Universität Münster

Gleichstellungsarbeit an der Universität Münster

Jahresbericht 2025

wissen.leben

Büro für Gleichstellung

Inhalt

1. Einleitung 1

2. Gender Monitoring 2

2.1. Stellenbesetzungsverfahren 3

2.2. Professuren 5

2.3. Gleichstellungsquote 8

2.4. Gender Pay Gap 10

2.5. Wissenschaftliches Personal 12

2.6. Studierende 13

2.7. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung 18

2.8. Leitungspositionen und -gremien 19

3. Veranstaltungen und Maßnahmen 19

3.1. Vernetzung und Sichtbarkeit 20

3.2. Programme zur Gleichstellungsförderung 20

3.3. Veranstaltungen 22

3.4. Finanzielle Fördermaßnahmen 22

3.5. Gleichstellungspreis 23

4. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen 24

5. Beratungstätigkeit 24

6. Budget und Personalia 26

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Neueinstellungen 2025 (und 2024) nach verschiedenen Mitgliedergruppen 3

Abb. 2 Frauen- und Männeranteile bei neuberufenen Professuren, 2021–2025 4

Abb. 3 Zeitverlauf der Frauen- und Männeranteile bei den Professuren, 2015–2025 5

Abb. 4 Frauenanteil differenziert nach W1-, W2/C3-, W3/C4-Professuren, 2021–2025..... 6

Abb. 5 Frauen- und Männeranteil bei den Professuren 2025, nach Fachbereich 7

Abb. 6 Gleichstellungquote nach Fachbereich, Vergleich Frauenanteil Professuren 2020 und 2025..... 9

Abb. 7 Frauen- und Männeranteil bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereich, 2025 12

Abb. 8 Frauen- und Männeranteil bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereich, 2025 13

Abb. 9 Scherendiagramm Frauen- und Männeranteil nach Qualifikationsstufen 2025, Studienanfänger*innen bis W3-/C4-Professur..... 14

Abb. 10 Scherendiagramm Frauen- und Männeranteil nach Qualifikationsstufen 2024, Studienanfänger*innen bis W3-/C4-Professur und Abschlüsse aus dem Prüfungsjahr 2024... 15

Abb. 11 Scherendiagramm Frauen- und Männeranteil nach Qualifikationsstufen von 2015 bis 2025, Studienanfänger*innen bis W3-/C4-Professur..... 16

Abb. 12 Frauen- und Männeranteil der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, nach Entgeltstufe, 2025..... 18

1. 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 Parität[3] und dem Gleichstellungsrahmenplan[4] 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 beratende Mitglieder 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 sowie die Beteiligung und Beratung an Auditierungs- und Zertifizierungsprozessen, als auch die Entwicklung und Etablierung von Steuerungselementen. Dies erfolgt sowohl in enger Absprache mit dem Rektorat und der Senatskommission für Gleichstellung, als auch in Zusam-

[1] Abrufbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654 (abgerufen am 10. 07.2026).
[2] Abrufbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242 (abgerufen am 10. 07.2026).
[3] Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezurgleichstellung/gleichstellungskonzept2023_universitatmunster.pdf (abgerufen am 10.07.2026).
[4] Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/2023_grp_mit_anhang_final.pdf (abgerufen am 10.07.2026).
[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."

menarbeit mit weiteren Einheiten der UM, wie der Abteilung für Personalentwicklung, der Koordinationsstelle Diversity, dem Compliance Office, den 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 Formulierung 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 inner- und außeruniversitären Kontext. Zudem dokumentiert der Gleichstellungsbericht geschlechterspezifische Veranstaltungen, Maßnahmen und Kooperationen des Jahres 2025 des Büros für Gleichstellung der UM.

2. 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[6] in den verschiedenen Mitgliedergruppen und Qualifikationsstufen aus. Dadurch ist es möglich, bestehende Maßnahmen zu optimieren und zukünftige entsprechend zu konzipieren. Die aktuellen Daten finden sich unter anderem auch auf der Homepage des Büros für Gleichstellung unter ‚Dokumente & Statistiken'[7]. Die dezentralen Gleichstellungspläne der Fachbereiche und der zentralen Betriebseinheiten[8] 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. Allerdings handelt es sich bislang um ausgesprochen geringe Fallzahlen, weshalb die Daten nicht getrennt abgebildet werden, 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 10.07.2026).

[8] Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/gleichstellungsplaene-fachbereiche.html (abgerufen am 10.07.2026).

2.1. Stellenbesetzungsverfahren

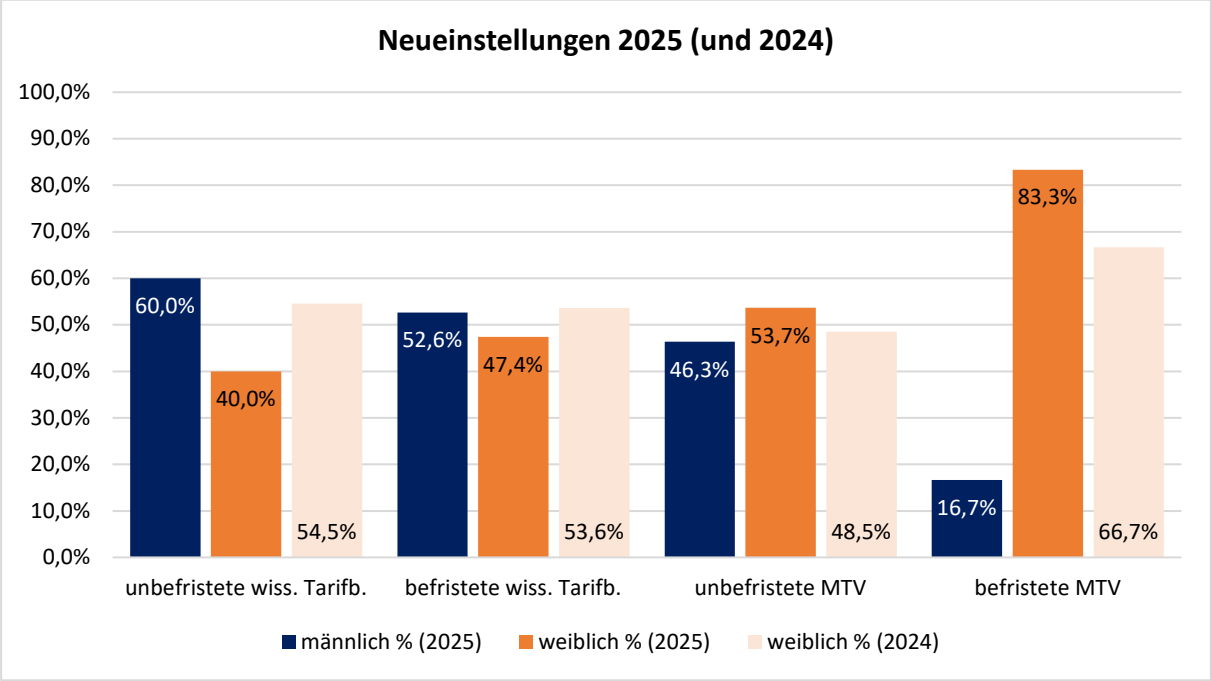


Abb. 1 Neueinstellungen 2025 (und 2024) nach verschiedenen Mitgliedergruppen

Im Gleichstellungsrahmenplan[9] der UM ist unter anderem der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen als Ziel festgeschrieben. Eine konkrete Zielsetzung ist, Parität bei Neueinstellungen anzustreben. Dieses Ziel wurde nur teilweise erreicht. Im Jahr 2025 wurden im Vergleich zum Vorjahr 191 weniger Stellen neu besetzt. Während bei den unbefristeten Stellen der Mitarbeitenden in Technik und Veraltung eine weitgehend paritätische Besetzung bei den Neueinstellungen gelang, zeigt sich bei den Neueinstellungen auf befristete Stellen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen, welche zudem im Vergleich zum Vorjahr stark angestiegen (von 66,7 % auf 83,3 %) ist.

Sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten wissenschaftlichen Beschäftigten wurden weniger Frauen als Männer eingestellt. Zentraler Handlungsbedarf liegt in der Neueinstellung unbefristeter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen. Da gerade diese Positionen für die Karriereentwicklung in der Wissenschaft von zentraler Bedeutung sind, sollten sich künftige Bemühungen verstärkt auf eine paritätische Besetzung in diesem Bereich richten, um dem Gleichstellungsauftrag – mehr Frauen in der Wissenschaft – näherzukommen.

[9] Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/2023_grp_mit_anhang_final.pdf (abgerufen am 10.07.2026).

