



Universität
Münster

Gleichstellungsarbeit an der Universität Münster

Jahresbericht 2024

Inhalt

Einleitung	1
1. Gender Monitoring	2
1.1. Stellenbesetzungsverfahren	3
1.2. Professuren.....	4
1.3. Gender Pay Gap	7
1.4. Wissenschaftliches Personal	8
1.5. Studierende	9
1.6. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	11
1.7. Leitungspositionen und -gremien	12
2. Veranstaltungen und Maßnahmen	12
2.1. Vernetzung und Sichtbarkeit	13
2.2. Programme zur Gleichstellungsförderung	13
2.3. Veranstaltungen.....	14
2.4. Finanzielle Fördermaßnahmen.....	14
3. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen	15
4. Beratungstätigkeit.....	15
5. Budget und Personalia	16

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Neueinstellungen 2024 nach verschiedenen Mitgliedergruppen.....	3
Abb. 2 Frauen- und Männeranteile bei neuberufenen Professuren, 2020–2024	3
Abb. 3 Zeitverlauf der Frauen- und Männeranteile bei den Professuren, 2004–2024	4
Abb. 4 Frauenanteil differenziert nach W1-, W2/C3-, W3/C4-Professuren, 2020–2024	5
Abb. 5 Frauen- und Männeranteil bei den Professuren nach Fachbereich, 2024	6
Abb. 6 Frauen- und Männeranteil bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereich, 2024	8
Abb. 7 Frauen- und Männeranteil bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereich, 2024	9
Abb. 8 Scherendiagramm Frauen- und Männeranteil Qualifikationsstufen Studienanfänger*innen bis zur W3-/C4-Professur.....	10

Einleitung

Die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Münster (in der Folge „UM“) basieren auf gesetzlichem Mandat, ausgedrückt im Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz [HG])¹, detaillierter im Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz NRW [LGG NRW])² sowie in den universitätseigenen Zielen und Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts für Parität³ und dem Gleichstellungsrahmenplan⁴ 2023 der UM. Im Einklang mit dem Ansatz des Gender Mainstreamings wird die Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an der UM nicht allein durch das Büro für Gleichstellung garantiert, sondern vielmehr gemäß LGG NRW § 1 (3)⁵ als interdisziplinäres Anliegen in die universitären Strukturen integriert, institutionalisiert und in die Organisationskultur implementiert.

Infolge des subsidiären Charakters der UM kommt den Fachbereichen eine bedeutsame Rolle bei der Identifikation, Formulierung, Realisation und Evaluation von Gleichstellungszielen zu. Die Verantwortung für die Umsetzung und gelebte Praxis von Gleichstellung liegt bei allen Mitgliedern der UM, wobei das Büro für Gleichstellung unterstützend und ergänzend agiert.

Als Schlüsselfiguren bei der Realisierung der Gleichstellungsziele der UM agieren die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. In ihrer Eigenschaft als beratendes Mitglied sind sie in alle führenden Organe und Gremien eingebunden und tragen damit wesentlich zu den zentralen Steuerungsprozessen der Gleichstellungsarbeit bei. Hinzu kommt die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Abbau von Diskriminierung an der Hochschule. Dies erfolgt sowohl in enger Absprache mit dem Rektorat und der Senatskommission für Gleichstellung, als auch durch die Zusammenarbeit mit weiteren Einheiten der UM, wie der Abteilung für Personalentwicklung, dem Diversity Management und Compliance Office, den

¹ Abrufbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654 (abgerufen am 28.05.2025).

² Abrufbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242 (abgerufen am 28.05.2025).

³ Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezurgleichstellung/gleichstellungskonzept2023_universitaetmunster.pdf (abgerufen am 28.05.2025).

⁴ Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/2023_grp_mit_anhang_financial.pdf (abgerufen am 28.05.2025).

⁵ LGG §1 (3): „Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.“

Personalräten, unterschiedlichen Dezernaten, dem AStA und dem Studierendenwerk. Des Weiteren bieten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen Beratung zu einem breiten Spektrum an Gleichstellungsthemen an und begleiten regelmäßig Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Zudem unterstützt das Büro für Gleichstellung durch Gender Consulting die Fachbereiche in der Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und bei der Antragstellung von Forschungsanträgen.

Der Jahresbericht stellt den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit und -bemühungen der UM dar. Der Bericht beleuchtet Entwicklungen des Gender Monitorings und setzt diese in universitären Kontext. Zudem dokumentiert der Gleichstellungsbericht geschlechterspezifische Veranstaltungen, Maßnahmen und Kooperationen des Jahres 2024 des Büros für Gleichstellung der UM.

1. Gender Monitoring

Gender Monitoring ist ein zentrales Instrument der Gleichstellungsarbeit an der UM. Das Gender Monitoring ermöglicht es, Veränderungen im Zeitverlauf und das Erreichen von Zielen systematisch zu erfassen und darzustellen. Das Büro für Gleichstellung wertet jährlich die Daten zu der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Mitgliedergruppen und Qualifikationsstufen aus. Dadurch ist es möglich, bestehende Maßnahmen zu optimieren und zukünftige entsprechend zu konzipieren. Die aktuellen Daten⁶ finden sich unter anderem auch auf der Homepage des Büros für Gleichstellung unter „Dokumente & Statistiken“⁷. Die dezentralen Gleichstellungspläne der Fachbereiche und der zentralen Betriebseinheiten⁸ formulieren darüber hinaus detailliertere Auswertungen sowie Zielzahlen. Im Jahresbericht werden ausgewählte Entwicklungen beleuchtet.

⁶ Die Auswertung der Daten erfolgt bisher ausschließlich anhand der Gruppen Frauen und Männer. Daten zu inter- und nicht-binären Personen sind mittlerweile zwar für den Bereich der Beschäftigten verfügbar. Da es sich bislang um ausgesprochen geringe Fallzahlen handelt, werden diese nicht getrennt abgebildet, da mögliche Rückschlüsse auf Einzelpersonen nicht auszuschließen sind. Eine diversitätssensible Auswertung der Studierendendaten wird durch technische Schwierigkeiten verhindert. Zudem spiegelt die Binarität der Daten eine Gesellschaft wider, die Machtverhältnisse vor allem entlang dieser Zweiteilung verhandelt.

⁷ Abrufbar unter: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/datenmaterial.html> (abgerufen am 28.05.2025).

⁸ Abrufbar unter: <https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/gleichstellungsplaene-fachbereiche.html> (abgerufen am 01.04.2025).

