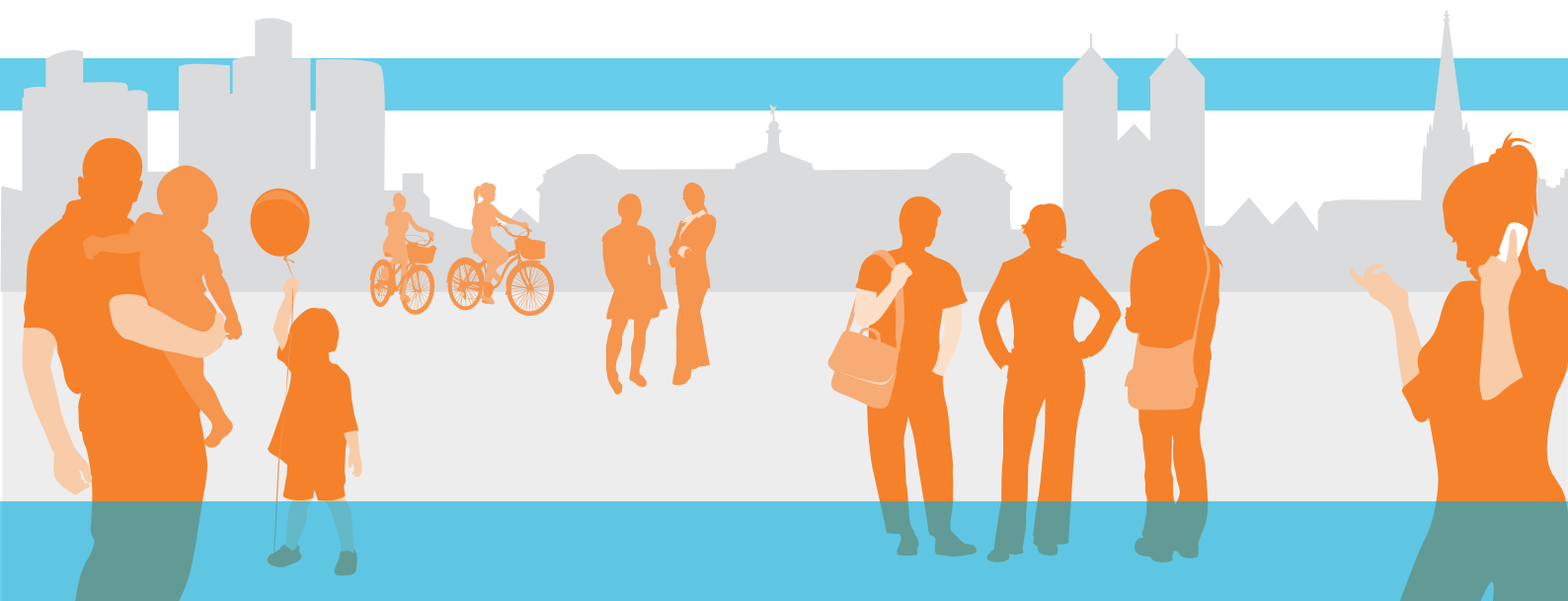


› [wissen.leben.gender](#)
Newsletter des Büros für Gleichstellung

Sommersemester 2026



› Inhalt

Editorial	02
Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung	
› Erfolgreiche Wiederbewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat	03
› Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Münster	03
› Fortbildungsangebote des Büros für Gleichstellung	04
› Relaunch Webseite des Büros für Gleichstellung	04
› Ankündigung: Frauen-Wissen-Quiz	05
› Science Slam für einen guten Zweck! – Unterstütze „Madame Courage“!	05
Arbeiten, Studieren und Forschen an der Universität Münster	
› Gleichstellungspreis 2025 der Universität Münster	06
› Einzelprojektförderung des Büros für Gleichstellung	07
› „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“	08
› Mentoring, Workshops, Karriereziel Professur	09
› Zeit für Wissenschaft	09
Was ist eigentlich...	
› Was ist eigentlich ... der Gender Pension- und Wealth-Gap?	10
Universität trifft Familie	
› Veranstaltungen Studi-Kidz	11
› „Gemeinsam backen, gemeinsam wachsen“	12
In Verbindung bleiben: Netzwerke an der Universität Münster	
› Infos aus dem Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	13
› Digitaler Treffpunkt für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	13
› Vernetzung am Nachhaltigkeitstag	14
› Großes Interesse an Gleichstellung: Das BfG auf der Erstsemester-Messe	14
› Netzwerken im Grünen	15
› Von Anfang an dabei: Das BfG stellt sich den neuen Auszubildenden vor	15
Lesenswert	
› Neu: Dokumente zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt	16
› GEW-Handreichung „Machtmissbrauch“	16
› Gleichstellung und Vielfalt als Bestandteil strategischer Hochschulentwicklung	16
› „Kleine Anfrage“ an Bundesregierung zu Drittmittelförderung	16
› Neue Studie über Bystander	16
Impressum	17

› Editorial

Liebe Leser*innen,

das Sommersemester 2026 neigt sich dem Ende zu und es ist ein guter Moment, um auf zahlreiche Entwicklungen und Veranstaltungen in der Gleichstellungsarbeit zurückzublicken. Die vorliegende Ausgabe des Newsletters des Büros für Gleichstellung umfasst neben dem Sommer- auch das Wintersemester 2025/2026 und hält damit besonders viele Einblicke, Entwicklungen und Impulse für Sie bereit.