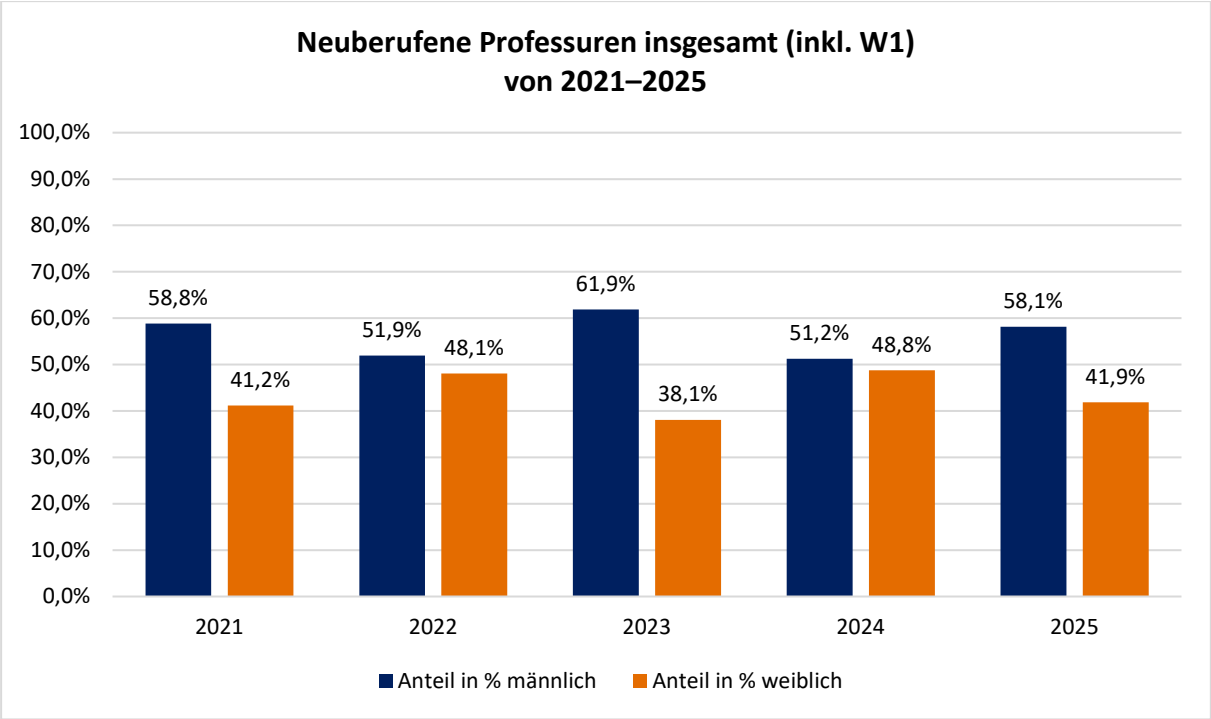


Abb. 2 Frauen- und Männeranteile bei neuberufenen Professuren, 2021–2025

Im Jahr 2025 gab es insgesamt 43 abgeschlossene Berufungsverfahren. Der Anteil der neuberufenen Frauen liegt im Jahr 2025 bei 41,9 % (18 von 43) und ist damit um 6,9 % zum Vorjahr gesunken. Im bundesweiten Vergleich liegt der Frauenanteil damit knapp über dem Bundesdurchschnitt von 40,3 % (2024)[10]. Im Verlauf der letzten fünf Jahre kann festgestellt werden, dass dieser Anteil um +/- 5–10 % schwankt, was eine kontinuierliche Erhöhung im Frauenanteil der Neuberufungen erschwert. Bestehende Maßnahmen, vor allem eine zielführende Umsetzung der aktiven Rekrutierung, sind weiterhin konsequent anzuwenden und auszubauen. Positiv hervorzuheben ist, dass bei den 43 abgeschlossenen Neuberufungen im Jahr 2025 44,2 % Frauen Erstplatzierte waren. Bei den Tenure Track-Verfahren W1-Tenure-Track auf W2-Professur wurden 71,4 % (5 von 7) der Professuren mit Frauen besetzt.

[10] Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2025): Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerordentlichen Forschungseinrichtungen. Heft 94. Berlin. Abrufbar unter: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft94_Gleichstellungsmonitor2025.pdf?wt_zmc=nl.int.zonaudev.112331552451_517104536872.nl_ref. (zuletzt abgerufen am 10.07. 2026). Daten für das Jahr 2025 liegen noch nicht vor.

2.2. Professuren

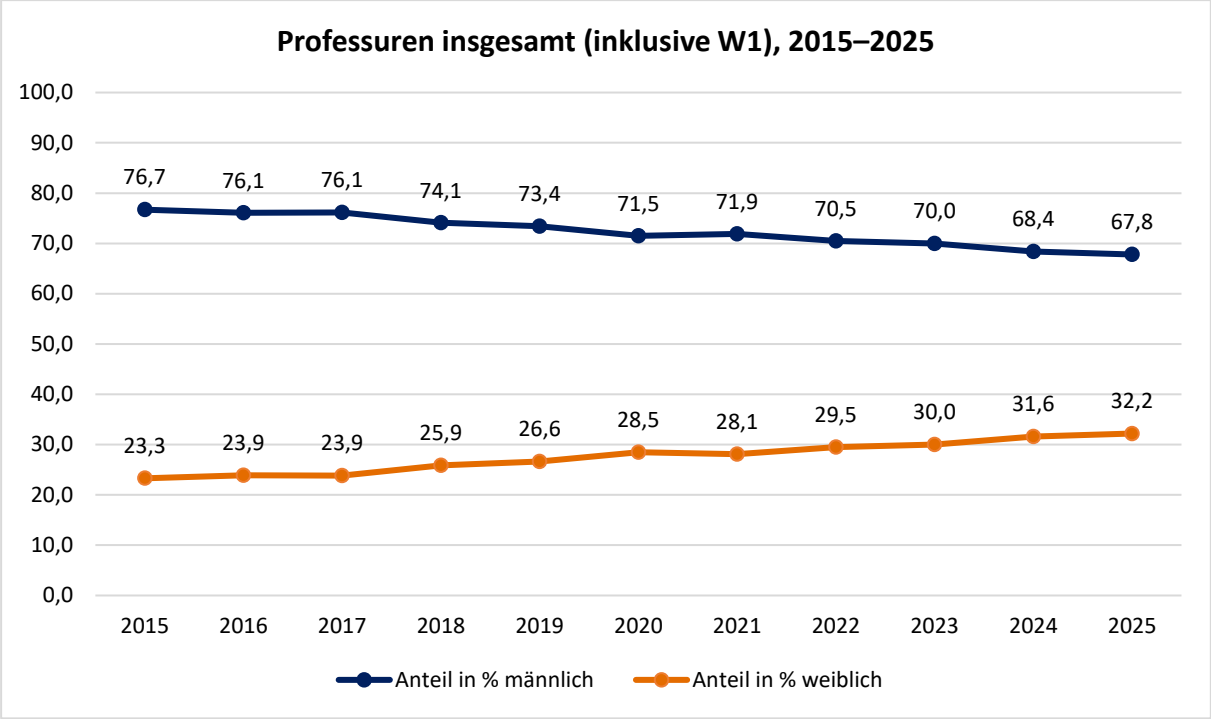


Abb. 3 Zeitverlauf der Frauen- und Männeranteile bei den Professuren, 2015–2025

Bei den Professuren (W1–W3) ist eine minimale Zunahme des Frauenanteils um 0,6 % im Vergleich zum Vorjahr festzustellen (von 31,6 % auf 32,2 % mit FB 05 [Medizin] bzw. 34,0 % ohne FB 05 [Medizin]). Die zeitliche Entwicklung des Frauenanteils unter den Professuren verdeutlicht, dass sich die Maßnahmen[11] der Hochschule zwar positiv, aber langsam auf die Geschlechterverteilung auswirken. Die UM liegt somit knapp über dem Bundesdurchschnitt von 30 % Frauenanteil bei den Professuren[12] sowie über dem NRW-Durchschnitt von 29,6 %.[13]

[11] Wie z.B. das Förderprogramm ‚Erstklassig!' des Büros für Gleichstellung und der Personalentwicklung, die (Weiter-)Entwicklung und Durchführung von geschlechteregerechten und transparenten Berufungsverfahren, begleitet u.a. durch die Etablierung des Confluence-Selbstlerntool ‚Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren – Unconscious Bias entgegenwirken'.

[12] Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025): 30 % Frauenanteil bei den Professuren an Hochschulen 2024. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_442_213.html (abgerufen am 10.07.2026).

[13] Vgl. Mense et.al. (2025): Gender-Report 2025. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gleichstellung in den Fachbereichen. Essen. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 45, S. 50. Abrufbar unter: https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2025/genderreport_2025.pdf (abgerufen am 10.07.2026).

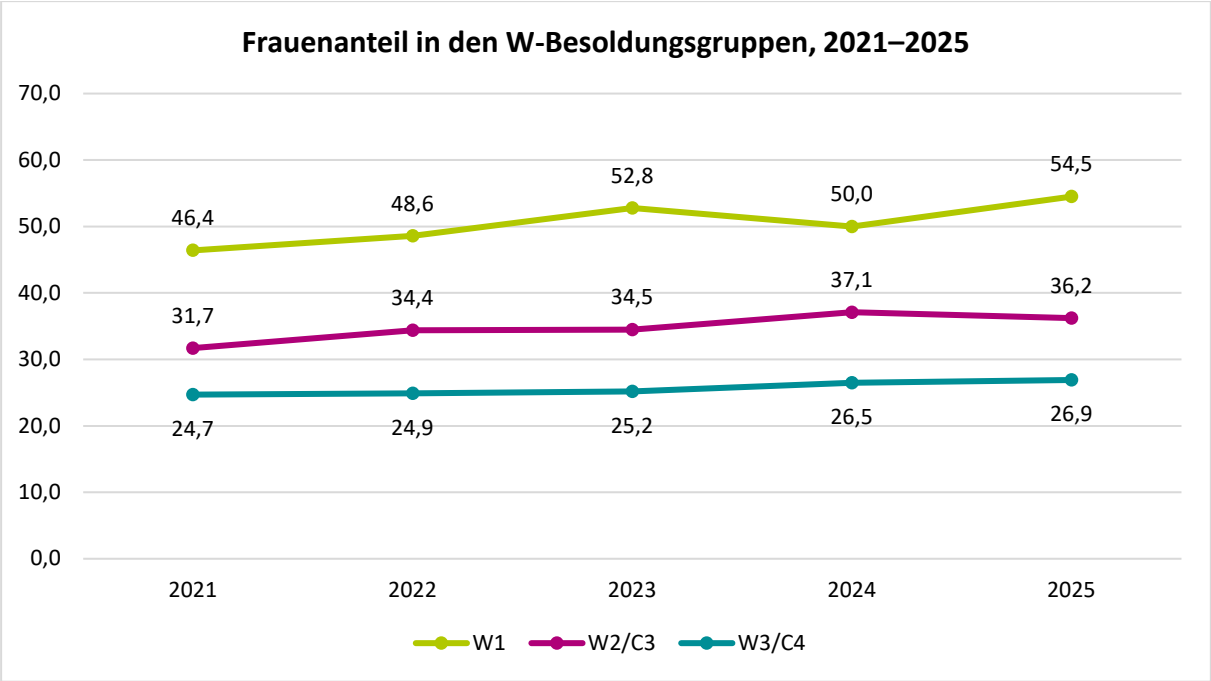


Abb. 4 Frauenanteil differenziert nach W1-, W2/C3-, W3/C4-Professuren, 2021–2025

Vergleicht man den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsstufen, kann eine kontinuierliche Abnahme des Frauenanteils von W1 zu W3/C4 verzeichnet werden. Zudem sind die Entwicklungen über die letzten Jahre gleichbleibend konstant, anstatt sich positiv weiterzuentwickeln. Insbesondere in Fachbereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen sollten Gleichstellungsmaßnahmen bei Berufungen dementsprechend im Sinne einer strukturierten und transparenten aktiven Rekrutierung konsequent verfolgt und potentielle Kandidatinnen frühzeitig (bestenfalls vor endgültiger Festlegung der Denomination und Veröffentlichung des Ausschreibungstextes) identifiziert und gefördert werden. Mit der HRK-Selbstverpflichtung ‚Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen'[14] im Mai 2024 hat das Rektorat als Unterzeichner und Mitgestalter aktiv Verantwortung übernommen. Das Büro für Gleichstellung begrüßt diese Entscheidung ausdrücklich, da im Rahmen dieser Verpflichtung neben der Etablierung aktiver Rekrutierung, geschlechtergerechter Berufungsverfahren und Vergütungsstrukturen sowie deren Monitoring auch Ziele zur institutionellen Verankerung von Gendersensibilisierung und -kompetenz für alle Hochschulgruppen definiert sind. Um die Umsetzung der Selbstverpflichtung weiter voranzutreiben, nutzt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2025 verschiedene hochschulinterne Gremien, um über die Umsetzung transparenter und chancengerechter Berufungsverfahren zu informieren und zu diskutieren und einem Rückschritt entgegenzuwirken.