1.1. Stellenbesetzungsverfahren

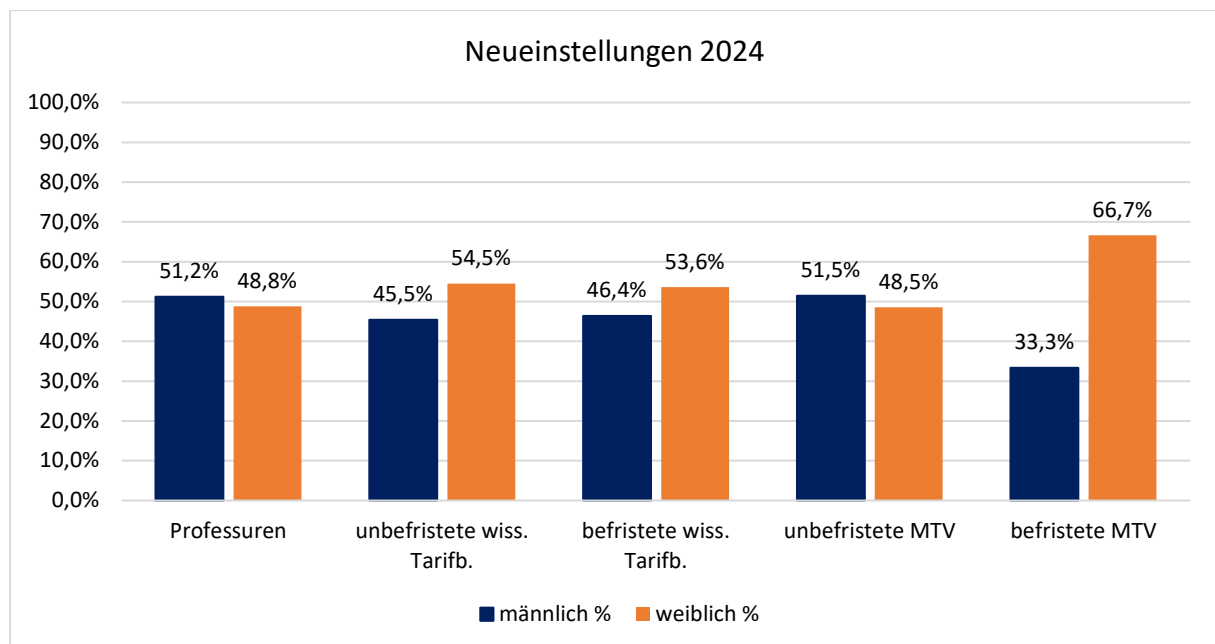


Abb. 1 Neueinstellungen 2024 nach verschiedenen Mitgliedergruppen

Im Gleichstellungsrahmenplan der UM ist unter anderem der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen als Ziel festgeschrieben. Eine konkrete Zielsetzung ist, Parität bei Neueinstellungen anzustreben. Grundsätzlich kann eine positive Tendenz bei der Neubesetzung von Professuren und wissenschaftlichen Beschäftigten beobachtet werden. Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen befristeter Mitarbeitender in Technik und Verwaltung (MTV) ist im Vergleich zum Vorjahr erneut angestiegen (von 60,5 % auf 66,7 %).

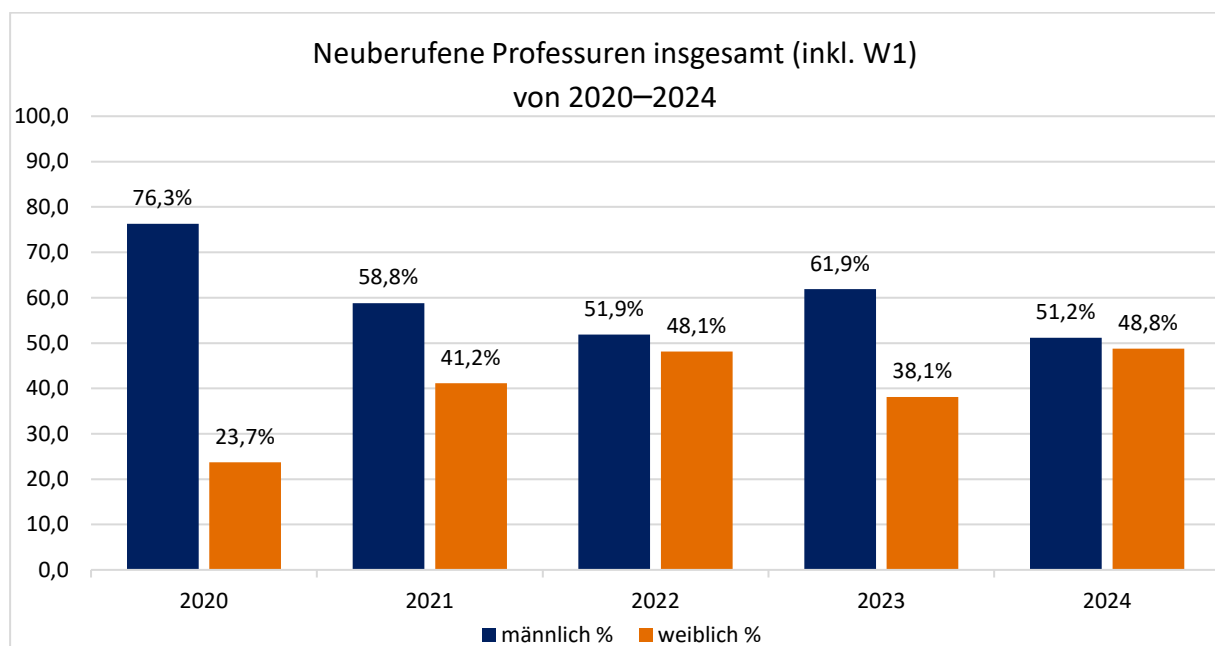


Abb. 2 Frauen- und Männeranteile bei neuberufenen Professuren, 2020–2024

Der Anteil der neuberufenen Frauen liegt im Jahr 2024 bei 48,8 %⁹ und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt von 39,6 % von 2023¹⁰. Im Verlauf der letzten vier Jahre kann festgestellt werden, dass dieser Anteil um $\pm 5\text{--}10\%$ schwankt, was eine kontinuierliche Erhöhung im Frauenanteil der Neuberufungen erschwert. Bestehende Bemühungen, vor allem eine zielführende Umsetzung der aktiven Rekrutierung, sind weiterhin konsequent anzuwenden und auszubauen. Positiv hervorzuheben ist, dass bei den 41 abgeschlossenen Neuberufungen im Jahr 2024 48,8 % Frauen Erstplatzierte waren. Bei den Tenure-Track-Verfahren konnten zudem bei sowohl W1-Tenure-Track Professuren als auch W2-Tenure-Track Professuren zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden.