In der Rubrik „Was ist eigentlich...?“ widmen wir uns dem „Gender Pension- und Wealth Gap“ (S. 10) und wie sich Ungleichheiten aus dem Erwerbsleben bis ins Alter fortsetzen. Außerdem begann das Programm der vierten Kohorte von *Durchstarten. Von der Promotion zur Professur* (S. 08), sowie die neunte Kohorte von *Erstklassig!* (S. 09).

Das Rektorat verlieh zudem den Gleichstellungspreis an zwei herausragende Projekte für ihr Engagement für Geschlechtergerechtigkeit (S. 06).

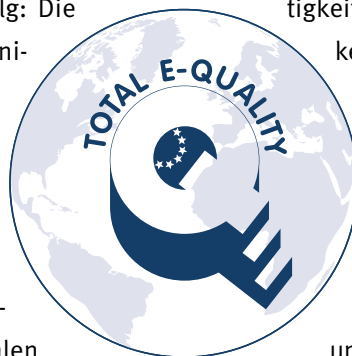
Darüber hinaus erwarten Sie Berichte aus Netzwerken, Familien- und Fortbildungsangeboten, neue Austauschformate und aktuelle Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre, schöne Sommerwochen und freuen uns auf ein Wiedersehen im nächsten Semester!

Das Team des Büros für Gleichstellung

› Erfolgreiche Wiederbewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Das Rektorat hat sich für eine erneute Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat (TEQ) entschieden – mit Erfolg: Die unabhängige Jury hat der Universität eine positive Rückmeldung erteilt, sodass sie das Prädikat für weitere drei Jahre führen kann. Im Fokus steht dabei die Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit unter einem intersektionalen Ansatz. Die Universität Münster erhält



zum vierten Mal mit dem Zusatzprädikat „Diversity“ – verbunden mit dem „Nachhaltigkeitspreis für Chancengerechtigkeit und Vielfalt“.

Konzipiert wurde die Bewerbung vom Büro für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit der Prorektorin für akademische Karriereentwicklung und Diversity, der Koordinationsstelle Diversity sowie der Abteilung für Personalentwicklung.

› Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Münster

Am 3. Dezember 2025 fand die erste Schulung „Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Universität Münster“ mit der Juristin und Trainerin Dr. Juliane Lorenz statt. Die Fortbildung richtete sich an dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster und bot einen kompakten Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in NRW sowie speziell an der Universität Münster. Ziel war es, die rechtliche Handlungs-

icherheit der Teilnehmenden zu stärken und sie in ihrer Rolle als Gleichstellungsakteurinnen wirksam zu unterstützen. Bis 2030 haben die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einmal im Semester die Möglichkeit, an dieser Fortbildung teilzunehmen.

.....
Der nächste Termin findet am 13. Oktober 2026 statt. Die Anmeldung erfolgt über das ›[Fortbildungsportal](#)‹.

Offene Sprechstunde

Im Rahmen der Fortbildung findet am 13. Juli 2026 zudem die „Offene Sprechstunde für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte“ von und mit Dr. Juliane Lorenz statt. Ganz nach dem Motto „Alles kann, nichts muss.“ können zum einen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eigene Themen einbringen, zum anderen kann die Trainerin Praxisfälle vorbereiten, die gemeinsam besprochen werden.

.....
Die Anmeldung erfolgt über das ›[Fortbildungsportal](#)‹.

› Fortbildungsangebote des Büros für Gleichstellung

Am 23. April 2026 hat das Büro für Gleichstellung erstmals die Veranstaltung **„Girls just wanna have funds – Investieren für Anfängerinnen“** angeboten. Hierzu luden wir Theresa Hilp, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Finance Center Münster, ein. Anhand anschaulicher Beispiele vermittelte Frau Hilp ein solides Grundwissen zum Thema Investieren. Die Veranstaltung wurde von den teilnehmenden Studentinnen herausragend evaluiert.

Dem Thema **„Punkten in Diskussionsrunden und Techniken gegen Nervosität“** widmete sich der gleichnamige Workshop mit Elisa Franz am 2. Juni 2026. Hier konnten Studentinnen und Doktorandinnen lernen, wie sie rhetorisch souverän auf kritische und provozierende Situationen reagieren und ihre Aus-

drucksfähigkeit individuell steigern können.