[14] Abrufbar unter: https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit-bei-berufungen-selbstverpflichtung-der-deutschen-hochschulen/ (abgerufen am 10.07.2026).

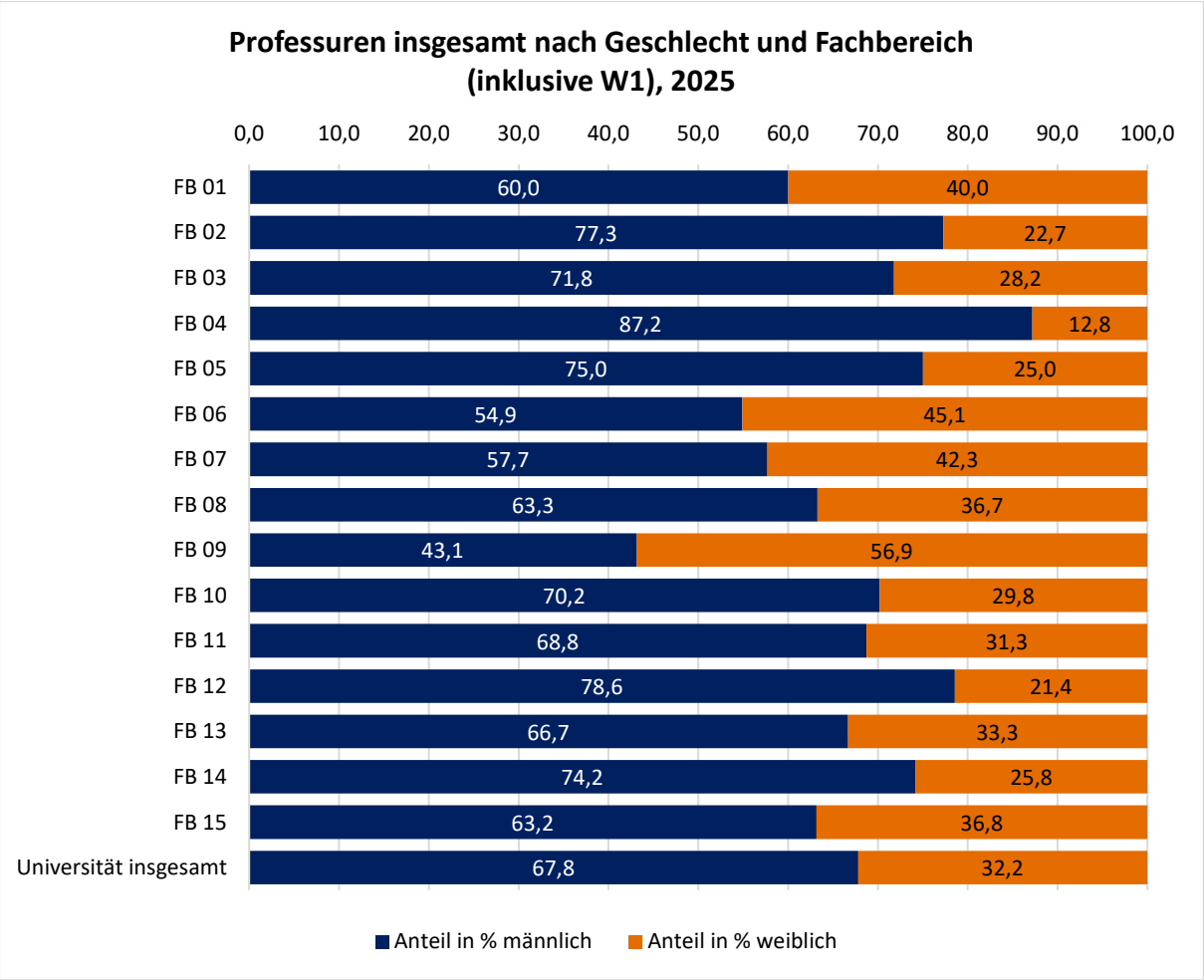


Abb. 5 Frauen- und Männeranteil bei den Professuren 2025, nach Fachbereich

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 hervortreten: Die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften (FB 04: 12,8 %)[15], Chemie und Pharmazie (FB 12: 21,4 %) und Katholische Theologie (FB 02: 22,7 %) liegen deutlich unter dem universitätsweiten Durchschnitt von 32,2 % Frauenanteil. Die Fachbereiche Philologie (FB 09: 56,9 %), Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften (FB 06: 45,1 %), Psychologie und Sportwissenschaften (FB 07: 42,3 %) und Evangelische Theologie (FB 01: 40,0 %) hingegen liegen über diesem Durchschnitt.

Insgesamt ist im Jahr 2025 bei der Hälfte der Fachbereiche (in Zahlen: acht Fachbereiche) eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren um mindestens einen Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Hervorzuheben sind die Fachbereiche Evangelische Theolo-

[15] Perspektivisch wird sich der Frauenanteil in FB 04 in Kürze durch Wegberufung einer Professorin weiter dezimieren.

gie (FB 01) mit einer Steigerung von 8,8 %, Biologie (FB 13) mit einer Steigerung von 5,7 %, Musikhochschule (FB 15) mit einer Steigerung von 5,3 %[16] und Physik (FB11) mit einer Steigerung von 4,0 %. In einem Drittel der Fachbereiche (in Zahlen: fünf Fachbereiche) ist ein Rückgang der Frauenrepräsentanz zu verzeichnen. Hiervon betroffen ist vor allem FB 02 Katholische Theologie (–4,5 %), FB 04 Wirtschaftswissenschaften (–2,2 %) und FB 06 Erziehungswissenschaften und Sozialwissenschaften (–2,2 %).

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. Zeitgleich zeigt die hohe Nachfrage der UM-Programme ‚Durchstarten. Von der Promotion zur Professur' und ‚Erstklassig!' das Interesse von Wissenschaftlerinnen am Berufsziel Professur. Dieses Interesse sollte auch außerhalb von Förderprogrammen sichtbar werden und strukturelle Hürden weiter abgebaut werden.

2.3. Gleichstellungsquote

Nordrhein-westfälische Hochschulen sind gesetzlich verpflichtet, Gleichstellungsquoten für den Frauenanteil unter Professuren festzulegen (§ 37a HG NRW[17]). Die UM hat diese gesetzliche Vorgabe in der Berufungsordnung § 11[18] festgehalten. Die Quote orientiert sich am Kaskadenmodell – also an dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe (siehe auch Abb. 9 und 10 zur Leaky Pipeline) – und wird für in der Regel drei Jahre (an der UM für fünf Jahre) für definierte Fächergruppen von Rektorat, den Dekaninnen und Dekanen und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt[19].

[16] Bereits im Vorjahr hat der FB 15 seinen Frauenanteil unter den Professuren erhöht – von 2023 auf 2025 betrachtet ist der Frauenanteil um 14,6 % gestiegen.

[17] Abrufbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654 (abgerufen am 10.07.2026).

[18] Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb7/ordnungen_berufung_2018-02-20.pdf (abgerufen am 10.07.2026).

[19] Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat als Orientierungshilfe zur Berechnung der Quote ein Statistiktool zur Gleichstellungsquote entwickelt. Abrufbar unter:

> Die Quote soll bei Neuberufungen angewendet werden mit dem Ziel, den Frauenanteil an den Professuren langfristig zu erhöhen. Von daher kann der berechnete Wert nach oben angepasst werden, wenn er zu niedrig erscheint, um das Ziel der Vorschrift in einem absehbaren Zeitraum zu erreichen.[20]

Die von 01.01.2021 bis zum 31.12.2025 geltenden Quoten[21] wurden von nur fünf Fachbereichen (FB 10 Mathematik und Informatik, FB 09 Philologie, FB 11 Physik, FB 15 Musikhochschule und FB 07 Sportwissenschaft) erreicht, sechs Fachbereiche haben die Quote um bis zu 4,9 Prozentpunkte verfehlt und weitere sechs Fachbereiche haben die Gleichstellungquote um über 5,1 Prozentpunkte verfehlt. Insbesondere Fachbereich 12 Pharmazie mit –18,6 % und Fachbereich 04 Wirtschaftswissenschaften mit –16,4 % sind weit entfernt, die gesetzte Gleichstellungquote zu erfüllen.

Fachbereich		Frauenanteil Professur 1.12.2020	Frauenanteil Professur 1.12.2025	Zielquote 01.01.2021–31.12.2025	Differenz zur Quote
FB 01	Evangelische Theologie	30,8	40,0	40,7	-0,7
FB 02	Katholische Theologie	25,0	22,7	28,9	-6,2
FB 03	Rechtswissenschaft	14,7	28,2	37,1	-8,9
FB 04	Wirtschaftswissenschaften	15,0	12,8	29,2	**-16,4**
FB 05	Medizin	20,2	22,7	27,9	-5,2
FB 06	Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften	42,9	45,1	50	-4,9
FB 07	Psychologie	35,3	45,0	50	-5,0
FB 07	Sportwissenschaft	16,7	33,3	32,4	0,9
FB 08	Geschichte/Philosophie	40,7	36,7	41,3	-4,6
FB 09	Philologie	60,0	56,9	50	6,9
FB 10	Mathematik und Informatik	19,0	29,8	17,7	12,1
FB 11	Physik	25,0	31,3	25	6,3
FB 12	Chemie	23,3	22,6	25,7	-3,1
FB 12	Pharmazie	12,5	18,2	36,8	**-18,6**
FB 13	Biologie	28,6	33,3	36,5	-3,2
FB 14	Geowissenschaften	22,2	25,8	30	-4,2
FB 15	Musikhochschule	25,0	36,8	35	1,8
Legende: Zielquote **nicht erfüllt**, Zielquote **erfüllt**					

Abb. 6 Gleichstellungquote nach Fachbereich, Vergleich Frauenanteil Professuren 2020 und 2025

https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/gleichstellungsquoten (abgerufen am 10.07.2026). Detaillierte Hinweise zur Umsetzung der Gleichstellungsquoten liefert zudem die Handreichungen des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW. Abrufbar unter: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/handreichung_gleichstellungsquote_ohne_logos.pdf (abgerufen am 10.07.2026).