1.2. Professuren

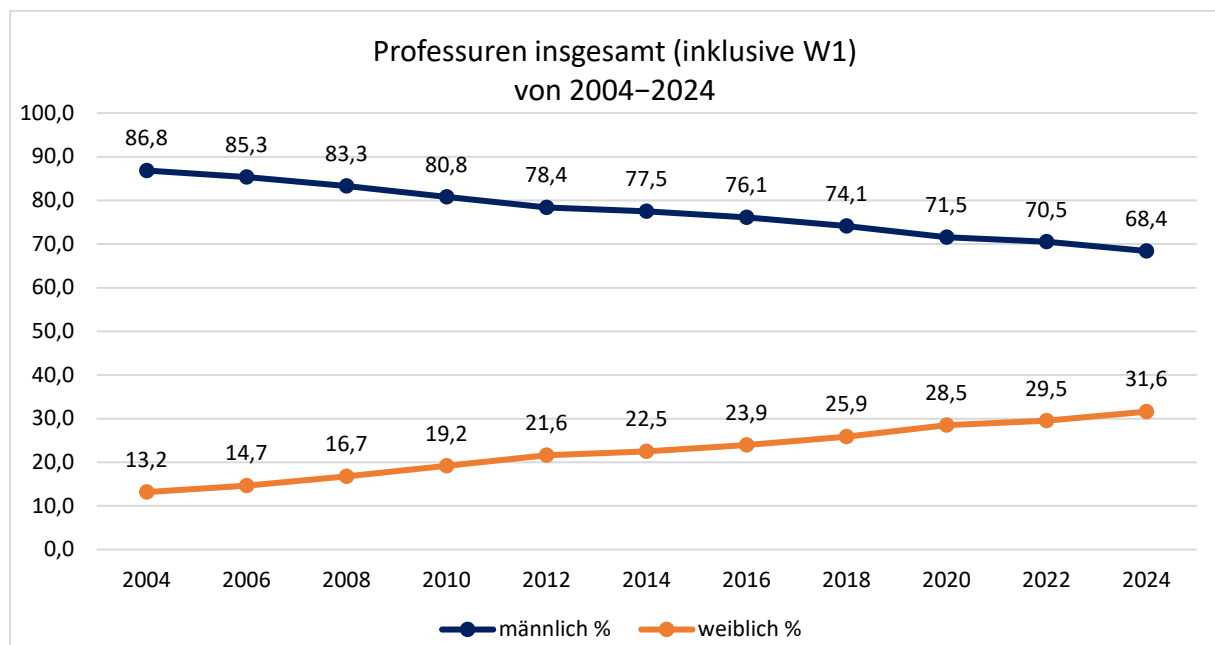


Abb. 3 Zeitverlauf der Frauen- und Männeranteile bei den Professuren, 2004–2024 (in Zweijahresschritten)

Bei den Professuren (W1–W3) ist eine nur leichte Zunahme des Frauenanteils um 1,6 % im Vergleich zum Vorjahr festzustellen (von 30 % auf 31,6 % mit FB 05 [Medizin] bzw. 33,5 % ohne

⁹ Es handelt sich um die abgeschlossenen Verfahren aus 2024.

¹⁰ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2024): Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerordentlichen Forschungseinrichtungen. Heft 91. Berlin. Abrufbar unter: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Zusammenfassung_Gleichstellungsmonitor.pdf (zuletzt abgerufen am 28.05.2025). Daten für das Jahr 2024 liegen noch nicht vor.

FB 05 [Medizin]).¹¹ Die zeitliche Entwicklung des Frauenanteils unter den Professuren verdeutlicht, dass sich die Maßnahmen der Hochschule zwar langsam, aber positiv auf die Geschlechterverteilung auswirken.

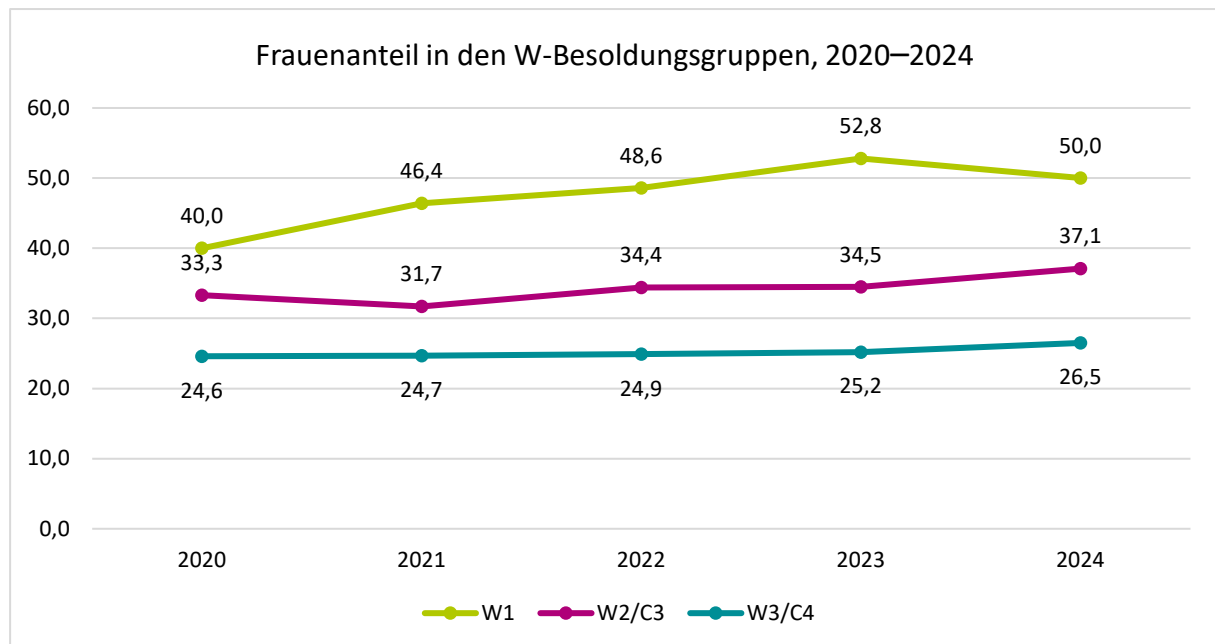


Abb. 4 Frauenanteil differenziert nach W1-, W2/C3-, W3/C4-Professuren, 2020–2024

Vergleicht man den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsstufen, kann eine kontinuierliche Abnahme des Frauenanteils von W1 zu W3/C4 verzeichnet werden: Gleichstellungsmaßnahmen bei Berufungen sollten dementsprechend im Sinne einer strukturierten und transparenten aktiven Rekrutierung verfolgt und potentielle Kandidatinnen frühzeitig identifiziert und gefördert werden. Das Büro für Gleichstellung begrüßt die Entscheidung des Rektorats, als Unterzeichner und Mitgestalter der HRK-Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“¹² aktiv Verantwortung zu übernehmen. Im Rahmen dieser Verpflichtung werden neben der Etablierung aktiver Rekrutierung¹³, geschlechtergerechter Berufungsverfahren und Vergütungsstrukturen sowie deren Monitoring auch Ziele zur institutionellen Verankerung von Gendersensibilisierung und -kompetenz für alle Hochschulgruppen definiert.

¹¹ Die UM liegt somit über dem Bundesdurchschnitt von 29 % Frauenanteil bei den Professuren; siehe Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024): Frauenanteil bei den Professuren in Deutschland. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/12/PD24_459_213.html (abgerufen am 28.05.2025).

¹² Abrufbar unter: <https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit-bei-berufungen-selbstverpflichtung-der-deutschen-hochschulen/> (abgerufen am 28.05.2025).