Für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung boten wir am 1. Juli 2026 in Kooperation mit Anna-Lea Brümmer aus der Personalentwicklung den Workshop **„Eigene Ressourcen sichtbar machen – Stärken und Kompetenzen bewusst nutzen“** an. Ziel war es, die eigene Wirksamkeit, Selbstsicherheit und Handlungsfähigkeit im beruflichen und privaten Alltag zu stärken. Der Workshop fand im Rahmen der Weiterbildungsreihe *M*i*T Perspekti*V*e* statt.

.....
Bei Fragen zum Seminarprogramm *M*i*T Perspekti*V*e* können Sie sich an die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte › [Madeleine Supper](#) wenden.

› Relaunch Webseite des Büros für Gleichstellung

Die Webseite des Büros für Gleichstellung ist kontinuierlich gewachsen; zum einen ist dies ein Zeichen für die Vielfalt unserer Themen, zum anderen ein Hinweis auf das umfangreiche und steigende Angebot des Büros. Dadurch wurde es zunehmend herausfordernd, die Inhalte übersichtlich darzustellen. Der geplante Relaunch greift diese Entwicklung auf und schafft eine klare Struktur, ohne die gewachsene inhaltliche Stärke aus dem Blick zu verlieren.

In Zusammenarbeit mit dem Web&Design-Team schaffen wir mehr Nutzer*innenfreundlichkeit und Übersichtlichkeit. Ziel ist es, Inhalte so zu ordnen, dass Besucher*innen schneller zu den für sie relevanten Informationen gelangen. Mit neuem Design, übersichtlichen Navigationselementen und einer klaren Gliederung lädt die Webseite dazu ein, die Angebote des Büros für Gleichstellung unkompliziert zu entdecken.

› Ankündigung: Frauen-Wissen-Quiz

Barbara Leibrock (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Physik) und Madeleine Supper (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte) planen ein Themen-Pub-Quiz! Alle Hochschulmitglieder, Münsteraner*innen und andere Interessierte sind herzlich eingeladen, ihr Wissen zum Besten zu geben. Es dreht sich alles um Frauen, die die Welt verändert haben. Ob historische Pi-

onierinnen, Nobelpreisträgerinnen oder moderne Ikonen – wer hat den Durchblick bei den wichtigsten Frauen der Geschichte? Das Datum wird sobald wie möglich auf unserer Homepage unter „Aktuelles“ bekannt gegeben. Stattfinden wird das Quiz im Spookys (Horstmarer Landweg 101).

.....
Die Rubrik „Aktuelles“ finden Sie › [hier](#).

› Science Slam für einen guten Zweck! – Unterstütze „Madame Courage“!

Du interessierst Dich für Wissenschaft und möchtest dabei etwas Gutes tun? Dann komm zu unserem „Science Slam“! Das Koordinationsteam des Stipendienprojekts „Madame Courage“ lädt Dich herzlich zu einem unterhaltsamen Abend voller spannender Forschung und inspirierender Geschichten ein.

Der Science Slam findet am 30. September 2026 um 19.00 Uhr in der Studiobühne der Universität statt. Du bestimmst den Ticketpreis – je nach Deinen finanziellen Möglichkeiten. Dein Eintrittsgeld geht als direkte

Spende an das Projekt *Madame Courage*.

Madame Courage unterstützt seit 30 Jahren alleinerziehende Mütter in ihren letzten Studiensemestern finanziell durch spendenbasierte Stipendien. Ziel ist es, ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr Studium ohne finanzielle Sorgen erfolgreich abzuschließen. Das Projekt bietet nicht nur finanzielle Unterstützung, sondern auch eine Gemeinschaft und individuelle Beratung.

.....
Infos zum Science Slam findest Du › [hier](#). Mehr Informationen zu Madame Courage gibt es › [hier](#).

Du bist eine FLINTA* Person und brennst für Deine Forschung? Du möchtest Deine Arbeit auf unterhaltsame und verständliche Weise präsentieren und dabei andere inspirieren? Beim Science Slam geht es nicht um starre Regeln oder den Druck eines Kolloquiums, sondern darum, Deine Leidenschaft für Dein Thema zu teilen und das Publikum mitzunehmen. Egal, ob Bachelorarbeit, Masterthesis oder Dissertation – wir sind gespannt auf Deine „Herzensthemen“!

Schicke uns bis 15. August 2026 eine kurze Beschreibung Deiner Forschung und ein paar Stichpunkte zu Deiner geplanten Präsentation. Lass uns gerne wissen, ob Du eine Präsentation über einen Beamer laufen lassen möchtest. Wir freuen uns auf Deine Bewerbung!