[20] Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW. Glossar. Gleichstellungsquote nach Hochschulgesetz NRW. Abrufbar unter: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/glossar-g0#c2051 (abgerufen am 10.07.2026).

[21] Gleichstellungsquoten der Universität Münster unter https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/Gleichstellungsquote.html (abgerufen am 10.07.2026).

Das Erreichen der Gleichstellungsquote durch nur fünf der 15 Fachbereiche zeigt, dass eine flächendeckende und strukturierte Zielsetzung zukünftig von zentraler Bedeutung sein wird: nicht nur, da sie gesetzlich und institutionell vorgeschrieben ist, sondern auch, um die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Hochschule zu sichern. Dafür ist es notwendig, mit den Dekanaten der Fachbereiche ins Gespräch zu kommen, aktualisierte, verbindliche sowie zukunftsorientierte Gleichstellungsquoten zu entwickeln, chancengerechte Berufungsverfahren konsequent und transparent umzusetzen und Möglichkeiten der Nachwuchsförderung sowie familienfreundliche Rahmenbedingungen zielgruppenspezifisch und anwendungsorientiert auszubauen.

Die UM ist gesetzlich verpflichtet, die zum Dezember 2025 ausgelaufene Gleichstellungsquote neu festzulegen und zu ihrer Erreichung beizutragen.

2.4. 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. Für den vorliegenden Bericht stammen die relevanten Zahlen aus April 2024.[22] 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.[23] Die bereinigte[24] Lohnlücke in Deutschland liegt im Jahr 2025 vergleichsweise bei 6 %[25].

Zieht man ergänzend die Ergebnisse des Gender-Reports 2025[26] hinzu, der den Gender Pay Gap unter den Professuren sowohl nach Besoldungsgruppen und Leistungsbezügen als auch hochschulspezifisch differenziert auswertet, so beträgt an Universitäten in NRW der durchschnittliche

[22] 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. Die UM hat für den folgenden Gender-Report 2025 ihre hochschulspezifischen Daten zurückgemeldet, weshalb für 2025 keine eigene Auswertung des Gender Pay Gaps vorliegt.

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

[24] 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/SharedDocs/faqs/DE/glossar_entgeltgleichheit/18_lohnluecke.html (abgerufen am 10.07.2026).

[25] Statistisches Bundesamt (Destatis): Bereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand und Jahren. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/bgpg-01-gebietsstand.html (abgerufen am 10.07.2026).

[26] Mense et.al. (2025): Gender-Report 2025. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gleichstellung in den Fachbereichen. Essen. Studien Netzwerk

Gehaltsunterschied[27] 8,0 % bzw. 727 € und ist damit deutlich über dem Landesdurchschnitt von 5,8 % bzw. 492 € aller Hochschulen NRW[28]. Die Gehaltsdifferenz bei universitären W3-Professuren fällt mit 531 € deutlich höher aus als bei W2- (50 €) und W1-Professuren (60 €). Besonders relevant sind zudem die Unterschiede bei den Leistungsbezügen[29], da

> diese eine wesentliche Rolle bei der Entstehung des Gender Pay Gaps einnehmen. Wie die Auswertungen zeigen, erhalten zwar die weitaus meisten W2- und W3-Professor_innen Leistungsbezüge, in beiden Besoldungsgruppen gehören Frauen jedoch häufiger zu denjenigen, die keine bekommen. […] Eine Auswertung nach Art der Leistungsbezüge zeigt, dass insbesondere an den Universitäten die geschlechterbezogene Differenz größtenteils bereits bei der Berufung oder im Rahmen von Bleibeverhandlungen entsteht.[30]

Unter den Universitäten in NRW beträgt diese Differenz bei W3-Professuren durchschnittlich 471 € und bei W2-Professuren 50 €. Für die UM weist der Bericht dabei explizit eine besonders hohe Diskrepanz aus: Mit einer Leistungsbezügedifferenz von 22,2 % bei W3-Professuren beziehungsweise durchschnittlich 510 € weist die UM einen der drei höchsten Werte im Gender-Report auf. Mit Blick auf W2-Professuren erhalten Professorinnen durchschnittlich 742 € Leistungsbezüge, während Professoren monatlich durchschnittlich 1.092 € beziehen. Diese Differenz von 350 € beziehungsweise 32,0 % stellt laut Bericht die höchste Leistungsbezügedifferenz in W2-Professuren im Vergleich der Universitäten in NRW dar[31] und „weicht damit um 27,7 Prozentpunkte bzw. 300 € vom landesweiten Mittelwert ab“[32].

Der Gender Pay Gap bleibt zentrale Aufgabe, die es im Blick zu halten gilt. Gerade die Vergabe von Leistungsbezügen erfordert, dass die Kriterien und Prozesse der Vergabe transparent gestaltet und systematisch dokumentiert werden. Zudem gilt es, Ursachen zu erforschen und für mögliche unbewusste Benachteiligungen in Verhandlungs- und Entscheidungssituationen zu sensibilisieren.

Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 45, S. 86. Abrufbar unter: https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2025/genderreport_2025.pdf (abgerufen am 10.07.2026).

[27] Grundlage für die Berechnungen des Gender Pay Gaps im Gender-Report 2025 ist das bereinigte Bruttogehalt, bei welchem wissenschaftsfremde Zulagen (z.B. Familienzuschlag) abgezogen werden (vgl. Mense et.al. [2025] 86).

[28] Vgl. Mense et. al. (2025) 86 f.

[29] Die Vergütung in der W-Besoldung enthält neben dem Grundgehalt verschiedene variable, leistungsbezogene Gehaltselemente – Leistungsbezüge: Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge (z.B. in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung) sowie Funktionsleistungsbezüge (Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung/-leitung) (vgl. Mense et.al. [2025] 90 f.)

[30] Vgl. Mense et. al (2025) 101.

[31] Vgl. Mense et.al. (2025) 95 f.

[32] Vgl. Mense et.al. (2025) 126.

2.5. Wissenschaftliches Personal

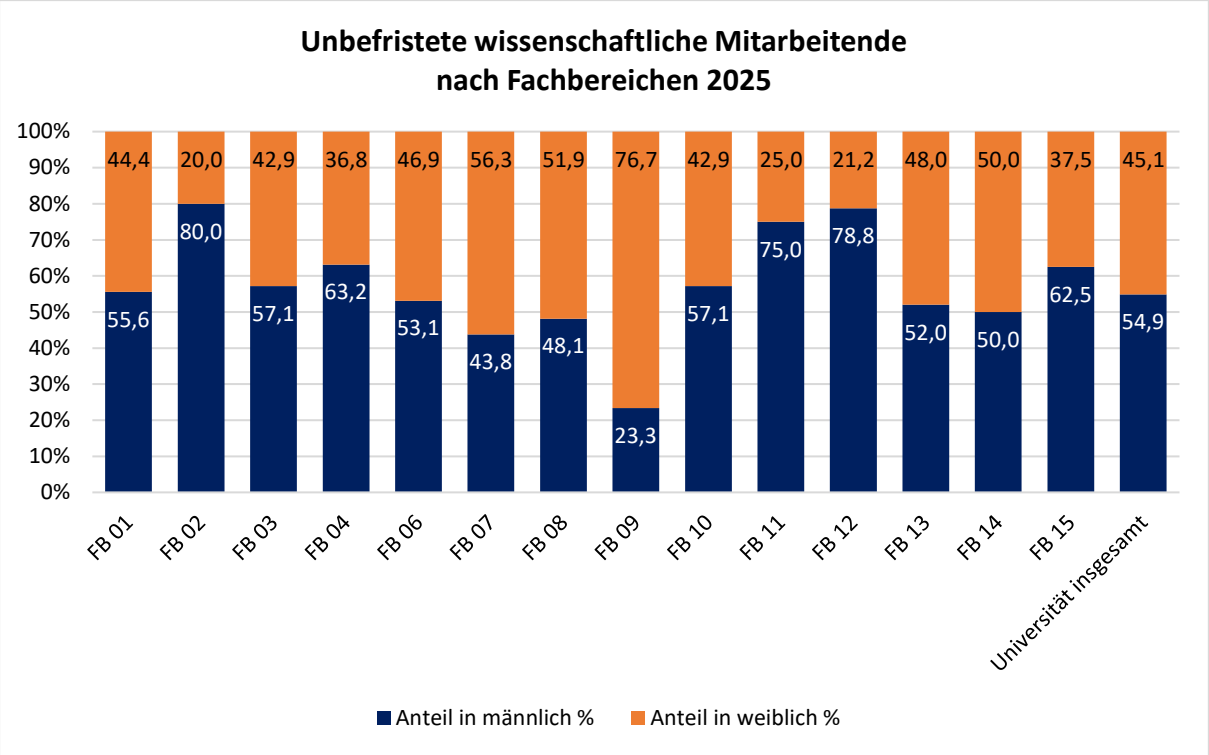


Abb. 7 Frauen- und Männeranteil bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereich, 2025[33]

Bei der Analyse der Beschäftigungsstrukturen des wissenschaftlichen Personals auf unbefristeten Positionen zeigt sich eine geringe Zunahme des weiblichen Anteils um 0,3 % im Vergleich zum Vorjahr, was zu einem Frauenanteil von insgesamt 45,1 % führt. 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 08 Geschichte/Philosophie der Frauenanteil unter den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf 51,9 % (+8,4 %) gestiegen ist, was auf eine erhöhte Neueinstellung von Frauen zurückzuführen ist, ist die Erhöhung des Frauenanteils im FB 04 Wirtschaftswissenschaften auf 36,8 % (+1,8 %) sowie im FB 15 Musikhochschule auf 37,5 % (+4,2 %) auf einen Rückgang des Männeranteils zurückzuführen. Diese Daten verweisen auf eine fortbestehende horizontale Geschlechtersegregation, die sich unter anderem in fachspezifischen Kulturen und Strukturen begründet. Gleichstellungsmaßnahmen sollten daher nicht allein an der Gesamtbilanz ausgerichtet, sondern gezielt auf jene Fachbereiche fokussiert werden, in denen Frauen strukturell unterrepräsentiert sind.