¹³ „Wir werden aktive Rekrutierung als Element eines strategischen Personalmanagements und einer langfristigen und zukunftsorientierten Personalplanung zum Regelfall in Berufungsverfahren machen und diese gezielt zur Erreichung einer Geschlechtergleichverteilung nutzen.“ (HRK (2024): Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen)

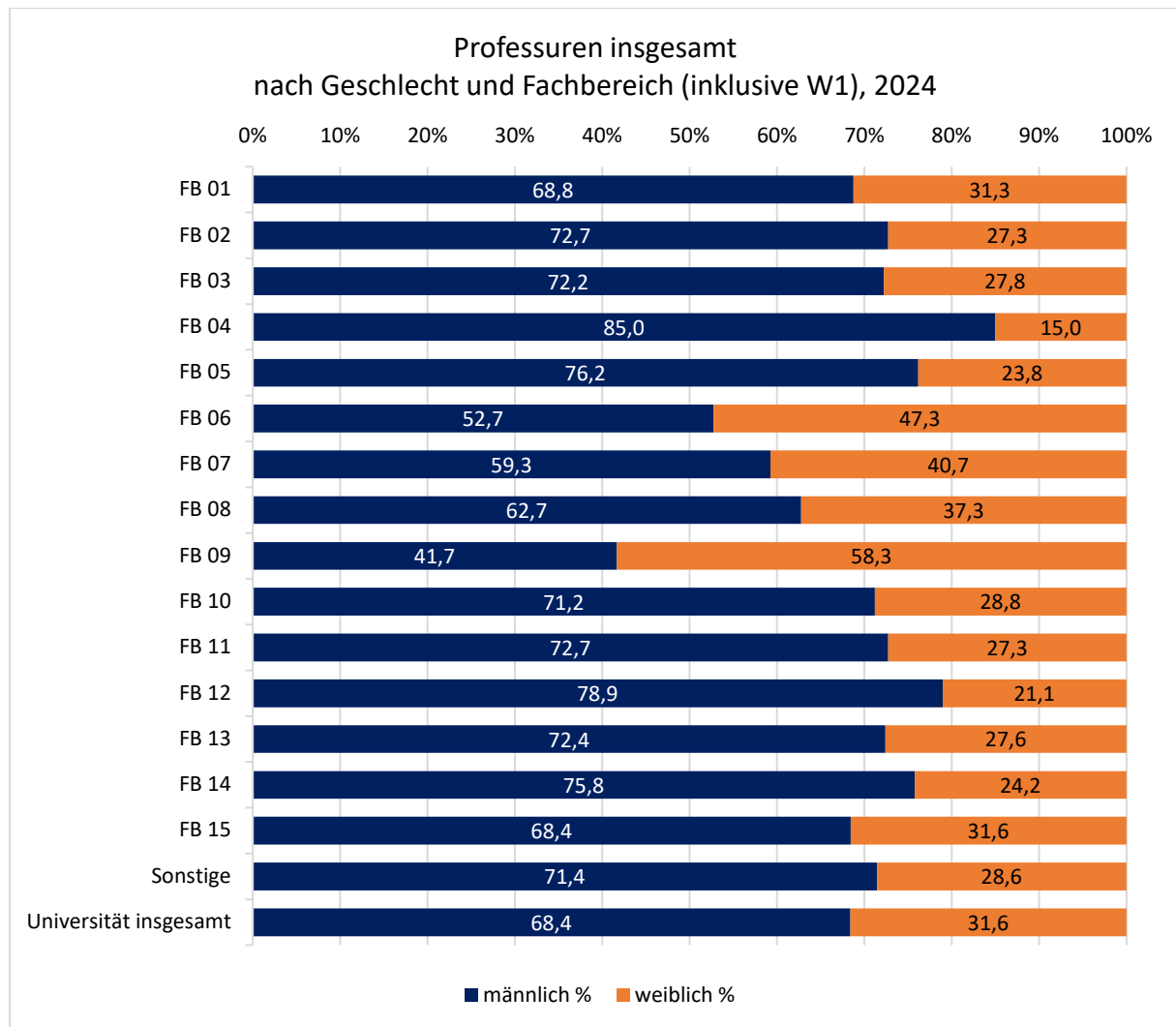


Abb. 5 Frauen- und Männeranteil bei den Professuren 2024, nach Fachbereich

Bei der Bewertung der hochschulweit insgesamt positiven Entwicklung des Professorinnenanteils ist es zielführend, die (Entwicklung der) einzelnen Fachbereiche genauer zu betrachten, da hier deutliche Unterschiede zu Tage treten: Die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften (FB 04: 15,0 %), Chemie und Pharmazie (FB 12: 21,1 %), Medizin (FB 05: 23,8 %) und Geowissenschaften (FB 14: 24,2 %) liegen deutlich unter dem universitätsweiten Durchschnitt von 31,6 %. Die Fachbereiche Philologie (FB 09: 58,3 %), Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften (FB 06: 47,3 %), Psychologie und Sportwissenschaften (FB 07: 40,7 %) und Geschichte/Philosophie (FB 08: 37,3 %) hingegen liegen über diesem Durchschnitt.

Insgesamt ist im Jahr 2024 in gut zwei Dritteln der Fachbereiche (in Zahlen: elf Fachbereiche) eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen, insbesondere in den Fachbereichen Musikhochschule (FB 15) mit einer Steigerung von 9,4 % und Psychologie und Sportwissenschaft (FB 07) mit einer Steigerung von 8,7 %. In einem Drittel der Fachbereiche (in Zahlen: vier Fachbereiche) ist ein Rückgang der Frauenrepräsentanz

zu verzeichnen. Hiervon betroffen ist vor allem FB 01 Evangelische Theologie (– 4,0 %), FB 14 Geowissenschaften (– 3,0 %) und FB 12 Chemie und Pharmazie (– 2,0 %). Trotz der Steigerung von 11,6 % auf 15,0 % Frauenanteil bleibt FB 04 Wirtschaftswissenschaften auch 2024 der Fachbereich mit dem universitätsweit niedrigsten Frauenanteil.

Die trotz gezielter Fördermaßnahmen nur langsame Zunahme des Frauenanteils unter den Professuren ist auch auf strukturelle Probleme zurückzuführen, die weiterhin konsequent von allen Hochschulmitgliedern adressiert und thematisiert werden müssen. Denn nach wie vor sind es insbesondere Frauen, die mit den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert werden und in Berufungsverfahren Intransparenz und [Un]conscious Bias erleben. Hinzu kommt der erschwerte Zugang zu informellen Netzwerken und der Mangel an weiblichen Vorbildern.

1.3. Gender Pay Gap

Das Monitoring zum Abbau des Gender Pay Gap unter den W2-/W3-Besoldungen findet seit dem Jahr 2017 durch das Personaldezernat statt. Die für diesen Bericht relevanten Zahlen stammen aus April 2024.¹⁴ Diese Zahlen weisen einen geringen Gesamtgehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen aus: Bei den W2-Professuren der UM liegt die Lohnlücke bei 4 %, bei den W3-Professuren bei 6 %. Seit Monitoring-Beginn 2017 ist eine kontinuierliche Zunahme des Gender Pay Gap zu verzeichnen.¹⁵ Die bereinigte¹⁶ Lohnlücke in Deutschland liegt vergleichsweise bei 6 %¹⁷, die Lohnlücke unter den Professuren im NRW-Durchschnitt bei 6,5 %¹⁸.

¹⁴ Die Daten werden kontinuierlich in internen Statistiken dem Rektorat vorgestellt. Die Daten für FB 05 werden separat dargestellt und sind nicht Teil der fächergruppenübergreifenden Lohnlücke.

¹⁵ Siehe Rektorat 011/24 TOP 8: „Equal Pay – Besoldung der W2-/W3-Professuren (Vorlage 2024/0196)“.

