet.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Die Internetplattform [www.gendern.de](http://www.gendern.de) kann bei der Umsetzung behilflich sein, elegante Formulierungen zu finden



## **§ 10 Selbstverwaltung**

Gremien sind gem. § 11 c HG (s. FN 1) geschlechtsparitätisch zu besetzen. Sie werden aufgefordert, in der dienstüblichen Zeit zu tagen. Es ist Rücksicht auf Teilzeitkräfte und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nehmen.

## **§ 11 Schlussbestimmungen**

Dieser Rahmenplan wurde vom Präsidium am 12.01.2022 und vom Senat am 07.11.2022 beschlossen. Er tritt am Tag nach Veröffentlichung in den "Amtlichen Bekanntmachungen" der FH Münster in Kraft. Gleichzeitig tritt der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan - Rahmenplan - vom 11.07.2016 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 07.11.2022.

Münster, den 02.02.2023

Der Präsident der FH Münster

Prof. Dr. Frank Dellmann