[33] Mitarbeitende des FB 05 (Medizin) werden über das Universitätsklinikum Münster erfasst.

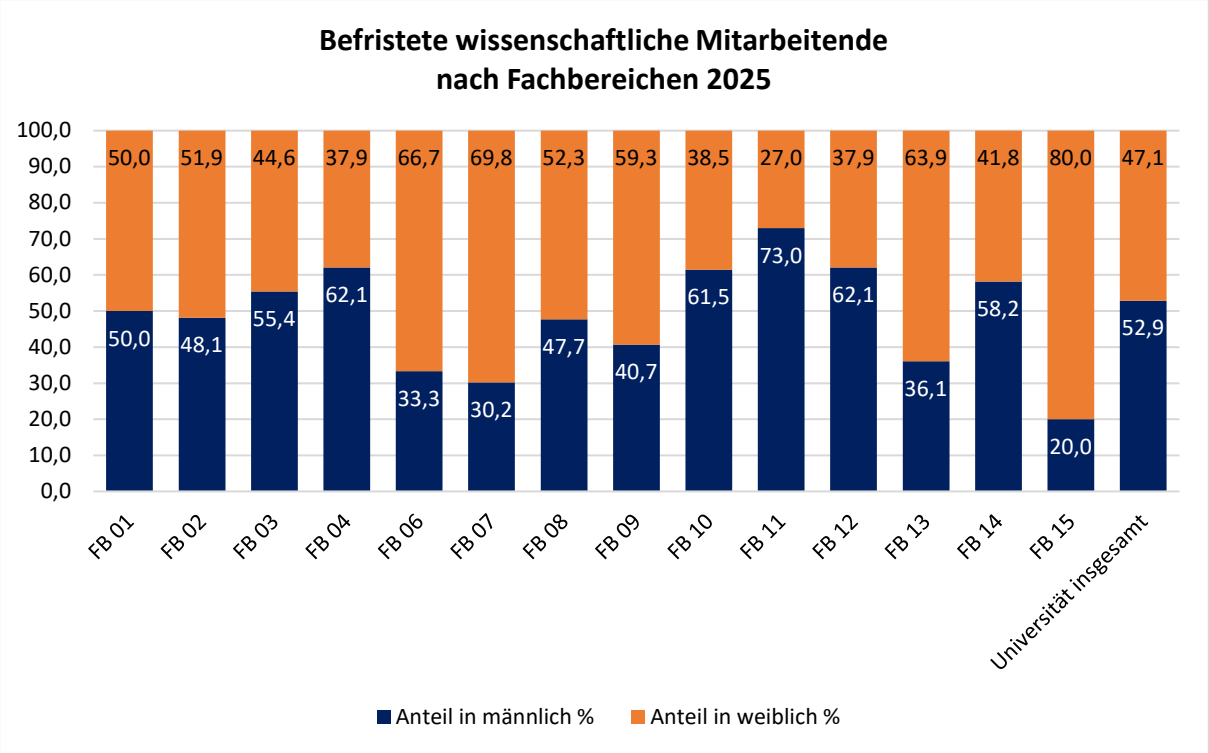


Abb. 8 Frauen- und Männeranteil bei befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereich, 2025[34]

Bei den befristeten Anstellungen zeigt sich eine Zunahme um 1,2 % auf einen Frauenanteil von 47,1 %. 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 2025 ist im FB 07 Psychologie und Sportwissenschaften eine Zunahme um 4,9 % zu verzeichnen, welche auf die Erhöhung der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen zurückzuführen ist. Im Gegensatz dazu zeigt FB 02 Katholische Theologie eine Steigerung des Frauenanteils um 5,2 %, die im Vergleich zum Vorjahr auf den Weggang von befristet wissenschaftlichen Beschäftigten zurückzuführen ist. Gleiches gilt für den FB 11 Physik. Der Anteil befristet beschäftigter, durch Drittmittel finanzierter Wissenschaftlerinnen liegt im Jahr 2025 bei 44,8 %, ähnlich wie der Frauenanteil der befristet wissenschaftlichen Mitarbeitenden insgesamt.

2.6. Studierende

In Bezug auf den Frauenanteil innerhalb der Gruppe der Studierenden (im ersten Studienfach) kann für das Wintersemester 2025/2026 festgehalten werden, dass dieser in 11 Fachbereichen bei 50 % oder höher liegt. Bei den Studienanfänger:innen liegt der Frauenanteil bei insgesamt

[34] Mitarbeitende des FB 05 (Medizin) werden über das Universitätsklinikum Münster erfasst.

59,7 %. Die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften (FB 04: 38,3 %) und Physik (FB 11: 35,2 %)[35] fallen hier weit unter den universitätsweiten Durchschnitt.

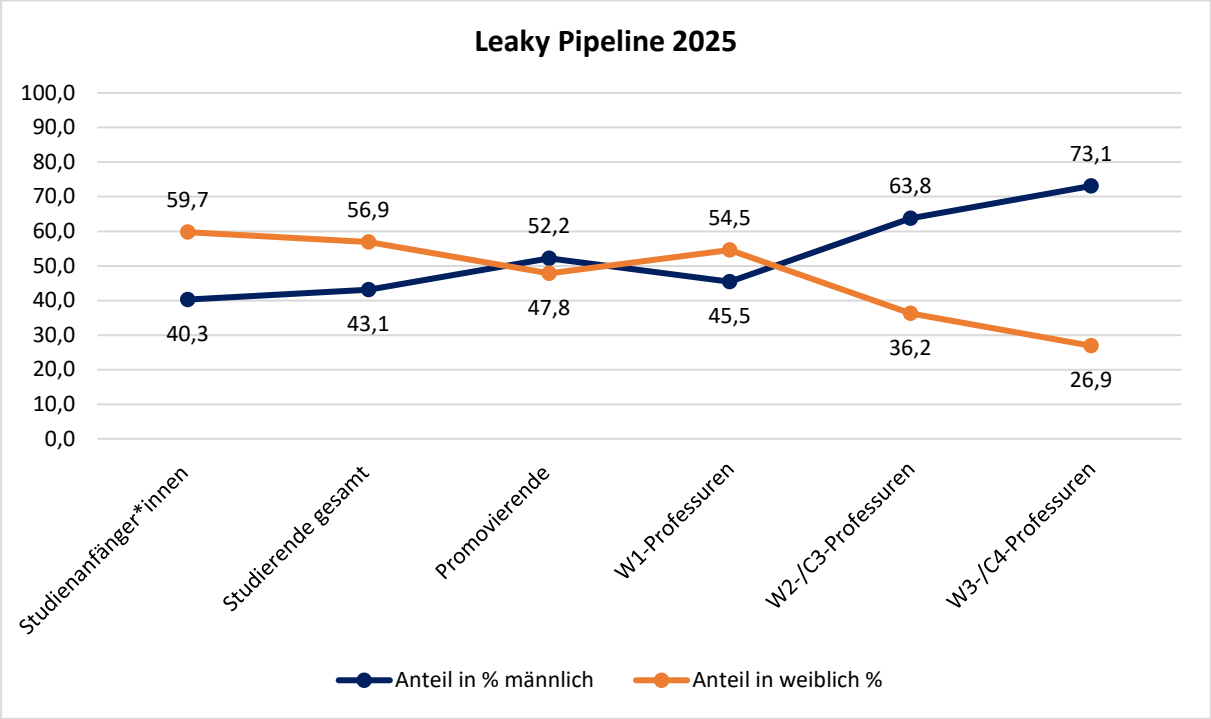


Abb. 9 Scherendiagramm Frauen- und Männeranteil nach Qualifikationsstufen 2025, Studienanfänger*innen bis W3-/C4-Professur

Dieser hohe bzw. paritätische Frauenanteil unter den Studierenden kann auch 2025 bei den Promovierenden (47,8 %) und den Juniorprofessuren (54,5 %) 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 36,2 %, bei den W3-/C4-Professuren sogar auf 26,9 % ab. Die Leaky Pipeline bleibt somit beständig im Vergleich zum Vorjahr[36].

Im Vergleich des Frauenanteils unter den Studienanfänger*innen und Professuren (ohne W1) existieren fächerspezifische Unterschiede: Vor allem in fünf Fachbereichen[37] ist die Leaky Pipeline besonders ausgeprägt (über –40 %). Fokussiert man den Unterschied zwischen Studienanfängerinnen und W3-Professorinnen, fallen vor allem die Fachbereiche Musikhochschule (FB 15: –55,4 %), Biologie (FB 13: –46,9 %), Medizin (FB 05: –46,4 %), Evangelische Theologie (FB 01:

[35] Im Fachbereich 11 ist der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen im Vergleich zum Vorjahr weiter gesunken: 38,8 % im Jahr 2024.
[36] 2024: W2-/C3-Professuren 37,1 %, W3-/C4-Professuren 26,5 %.
[37] 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%).

–44,4 %) sowie Chemie und Pharmazie (FB 12: –43,2 %) durch eine Differenz von über 40 % bis zu über 55 % auf.