¹⁶ Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Zur Berechnung der bereinigten Lohnlücke werden strukturelle Faktoren abgezogen, etwa die Unterschiede bei Berufen, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand und die Tatsache, dass Frauen seltener Führungspositionen innehaben als Männer. Erwerbsunterbrechungen werden bei der bereinigten Lohnlücke jedoch nicht berücksichtigt.“ Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/18_Lohnluecke.html?nn=304718 (abgerufen am 28.05.2025).

¹⁷ Statistisches Bundesamt (Destatis) (13.02.2025): Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18 % auf 16 %. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_056_621.html (abgerufen am 28.05.2025).

¹⁸ Laut Gender Report 2022 liegt der Gender Pay Gap bei Professuren über alle Besoldungsgruppen hinweg bei 6,5 %. Betrachtet wird das bereinigte Bruttogehalt. Kortendiek, Beate et.al. (2022): Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 39. Abrufbar unter: https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2022/genderreport_2022_langfassung_f_web.pdf (abgerufen am 28.05.2025).

1.4. Wissenschaftliches Personal

Bei der Analyse der Beschäftigungsstrukturen des wissenschaftlichen Personals auf unbefristeten Positionen zeigt sich eine Zunahme des weiblichen Anteils um 0,7 % im Vergleich zum Vorjahr, was zu einem Frauenanteil von insgesamt 44,8 % führt. Bei den befristeten Anstellungen zeigt sich eine Zunahme um 2,3 % auf einen Frauenanteil von 45,9 %.

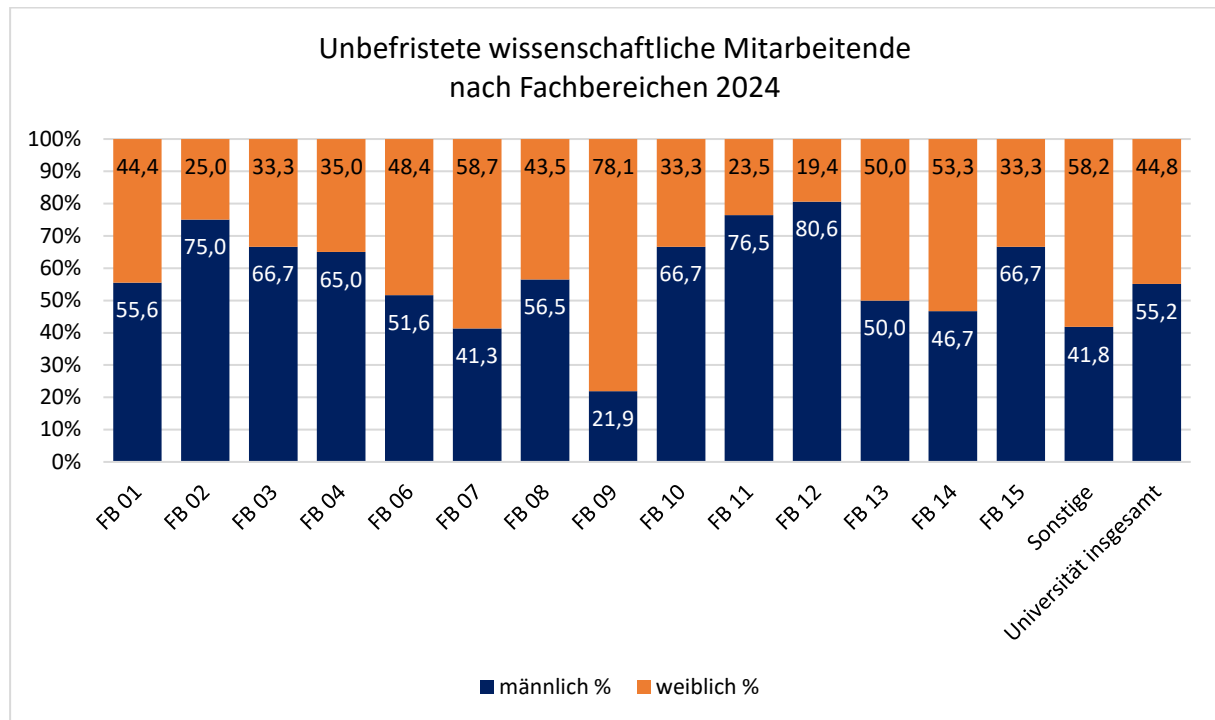


Abb. 6 Frauen- und Männeranteil bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereich, 2024¹⁹

Prozentuale Schwankungen in einzelnen Fachbereichen resultieren aus geringen absoluten Zahlen. Eine Erhöhung des prozentualen Frauenanteils deutet nicht zwingend auf eine Zunahme von Einstellungen von Frauen: Während im FB 07 Psychologie und Sportwissenschaft der Frauenanteil unter den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf 58,7 % (+ 4,4 %) gestiegen ist, was auf eine erhöhte Neueinstellung von Frauen zurückzuführen ist, ist die Erhöhung des Frauenanteils im FB 10 Mathematik und Informatik auf 33,3 % (+ 4,8 %) auf einen Rückgang des Männeranteils zurückzuführen.

¹⁹ Mitarbeitende des FB 05 (Medizin) werden über das Universitätsklinikum Münster erfasst.

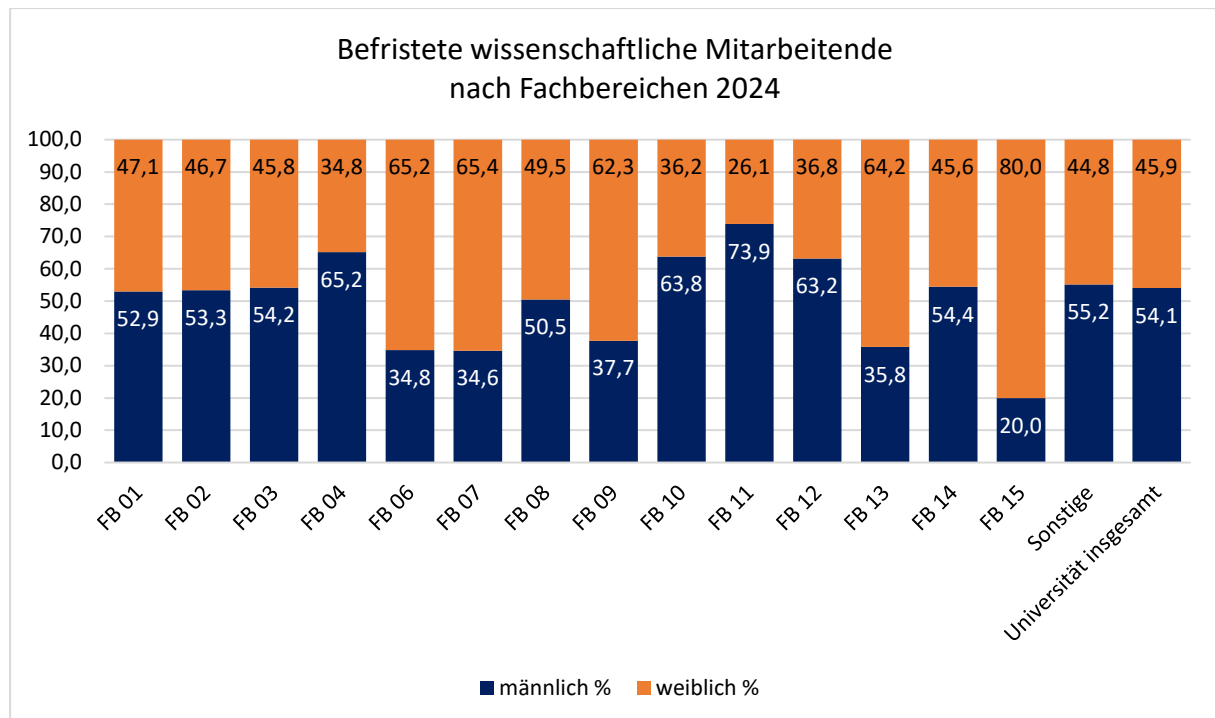


Abb. 7 Frauen- und Männeranteil bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereich, 2024²⁰