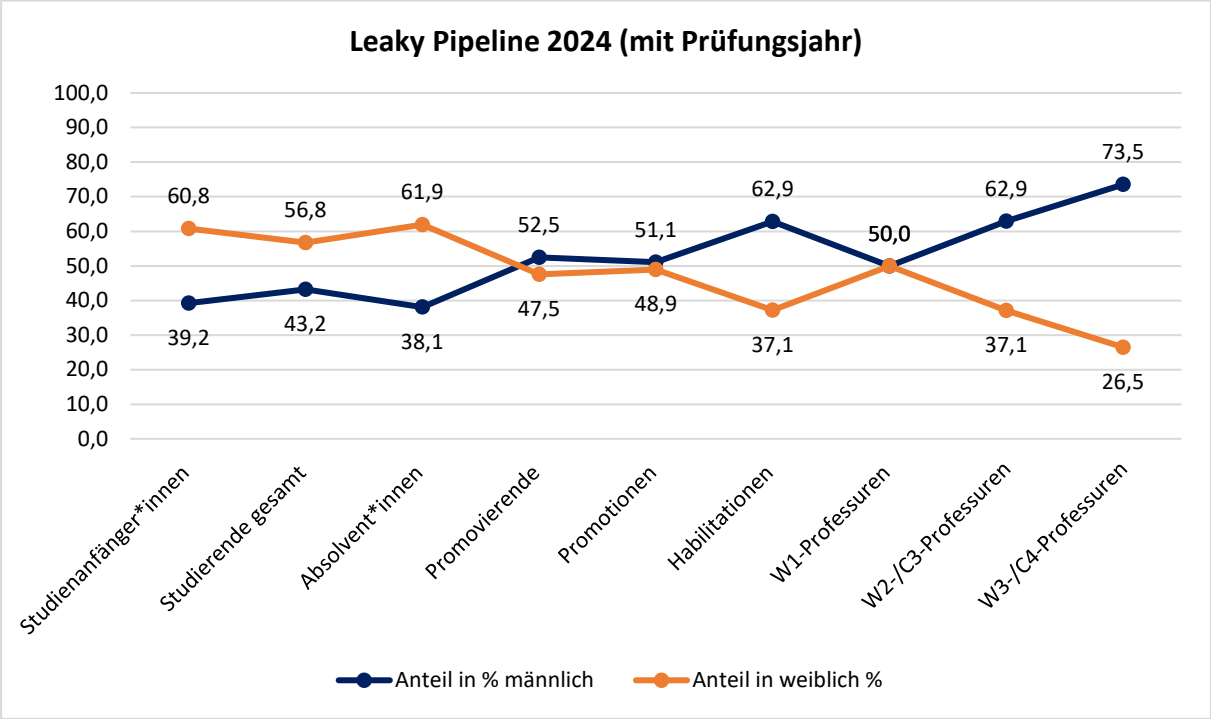


Abb. 10 Scherendiagramm Frauen- und Männeranteil nach Qualifikationsstufen 2024, Studienanfänger*innen bis W3-/C4-Professur und Abschlüsse aus dem Prüfungsjahr 2024

Im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt ergibt sich für die UM ein differenziertes Bild hinsichtlich der Abschlusszahlen. Für das Jahr 2024[38] liegt die UM mit einem Frauenanteil von 61,9 % unter den Absolvent*innen und 48,9 % bei den abgeschlossenen Promotionen über dem Bundesdurchschnitt von 53,1 % bzw. 46,2 %. Auch bei den Habilitationen liegt die Universität mit einem Frauenanteil von 37,1 %[39] knapp über dem erfassten Bundesdurchschnitt von 36,3 %[40]. Mit einem Frauenanteil von 30 % unter den Professuren (inklusive W1) bewegt sich die UM im gleichen Rahmen wie der Bundesdurchschnitt (29,7 %)[41]. Die Entwicklungen der Zahlen zeigen

[38] Für den Jahresbericht 2025 liegen (Stand Juli 2026) nur die Daten zum Prüfungsjahr 2024 (WS 23/24 und SS 24) vor. Die Daten zum Prüfungsjahr 2025 (WS 24/25 und SS 25) können erst im Herbst 2026 beim Dezernat 5.3 abgerufen werden.

[39] Bei den Zahlen zur Habilitation ist eine Zusammenfassung über mehrere Jahre aufgrund der durch die geringen absoluten Zahlen auftretenden starken Schwankungen aussagekräftiger. Frauenanteil Habilitationen 2021 bis 2024: 31,5 %. Die Zahlen an der UM im Einzelnen: 2021: 29,7 %; 2022: 33,3 %; 2023: 23,1 %.

[40] Derzeit liegen ausschließlich die Zahlen bis 2024 vor (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 10.07.2026]).

[41] Statista: Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen von 2000 bis 2024. Abrufbar unter: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/ (abgerufen am 10.07.2026).

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[42].

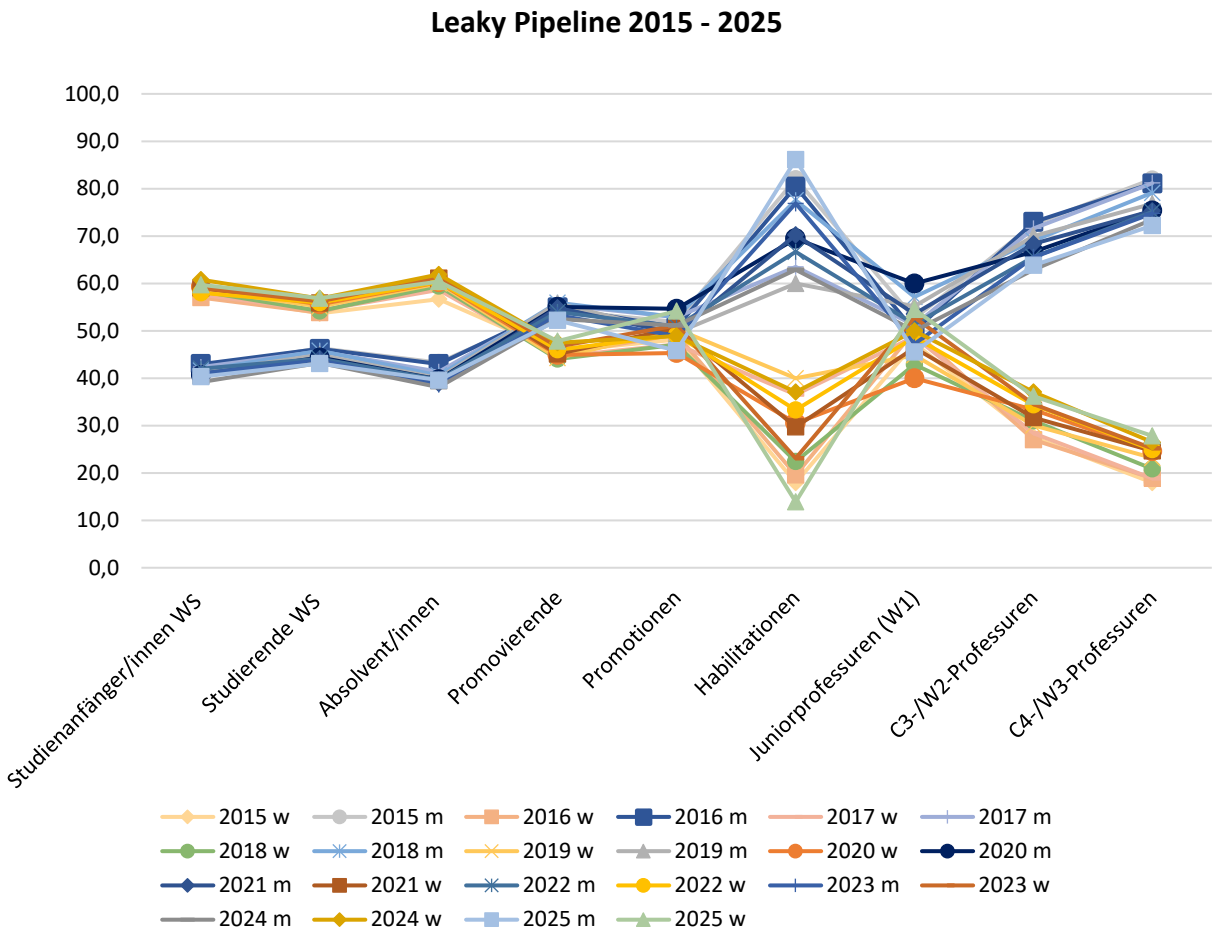


Abb. 11 Scherendiagramm Frauen- und Männeranteil nach Qualifikationsstufen von 2015 bis 2025, Studienanfänger*innen bis W3-/C4-Professur

[42] Zur Datenlage und zu strukturellen Handlungsansätzen im Zusammenhang mit der „Leaky Pipeline" vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2025): *Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Materialien der GWK, Heft 94, Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft94_Gleichstellungsmonitor2025.pdf; Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2022): *Zur Situation von Frauen auf Karrierewegen an deutschen Hochschulen*. Entschließung der 35. Mitgliederversammlung vom 15. November 2022 in Jena. https://www.uni-jena.de/unijenamedia/233079/hrk-entschliessung-situation-von-frauen-auf-karrierewegen-an-deutschen-hochschulen.pdf; Flier, Bente (2024): Chancengerechte Auswahlverfahren: Was muss noch passieren, damit die Leaky Pipeline in der Wissenschaft endlich Geschichte wird? In: *Das Hochschulwesen*, 72. Jg., H. 3, S. 79–86. Zu geschlechtsspezifischen Ausstiegsrisiken siehe Habicht, Isabel M., Lutter, Mark und Schröder, Martin (2026): Why women leave academia: A longitudinal study of the leaky pipeline in German sociology. In: *Higher Education*, online veröffentlicht am 28. März 2026. https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-026-01634-0. Zu praxisorientierten Ansätzen für die Postdoc-Phase siehe außerdem Wagner, Petra (2019): Strategien gegen die „Leaky Pipeline": Wie bleiben Akademikerinnen in der Postdoc-Phase der Wissenschaft erhalten? In: *IAB-Forum*, 16. Oktober 2019. https://iab-forum.de/strategien-gegen-die-leaky-pipeline-wie-bleiben-akademikerinnen-in-der-postdoc-phase-der-wissenschaft-erhalten/ (alle Internetquellen zuletzt abgerufen am 16.11.2026).

Zwischen 2015 und 2025 steigen die Frauenanteile sowohl auf C3-/W2- als auch auf C4-/W3-Professuren deutlich. Trotz des etwas stärkeren Zuwachses bei C4/W3 bleibt das Gefälle zwischen beiden Besoldungsgruppen weitgehend bestehen: Frauen besetzen 2025 gut ein Drittel der C3-/W2-Professuren, aber nur gut ein Viertel der C4-/W3-Professuren.