Wie bei den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden gilt auch hier, dass Änderungen in den absoluten Zahlen den prozentualen Frauenanteil in den jeweiligen Fachbereichen deutlich beeinflussen können. Im Jahr 2024 ist im FB 13 Biologie eine Zunahme um 4,1 % zu verzeichnen, welche auf die Erhöhung der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen um 18 Frauen zurückzuführen ist. Im Gegensatz dazu zeigt der FB 07 Psychologie und Sportwissenschaft eine Steigerung des Frauenanteils um 7,9 %, die im Vergleich zum Vorjahr auf den Verlust von 16 befristet wissenschaftlichen Beschäftigten zurückzuführen ist. Der Anteil befristet beschäftigter, durch Drittmittel finanzierter Wissenschaftlerinnen liegt im Jahr 2024 bei 43,5 %, ähnlich wie der Frauenanteil der befristet wissenschaftlichen Mitarbeitenden insgesamt. Hierbei gibt es keinen auffälligen Geschlechterunterschied zwischen den Teilzeitanteilen.

1.5. Studierende

In Bezug auf den Frauenanteil innerhalb der Gruppe der Studierenden (im ersten Studienfach) kann festgehalten werden, dass dieser in 13 Fachbereichen bei 50 % oder höher liegt. Bei den Studienanfänger:innen liegt der Frauenanteil bei insgesamt 60,8 %. Die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften (FB 04: 38,0 %) und Physik (FB 11: 38,8 %) fallen hier weit unter den universitätsweiten Durchschnitt. Dies ist vor allem im Bereich Wirtschaftswissenschaften genauer

²⁰ Mitarbeitende des FB 05 (Medizin) werden über das Universitätsklinikum Münster erfasst.

zu beobachten, da hier der deutschlandweite Frauenanteil unter den Studienanfänger:innen bei 49,3 % liegt.²¹

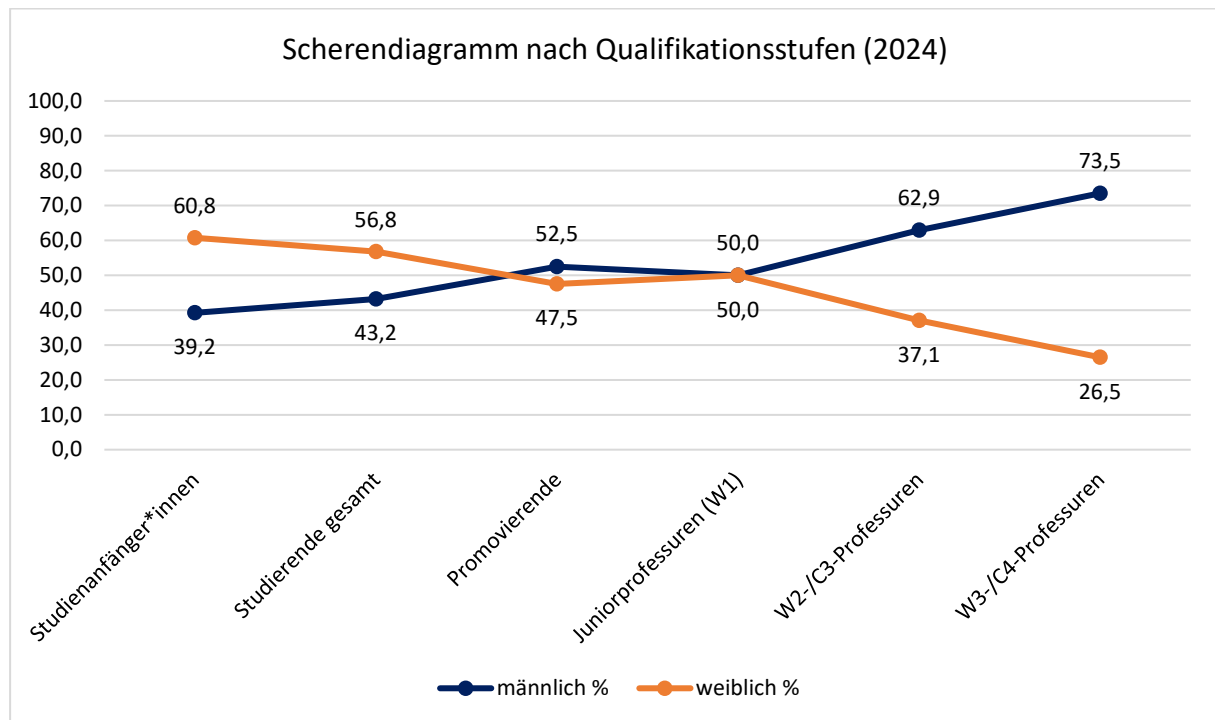


Abb. 8 Scherendiagramm Frauen- und Männeranteil nach Qualifikationsstufen | Studienanfänger*innen bis W3-/C4²²

Dieser hohe bzw. paritätische Frauenanteil unter den Studierenden kann bis zur Promotion (47,5 %) und Juniorprofessur (50,0 %) beibehalten werden. Umso auffälliger tritt in der Folge die sogenannte Leaky Pipeline, das heißt der Verlust von qualifizierten Wissenschaftlerinnen mit steigender Qualifikationsstufe, zutage: Der Frauenanteil sinkt bei den W2-/C3-Professuren auf 37,1 %, bei den W3-/C4-Professuren sogar auf 26,5 % ab.

Im Vergleich des Frauenanteils unter den Studienanfänger*innen und Professuren (ohne W1) existieren fächerspezifische Unterschiede: Vor allem in fünf Fachbereichen ist die Leaky Pipeline besonders ausgeprägt (über – 40 %).²³ Fokussiert man den Unterschied zwischen Studienanfängerinnen und W3-Professorinnen, fallen vor allem die Fachbereiche Musikhochschule (FB 15:

²¹ CHE Centrum für Hochschulentwicklung (2025): DatenCHECK 3/25. Was studieren Frauen? Was studieren Männer? Studierende und Studienanfänger*innen nach Geschlecht. Abrufbar unter: <https://hochschuldaten.ch.de/was-studieren-frauen-was-studieren-maenner/> (abgerufen am 18.06.2025). Der NRW-weite Frauenanteil unter Studienanfänger:innen im Fach Wirtschaftswissenschaften liegt bei 45 %, Abrufbar und: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/table/21311-0006/table-toolbar>.

²² Im Herbst 2025 werden die Zahlen für die Absolvent*innen und abgeschlossenen Promotionen 2024 vorliegen. Ein entsprechend aktualisiertes Scherendiagramm können Sie anschließend unserer Homepage entnehmen.

²³ Medizin (FB 05: – 44,1 %), Psychologie und Sportwissenschaft (FB 07: – 43,0 %), Rechtswissenschaften (FB 03: – 41,6 %), Mathe und Informatik (FB 10: – 41,4 %), Biologie (FB 13: – 40,8%).

– 59,2 %) ²⁴, Biologie (FB 13: – 48,0 %), Mathematik und Informatik (FB 10: – 44,7 %), Medizin (FB 05: – 44,5 %) und Evangelische Theologie (FB 01: – 44,3 %) durch eine Differenz von über 40 % bis zu knapp 60 % auf.

Im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt ergibt sich für die UM ein differenziertes Bild bei den Abschlusszahlen. Während die Universität für das Jahr 2023 ²⁵ mit einem Frauenanteil von 61,4 % bei den Absolvent*innen und 51,1 % bei den abgeschlossenen Promotionen über dem Bundesdurchschnitt von jeweils 52,8 % bzw. 46,3 % lag, zeigt sich bei den Habilitationen mit einem Frauenanteil von 23,1 % ²⁶ ein deutliches Unterschreiten des Bundesdurchschnitts von 36,9 % ²⁷. Dem gegenüber steht die Tatsache, dass die UM im Hinblick auf den Frauenanteil unter den Professuren (inklusive W1) mit 30 % über dem Bundesdurchschnitt von 28,8 % ²⁸ liegt. Die Entwicklungen der Zahlen zeigen deutlich, dass an der UM bestehende und zukünftige Projekte, welche Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen, unterschiedliche Karrierewege aufzeigen und mit Frauen in Führungspositionen vernetzen, weitergeführt, unterstützt und ausgebaut werden müssen.

1.6. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung wird die Frauenrepräsentanz universitätsweit berechnet. Hier ergibt sich mit insgesamt 58,9 % Frauenanteil keine Unterrepräsentanz. ²⁹ Mit Blick auf die Arbeitsbereiche wird jedoch eine ungleiche Geschlechterverteilung sichtbar: Sie zeigt sich weiterhin im Bereich des technischen Personals, wo insgesamt nur knapp ein Drittel (30,3 %) Frauen beschäftigt sind. Im Gegensatz dazu sind Frauen in der Verwaltung

²⁴ Die Tatsache, dass FB 15 seinen Frauenanteil unter den Professuren erhöhen konnte (siehe S.7) steht nicht im Widerspruch mit der Tatsache, dass die Differenz (und somit die Leaky Pipeline) zwischen den Studentinnen- und Professorinnenanteilen weiterhin hoch ist.

²⁵ Für den Jahresbericht 2024 liegen (Stand April 2025) nur die Daten zum Prüfungsjahr 2023 (WS 22/23 und SS 23) vor. Die Daten zum Prüfungsjahr 2024 (WS 23/24 und SS 24) können erst zum Herbst 2025 vom Dezernat 5.3 veröffentlicht werden.

²⁶ Bei den Zahlen zur Habilitation ist eine Zusammenfassung über mehrere Jahre aufgrund der durch die geringen absoluten Zahlen auftretenden starken Schwankungen aussagekräftiger. Die Zahlen an der UM im Einzelnen: 2017: 36,5 %; 2018: 22,4 %; 2019: 40,0 %; 2020: 30,6 %. 2021: 29,7 %; 2022: 33,3 %.

²⁷ Destatis (2024): Hochschulen. Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> (abgerufen am 18.06.2025).

²⁸ Statista: Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen von 2000 bis 2023. Abrufbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/> (abgerufen am 28.05.2025).

²⁹ Siehe auch Homepage Büro für Gleichstellung „Daten zur Unterrepräsentanz von Frauen“. Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/daten_unterrepraesentanz.html (abgerufen am 28.05.2025). Unterrepräsentanzen sind rot markiert.

mit 66,6 % nach wie vor deutlich (über-)repräsentiert. Zudem ist es notwendig, die unterschiedlichen Entgeltstufen in den Blick zu nehmen: Während Frauen in den Entgeltstufen E 14 und E 15 mittlerweile paritätisch oder in der Mehrheit vertreten sind, arbeiten immer noch mehr Frauen (n=622) als Männer (n=172) in der Verwaltung in den Stufen E 6, E 8 und E 9. Im Vergleich dazu sind im Bereich Technik erheblich mehr Männer (n=78) als Frauen (n=11) in den Stufen E 10, E 11 und E 12 vertreten. Zudem arbeiten immer noch weit mehr Frauen (85,8 %) als Männer (14,2 %) in Teilzeit (Pensum 0–75 %). Vor allem im Bereich Verwaltung ist der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten von 0–50 % mit 84,9 % (255 Frauen vs. 45 Männer) sehr hoch. Hier bedarf es weiterhin Bemühungen, Geschlechterstereotype in der Berufswahl bzw. auch in der Aufgabenübernahme und Arbeitsverteilung abzubauen. Zudem müssen sowohl Vorgesetzte als auch Mitarbeitende darin bestärkt werden, gemäß LGG § 6 Abs. 3 verstärkt „Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung“ umzusetzen.

1.7. Leitungspositionen und -gremien

In den Leitungsgremien und -positionen der UM sind die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr weitestgehend konstant geblieben. Rektorat und Hochschulrat sind nach wie vor geschlechterparitätisch³⁰ besetzt. Im Senat liegt der Frauenanteil bei insgesamt 60,9 %.³¹ Trotz des Anstiegs von zwei auf drei Dekaninnen (bei 15 Fachbereichen) liegt das Dekanat noch deutlich entfernt von einer geschlechterparitätischen Besetzung. Die Position des Prodekanats haben 33 Männer und 11 Frauen inne (Frauenanteil 25 %).³² So sollten weiterhin Anreize für die Übernahme des Amtes geschaffen werden und eine aktive Ansprache von potentiellen Kandidatinnen unter Gleichstellungsaspekten umgesetzt werden.

2. Veranstaltungen und Maßnahmen

Das Büro für Gleichstellung implementiert diverse Maßnahmen und Veranstaltungen, die darauf abzielen, Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern an der Hochschule zu fördern. Hierzu

³⁰ Siehe auch HG § 11b, als auch <https://www.uni-muenster.de/Rektorat/index.shtml> und <https://www.uni-muenster.de/Hochschulrat/> (abgerufen am 28.05.2025).

³¹ Der Frauenanteil verteilt sich wie folgt auf die Statusgruppen: Professorium 41,7 %, Akademische Mitarbeiter*innen 50,0 %, Studierende 100 %, MTV 100%, Dies gilt für die Amtszeit von 01.10.2024 bis 30.09.2026, siehe auch: <https://www.uni-muenster.de/Senat/> (abgerufen am 28.05.2025).