An dieser Stelle gilt es, auf das Ergebnis der UM im ‚Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2025'[43] hinzuweisen. Das Ranking ist ein etabliertes und langjähriges Instrument zur Qualitätssicherung von Gleichstellung an Hochschulen. Im Ranking wird zwischen ‚Top-Gruppe', ‚Mittelfeld' und ‚Entwicklungsbedarf' unterschieden[44]. Während die UM im Bereich ‚Promotionen', ‚Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (unterhalb der Lebenszeitprofessur)' und ‚Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen und künstlerischen Personal gegenüber 2018' Werte in der ‚Top-Gruppe' erzielt, erzielt die UM im Bereich ‚Studierende' und ‚Wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion' nur noch ‚Mittelfeld'-Werte. Bei den ‚Professuren' wurde die UM von vielen Universitäten laut CEWS-Ranking überholt und erreicht lediglich eine Platzierung in der Gruppe ‚Entwicklungsbedarf'. In der Gesamtauswertung erhält die UM somit 8 von 12 Punkten und fällt in Ranggruppe 5 von 11.[45]

Auch im NRW-weiten Vergleich muss die UM Rangplätze im Gender-Report 2025 einbüßen:

> Die Universität Münster verliert im landesweiten Vergleich der Universitäten eine Position und belegt nun den vierten Rangplatz. Mit Blick auf die einzelnen Statusgruppen zeigt sich bei den Studierenden eine Verbesserung auf Rang vier, bei den Promovierten kann der dritte Platz verteidigt werden. Die Universität Münster verschlechtert sich beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal dagegen um zwei Plätze auf Rang acht. Bei den Professor_innen rückt sie um einen Platz nach hinten und befindet sich nun auf Rang sechs.[46]

Das schwächere Ranking-Ergebnis unterstreicht, dass Gleichstellung kein abgeschlossener Prozess ist – vielmehr verdeutlicht es die Notwendigkeit, die Anstrengungen in diesem Bereich gezielt zu intensivieren und einen potentiellen Backlash zu verhindern.

---

[43] Löther, Andrea (2025): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2025. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (CEWS/publik no. 34). Abrufbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/103043 (abgerufen am: 10.07.2026).

[44] Top-Gruppe: Steigerung des Frauenanteils ≥ 5% oder Frauenanteil 2012 bereits über 40% und nicht unter 40% gesunken; Mittelfeld: Steigerung des Frauenanteils 0%–5%, Entwicklungsbedarf: Frauenanteil gesunken oder stagniert. (Vgl. Löther [2005] 44f.).

[45] Vgl. Löther (2025) 11.

[46] Mense et.al. (2025) 126.

2.7. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) wird die Frauenrepräsentanz universitätsweit berechnet. Hier ergibt sich mit insgesamt 60,3 % Frauenanteil keine Unterrepräsentanz. 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 (30,7 %) Frauen beschäftigt sind. Auch in diesem Bereich verspricht es, zielführend zu sein, aktive Rekrutierungsmaßnahmen vorzunehmen. Im Gegensatz dazu sind Frauen in der Verwaltung mit 66,7 % nach wie vor deutlich (über-)repräsentiert.

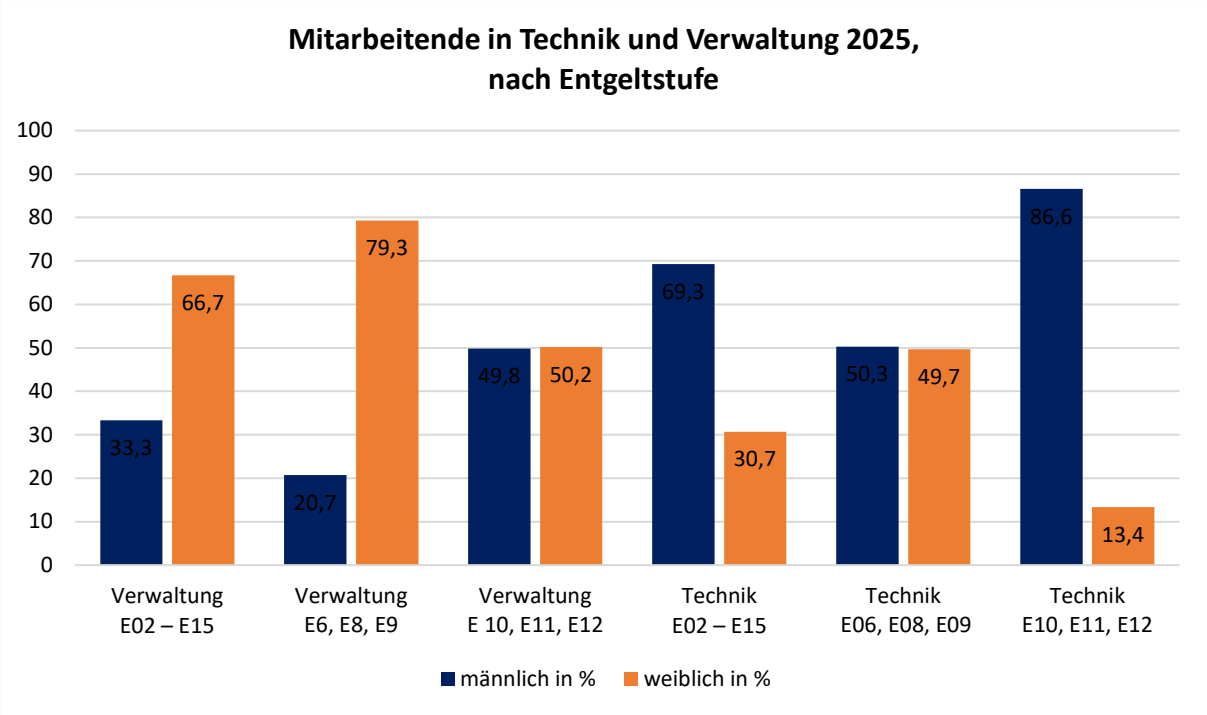


Abb. 12 Frauen- und Männeranteil der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, nach Entgeltstufe, 2025

Zudem ist es notwendig, die unterschiedlichen Entgeltstufen in den Blick zu nehmen: Während Frauen und Männer in den Entgeltstufen E 14 und E 15 in der Verwaltung mittlerweile fast paritätisch vertreten sind, arbeiten weiterhin entschieden mehr Frauen (n=624, 79,3 %) als Männer (n=163) in den Stufen E 6, E 8 und E 9. Im Vergleich dazu sind im Bereich Technik erheblich mehr Männer (n=71, 86,6 %) als Frauen (n=11, 13,4 %) in den Stufen E 10, E 11 und E 12 vertreten. Zudem arbeiten weiterhin entschieden mehr Frauen (86,9 %) als Männer (13,0 %) in Teilzeit

(Pensum 0–75 %). Vor allem im Bereich Verwaltung ist der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten von 0–50 % mit 87,1 % (264 Frauen vs. 38 Männer) sehr hoch[47]. Hier bedarf es weiterhin Bemühungen, Geschlechterstereotype in der Berufswahl bzw. auch in der Aufgabenübernahme und Arbeitsverteilung abzubauen.[48] 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“[49] umzusetzen.

2.8. 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 geschlechterparitätisch[50] besetzt. Im Senat liegt der Frauenanteil in der aktuellen Amtszeit bei insgesamt 52,2 %.[51] Trotz des Anstiegs von zwei auf drei Dekaninnen (bei 15 Fachbereichen) ist das Dekanat noch deutlich entfernt von einer geschlechterparitätischen Besetzung. Die Position des Prodekanats haben 33 Männer und 11 Frauen inne (Frauenanteil 25 %).[52] So sollten weiterhin Anreize für die Übernahme des Amtes geschaffen werden, eine Professionalisierung der Dekanate und eine aktive Ansprache von potentiellen Kandidatinnen unter Gleichstellungsaspekten umgesetzt werden.

3. 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 zählen insbesondere Programme zur Vernetzung von Akademikerinnen sowie Mitarbeiterinnen

[47] Eine ausführliche Auswertung nach Geschlecht, Entgeltstufe und Beschäftigungsvolumen ist abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/statistikennachstatusgruppen/mtv_2025.pdf (abgerufen am 10.07.2026).

[48] Die UM hat in diesem Kontext im Jahr 2026 eine AG mit Schwerpunkt Sekretariate und vergleichbare administrative Tätigkeitsfelder eingesetzt.

[49] Abrufbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242 (abgerufen am 10.07.2026).

[50] Siehe sowohl HG § 11b, als auch https://www.uni-muenster.de/Rektorat/index.shtml und https://www.uni-muenster.de/Hochschulrat/ (abgerufen am 12.05.2026).

[51] Dies gilt für die Amtszeit von 01.10.2024 bis 30.09.2026, siehe auch: https://www.uni-muenster.de/Senat/ (abgerufen am 12.05.2026).

[52] 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 12.05.2026).

in Technik und Verwaltung, karriereförderndе 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.

3.1. Vernetzung und Sichtbarkeit

- Teilnahme und Mitwirkung an diversen Rektorats- und Senatskommissionen und -gremien
- Vernetzungstreffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten: Austausch und Informationsweitergabe, einmal pro Semester
- Vernetzungstreffen zwischen den Senatskommissionen Gleichstellung und Diversity
- 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 (mit den bisherigen Schwerpunkten Promovierende und Sekretariate)
- Mitglied der bukof (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen)
- Mitglied der LaKof NRW (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen)
- Präsenz des Büros für Gleichstellung am Azubi-Tag
- Präsenz des Büros für Gleichstellung auf der Erstsemester-Messe

3.2. Programme zur Gleichstellungsförderung

Die Programme des Büros für Gleichstellung adressieren unterschiedliche Zielgruppen und Karrierephasen und tragen dazu bei, Frauen entlang der gesamten (wissenschaftlichen) Laufbahn zu unterstützen. Die Programme werden regelmäßig evaluiert und entsprechend weiterentwickelt. Die kontinuierliche Weiterentwicklung und Umsetzung hängt von einer angemessenen Ressourcenausstattung ab.

- 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 bieten praxisnahe Inhalte.