³² Dies gilt für die Amtszeit vom 1.10.2024 bis 30.09.2026 (Stand 01.04.2025), siehe auch: https://www.uni-muenster.de/die-universitaet/fak_fb/dekanate.html (abgerufen am 28.05.2025).

zählen insbesondere Programme zur Vernetzung von Akademikerinnen sowie Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, karrierefördernde Maßnahmen, Sensibilisierungsmaßnahmen bezüglich genderbezogener Aspekte sowie die Unterstützung genderspezifischer Forschungsvorhaben. Darüber hinaus werden Strategien entwickelt, um diskriminierendem und gewaltsamem Verhalten aufgrund des Geschlechts präventiv entgegenzuwirken. Dabei findet eine enge Zusammenarbeit mit zahlreichen weiteren Stakeholdern inner- und außerhalb der Hochschule statt. Eine ausführliche Übersicht über diese Aktivitäten findet sich in der [Gleichstellungs-Online-Datenbank \(GL.ON.DA\)](#).

2.1. Vernetzung und Sichtbarkeit

- Teilnahme und Mitwirkung an diversen Rektorats- und Senatskommissionen und -gremien
- Vernetzungstreffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten: Austausch und Informationsweitergabe, einmal pro Semester
- Erstmalige Organisation eines Vernetzungstreffens für die Gleichstellungskommissionen der Fachbereiche
- Professorinnentreffen: interdisziplinärer Austausch und Karriereentwicklung, einmal pro Jahr
- Mitglied im Aktionsbündnis Girls‘ and Boys‘ Day Münster
- Mitglied im Arbeitskreis Alleinerziehende der Stadt Münster
- Mitglied in der AG Machtmissbrauch
- Präsenz des Büros für Gleichstellung am Azubi-Tag
- Präsenz des Büros für Gleichstellung auf der Erstsemester-Messe

2.2. Programme zur Gleichstellungsförderung

- [M*i*T Perspekti*V*e](#): Seminarprogramm über das Thema Rente für weibliche Beschäftigte, besonders im Bereich Technik und Verwaltung. Veranstaltungen waren wiederholt ausgebucht und boten praxisnahe Inhalte.
- [„Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“](#): Erfolgreicher Abschluss der zweiten Kohorte (15 Teilnehmerinnen) mit sehr guten Evaluationsergebnissen. Dritte Kohorte (15 Teilnehmerinnen) startete Oktober 2024.
- [Frauen managen Hochschule](#): Erfolgreicher Abschluss der vierten Kohorte. Ausgezeichnete Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung.

- [Erstklassig!](#): Erfolgreicher Abschluss der achten Kohorte (14 Mentees aus acht Fachbereichen). Positiv evaluiert wurden vor allem die spezifische Vernetzung und die Vorbereitung auf Berufungsverhandlungen.

2.3. Veranstaltungen

- 16. April und 8. November „Souveränes Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten“ – Workshop für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- 28. Juni „Erfolgreiche Kommunikation in männerdominierten Bereichen“ – Online-Weiterbildung für dezentrale und zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- 28. Juni „Sexualisierte Gewalt an Hochschulen – Forschungsstand, Maßnahmen und Verbesserungsbedarfe“ von Lisa Mense, Universität Duisburg-Essen
- 27. September „Family and Friends“ – Vernetzungstreffen für Familien (ehemals: Wunschgroßeltern Café)
- 20. November „Promovieren geht über Studieren!?“ – Online-Vorträge zu Promotionswegen an der UM
- 25. November „Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“ – Informationsfolie auf allen iDisplays der Universität; Foto des Rektorats als Zeichen gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung; Beteiligung an dem Kooperationsprojekt der LaKof³³, welche vier digitale Vorträge und eine Mensa-Brötchentüten-Aktion organisierte

2.4. Finanzielle Fördermaßnahmen

- [Seminare für Studentinnen](#) im Centrum für Rhetorik (u.a. Präsentationstechniken, Selbstbewusstes Auftreten) und Schreib-Lese-Zentrum (u.a. Journalistische Schreibwerkstatt, Leseforum)
- Finanzielle [Unterstützung bei Tagungsreisen](#) für Doktorandinnen und Postdocs
- Karriereförderung durch [Professorinnen-Coaching](#)
- Finanzielle Förderung von [Einzel- und Vernetzungsprojekten](#) (z.B. SHKs, Girls‘ Day, Girls4Future)
- Förderung von Familien: [Studi-Kidz-Cafés](#), [Madame Courage](#), [Wunschgroßelternprojekt](#)

³³ Abkürzung für: Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen

3. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen

- Bestätigung des Gleichstellungskonzepts für Parität an der UM durch das BMBF zur Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 und damit Mitwirkung an der Planung der Umsetzung der dort genannten Maßnahmen
- Beantwortung der Befragung zum Gender Report 2025 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW durch das Büro für Gleichstellung
- Integrierter Bericht an die DFG zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards in Kooperation mit der Prorektorin für akademische Karriereentwicklung und Diversity sowie der Koordinatorin Diversity
- Überprüfung und Mitarbeit an dem neuen Hochschulentwicklungsplan (HEP) sowie der Partnerschaftlichen Vereinbarung
- Unterzeichnung der HRK-Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen“³⁴, Oktober 2024.

4. Beratungstätigkeit

Beratung durch die zentrale und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte:

- u. a. zu den Themen [Diskriminierung, Belästigung, sexualisierte Gewalt](#), [Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie](#), Unterstützung bei Berufungsverfahren und [geschlechtergerechter Sprache](#)
- beratende Stimme in zentralen Universitätsgremien

Beratung der studentischen Gleichstellungsbeauftragten:

- mind. 26 Anfragen und Beratungen
- v. a. zu den Themenbereichen: Vereinbarkeit von Studium und Kind, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (u. a. Stalking), intersektionale Diskriminierungserfahrungen (bspw. Überschneidung von Rassismus und Sexismus).

Beratung der Referentin für Gleichstellungsfragen:

- Unterstützung bei der Antragstellung von Gender-(Teil)Denominationsanträgen verschiedener Professuren an der UM.

³⁴ Siehe <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/auf-dem-weg-zu-mehr-geschlechtergerechtigkeit-bei-berufungen-selbstverpflichtung-der-deutschen-hoc/> (abgerufen am 28.05.2025).

5. Budget und Personalia

Budget:

- Universitätseigenes Frauenförderprogramm: 145.000 € (verwaltet durch das Büro für Gleichstellung).
- Landesprogramm NRW „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in NRW“ (FF-Hochschulen): 230.000 € (verwaltet durch Dezernat 3).

Personalia:

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der Wissenschaftlerinnen):
bis 30.09.2024 Prof. Dr. Heike Bungert (Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit, Freistellung zu 75 %); ab dem 01.10.2024 Dr. Bente Lucht (Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit)
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der MTV):
seit 01.07.2023 Madeleine Supper (Entlastung zu 50 % ihrer Arbeitszeit)
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (aus der Gruppe der Studierenden):
seit 01.11.2023 Franziska Jürgens (15 SHK-Stunden)
- Referentin für Gleichstellungsfragen (30 Stunden): Lena Kowalewski
- Sekretariat (insg. 40 Stunden): Petra Niermann und Claudia Cramer
- Projektstelle Kinderbetreuungsangebote für Studierende (7 Stunden): Claudia Cramer
- 1–2 studentische Hilfskräfte mit insgesamt 6–10 Stunden

Büro für Gleichstellung, Münster 25. Juni 2025

Dr. Bente Lucht, zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Kaja Köhnle, Referentin für Gleichstellungsfragen