- Durchstarten. Von der Promotion zur Professur: Erfolgreicher Abschluss der dritten Kohorte (15 Teilnehmerinnen) mit sehr guten Evaluationsergebnissen. Vierte Kohorte (16 Teilnehmerinnen) startete Oktober 2025.
- Frauen managen Hochschule: Fünfte Kohorte wird Ende 2027 ausgeschrieben. Ausgezeichnete Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung.
- Erstklassig!: 2026 startet die neunte Kohorte mit 16 Mentees aus acht Fachbereichen.

Aufgrund der Haushaltskonsolidierung werden ab dem Jahr 2025 die Programme *Erstklassig!*, *Frauen managen Hochschule* und *Hochschulmanagement@Universität Münster* im Wechsel angeboten.

Zum Wintersemester 2025/2026 ist die neue Fördermaßnahme **Freiraum für Forschung** in der Verantwortung des Büros für Gleichstellung angelaufen. Das fachbereichsübergreifende Stipendium unterstützt fortgeschrittene weibliche Postdocs bei ihrem Abschluss einer Habilitationsschrift oder äquivalenten Leistung. Durch die Förderung mit bis zu 10.000 Euro können individuelle Entlastungsoptionen umgesetzt werden. Zudem ist es möglich, über den Förderzeitraum von bis zu zwei Semestern von Lehre, Gremienarbeit und weiteren Tätigkeiten wie Prüfungsbeisitzen oder Korrekturen freigestellt zu werden.

Die Maßnahme ist Teil des Gleichstellungskonzeptes für Parität[53] der UM und wird vom Rektorat unterstützt. Ziel der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist es, gezielt der Leaky Pipeline in fortgeschrittenen Wissenschaftskarrieren von Frauen entgegenzuwirken. Die Bewerbung um einen der fünf *Freiräume* ist einmal pro Semester möglich. Die Begutachtung und Auswahl der Stipendiatinnen erfolgt durch die Rektoratskommission für Forschungsangelegenheiten (RKF). Die Kommission setzt sich aus Wissenschaftler*innen unterschiedlicher Fachbereich zusammen, die die Anträge fachlich differenziert und anerkennend beurteilen.

Im Wintersemester 2025/2026 wurden fünf Stipendiatinnen aus den Fachbereichen Psychologie und Sportwissenschaften (FB 07), Mathematik und Informatik (FB 10) und Biologie (FB 13) ausgewählt. Ein *Freiraum* wurde aufgrund einer Rufannahme nicht angetreten.

[53] Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezurgleichstellung/gleichstellungskonzept2023_universitatmunster.pdf (abgerufen am 10.07.2026).

3.3. Veranstaltungen

- 09. Mai und 28. Oktober ‚Souveränes Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten' – Workshop für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- 13. Juni ‚Family and Friends' – Vernetzungstreffen für Familien im Geomuseum (ehemals: Wunschgroßeltern Café)
- 25. September ‚So kann gleichberechtigte Elternschaft gelingen', Kooperationsveranstaltung mit dem Servicebüro Familie
- 17. 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 LaKof (vier digitale Vorträge und eine Mensa-Brötchentüten-Aktion)
- 3. Dezember erstmalige Schulung ‚Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Münster' im Rahmen des 5-jährigen Programms mit Dr. Juliane Lorenz. Die Veranstaltung ist eine Maßnahme im Rahmen des Landesprogramms für chancengerechte Hochschule und wird ab 2025 einmal pro Semester angeboten. Zudem stehen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Quartalssprechstunden für die Thematisierung individueller Fälle und Fragen zur Verfügung.

3.4. 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, Family and Friends

3.5. Gleichstellungspreis

Die Universität Münster verleiht alle zwei Jahre den mit 20.000 Euro dotierten Gleichstellungspreis, um innovative Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu würdigen. Der Preis wird traditionell im Rahmen des Neujahrsempfangs durch den Rektor bzw. die Rektorin der Universität überreicht. Im Jahr 2025 gingen die Auszeichnungen an zwei Initiativen, die sich auf unterschiedliche Weise für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Teilhabe einsetzen: das Projekt ‚BEAM (Belonging, Empowerment, Access & Mentorship)' der Initiative ‚Women+ in Information Systems', sowie das ‚SUN – Office Network'.

Das Projekt ‚BEAM (Belonging, Empowerment, Access & Mentorship)' unterstützt und fördert Studentinnen in der Wirtschaftsinformatik, durch die Anbindung in die akademische und berufliche Gemeinschaft. Mithilfe von Mentoring, Workshops, Netzwerken, Podiumsdiskussionen und informellen Treffen helfen Expert*innen dabei, Isolation zu überwinden, Präsentationsfähigkeiten zu trainieren und Vorbilder kennenzulernen. Dadurch sollen die Abbruchquoten gesenkt, das Zugehörigkeitsgefühl gestärkt und der Frauenanteil in Wissenschaft und Industrie langfristig erhöht werden.

Ebenfalls ausgezeichnet wurde das Netzwerk ‚SUN – Office Network' für den ‚Administrative Professionals Day'. Die UM würdigt somit das besondere Engagement von Mitarbeitenden in den Sekretariaten und Büros der Universität Münster. Das SUN-Netzwerk wirkt entscheidend daran mit, diese (v.a. weiblich geprägte) Berufsgruppe, die sich in den vergangenen Jahren durch Internationalisierung, Digitalisierung und Projektmanagement stark gewandelt hat, sichtbarer zu machen. Der ‚Administrative Professionals Day' soll als dauerhaftes Format etabliert werden und bietet Workshops, Mentoring- und Fortbildungsangebote an. Ziel ist es, die berufliche Entwicklung zu unterstützen, Kompetenzen sichtbar zu machen und stereotype Rollenbilder kritisch zu hinterfragen.

4. Evaluation und Qualitätssicherungsmaßnahmen

- Weitere Umsetzung der im Gleichstellungskonzept für Parität[54] an der UM benannten Maßnahmen (z.B. Umsetzung des Stipendiums ‚Freiraum für Forschung', Konzeption und Kooperation mit CERes zum Workshop ‚Loslegen. Vom Master zur Promotion').
- Beratende Mitarbeit bei der Überarbeitung der ‚Partnerschaftlichen Vereinbarung' in die ‚Dokumente zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt der Universität Münster'[55].
- Nach Unterzeichnung der HRK-Selbstverpflichtung ‚Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen'[56], Oktober 2024, kontinuierliche Thematisierung Aktiver Rekrutierung (in unterschiedlichen Gremien, ausführlicher Austausch im Rektorat im September 2025).
- Klärung der Verausgabung der FF-Hochschul-Mittel[57] (Landesprogramm für chancengerechte Hochschulen in NRW) – Neue Schwerpunktsetzung zielt darauf ab, dass mindestens 40 % der Mittel für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf dezentraler Ebene zu verwenden sind.
- Erste Überlegungen zur Wiederbewerbung für das ‚TOTAL E-QUALITY Prädikat'.
- Seit Oktober 2025: Austausch zur im Dezember 2025 auslaufenden Gleichstellungsquote (§ 37a HG NRW[58]).

5. Beratungstätigkeit

Ein wichtiges Anliegen des Büros für Gleichstellung ist es, die Beratungsangebote und -strukturen für Studierende und Beschäftigte im Themenfeld (sexualisierter) Diskriminierung verstärkt sichtbar zu machen. Das bereits im Gleichstellungsrahmenplan[59] und in der Diversity Strategie[60] definierte Ziel ist es, dass Beratung- und Beschwerdesuchende schnell und unkompliziert an die

---

[54] Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dokumentezurgleichstellung/gleichstellungskonzept2023_universitatmunster.pdf (abgerufen am 10.07.2026).
[55] Intern abrufbar unter: https://xsso.uni-muenster.de/imperia/md/content/mitarbeiterportal/offizielles/ordnungen/schutz_vor_diskriminierung_und_gewalt_.pdf (abgerufen am 10.07.2026).
[56] Siehe auch: https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/auf-dem-weg-zu-mehr-geschlechtergerechtigkeit-bei-berufungen-selbstverpflichtung-der-deutschen-hoc/ (abgerufen am 10.06.2026).
[57] Siehe auch: https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftspolitik/chancengleichheit-zwischen-frau-und-mann (abgerufen am 10.07.2026).
[58] Abrufbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654 (abgerufen am 10.07.2026).
[59] Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/2023_grp_mit_anhang_final.pdf (abgerufen am 10.07.2026).
[60] Abrufbar unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/diversitaet/diversity-strategie_der_universitat_munster.pdf (abgerufen am 28.07.2026).

richtige Ansprechperson gelangen. Auch sollen für alle Hochschulangehörige (v.a. Führungsverantwortlichen) Informationen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten leicht zugänglich sein.
Die Vielzahl unterschiedlicher Stakeholder ermöglicht es, dass sich Studierende und Beschäftigte je nach Anliegen an verschiedene Stellen wenden können. Die Angebote reichen von niedrigschwelligen Anlaufstellen bis zu spezialisierten Beratungs- und Beschwerdeverfahren. Diese Vielfalt ist ein wichtiger Vorteil, erfordert jedoch zugleich komplexe Abstimmungsprozesse, um ein einheitliches und transparentes Vorgehen sicherzustellen und vermeidbare doppelte Beratung einzelner Fälle zu reduzieren.
Ziel ist es, in Kooperation und Abstimmung mit den bestehenden Beratungsangeboten die Strukturen der UM einheitlich, umfänglich und zielgruppenspezifisch darzustellen. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses ist zudem die einheitliche Dokumentation von Beratungsfällen, das heißt die datenschutzkonforme und standardisierte Erfassung relevanter Kategorien. Dieser Aspekt wird im kommenden Jahr in Kooperation mit der Koordinatorin Diversity und dem Runden-Tisch Diversity weiter vorangetrieben.

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. 23 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.
- Unterstützung bei fachbereichsspezifischen Anfragen zum Gender Monitoring.

6. 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):
  seit 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, seit 15.03.2025 Elternzeitvertretung durch Kaja Köhnle
- Sekretariat (insg. 40 Stunden): Petra Niermann und Claudia Cramer
- Projektstelle Kinderbetreuungsangebote für Studierende (7 Stunden): Claudia Cramer
- eine studentische Hilfskraft mit insgesamt 6–10 Stunden

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass das Büro für Gleichstellung in Relation zur Größe der UM entschieden zu knappe Kapazitäten aufweist.

Büro für Gleichstellung, Münster 28. Juli 2026

Dr. Bente Lucht, zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Kaja Köhnle, Referentin für Gleichstellungsfragen