.....
Deine Bewerbung sendest Du an › madamecourage_slam@proton.me.

› Gleichstellungspreis 2025 der Universität Münster

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 System*“, sowie das *SUN – Office Network*.

.....
Der nächste Gleichstellungspreis wird Anfang 2027 – unter anderem auf unserer Webseite – ausgeschrieben.

Stärkung von Studentinnen in der Wirtschaftsinformatik: BEAM

Die Initiative „Women+ in Information Systems“ erhielt den Gleichstellungspreis für ihr Projekt BEAM (Belonging, Empowerment, Access & Mentorship). Das Projekt BEAM unterstützt und fördert Studentinnen in der Wirtschaftsinformatik, stärkt ihr Selbstvertrauen und bindet sie in die akademische und berufliche Gemeinschaft ein. 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.

.....
Das Video zum Projekt „Women+ in Information Systems“/BEAM findest Du › [hier](#).

Mehr Sichtbarkeit für administrative Arbeit: SUN – Office Network

Ebenfalls ausgezeichnet wurde das Netzwerk „SUN – Office Network“ für den „Administrative Professionals Day“ und weitere gleichstellungsrelevante Projekte. Der „Administrative Professionals Day“ würdigt das besondere Engagement von Mitarbeitenden in den Sekretariaten und Büros der Universität Münster. Diese überwiegend weiblich geprägte Statusgruppe leistet einen unverzichtbaren Beitrag zum Funktionieren und zum Erfolg der Universität. Das SUN-Netzwerk wirkt entscheidend daran mit, diese 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.

.....
Das Video zum SUN – Office Network findest Du › [hier](#).

› Einzelprojektförderung des Büros für Gleichstellung

Von den eingegangenen Bewerbungen um den Gleichstellungspreis hat das Büro für Gleichstellung zwei weitere Projekte finanziell unterstützt, um damit das gleichstellungsfördernde Potential der beiden Projekte sicherzustellen.

Geschlechtergerechte Reanimationsausbildung: Neues Projekt in der Notfallmedizin

Das Projekt „Gendergerechte Ausbildung in der kardiopulmonalen Reanimation“ der Notfallmedizin an der Medizinischen Fakultät möchte verändern, dass sowohl Laien als auch medizinisches Personal die Herz-Lungen-Wiederbelebung bislang überwiegend an Simulatoren trainieren, die männlich, weiß und schlank dargestellt werden. Eine realitätsnahe Ausbildung sollte jedoch die Vielfalt der Patientinnen und Patienten besser abbilden. Daher werden vorhandene Simulationspuppen künftig mit speziellen Silikon-Oberkörperanzügen ausgestattet, die weibliche anatomische Merkmale darstellen. Auf diese Weise sollen unterschiedliche Körperbilder stärker in die Ausbildung integriert werden. Ziel ist es zudem, Hemmschwellen abzubauen und das Projekt wissenschaftlich zu begleiten, um mögliche (geschlechtsspezifische) Unterschiede bei den Erfolgen von Reanimationsversuchen zu untersuchen. Die Ergebnisse sollen auf nationalen Fachkongressen vorgestellt werden und langfristig zu einer geschlechtergerechteren Ausbildung in der Notfallmedizin beitragen.

Women in Finance

Das Veranstaltungsformat „Women in Finance“ am Finance Center Münster der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät erhielt

eine Förderung des Büros für Gleichstellung für sein Engagement zur Stärkung von Studentinnen im Finanzbereich. Das Angebot richtet sich insbesondere an Studentinnen der Betriebswirtschaftslehre sowie an interessierte Studentinnen anderer wirtschaftsnaher Studiengänge. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stehen interaktive Workshops zu den Themen selbstbewusstes Auftreten in männerdominierten Arbeitsumfeldern oder dem Umgang mit dem Imposter-Syndrom. Ergänzt wird das Programm durch Einblicke von Expertinnen aus der Finanzwirtschaft sowie von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des „Finance Center Münster“, die über Karrierewege in Praxis und Forschung berichten.

Das Format verfolgt das Ziel, Studentinnen frühzeitig für Karrieren im Finanzbereich zu motivieren und bestehende Hemmschwellen abzubauen. Gerade im Finanzbereich sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert – sowohl im Studium als auch in der Berufspraxis. Durch persönliche Begegnungen mit Vorbildern, praxisnahe Einblicke und gezielte Vernetzungsmöglichkeiten soll das Selbstvertrauen der Teilnehmerinnen gestärkt und ihre berufliche Orientierung unterstützt werden. Damit schafft „Women in Finance“ ein unterstützendes Netzwerk und konkrete Ansprechpartnerinnen innerhalb der Fakultät und der Finanzwirtschaft.

Perspektivisch soll „Women in Finance“ jährlich stattfinden und langfristig dazu beitragen, den Frauenanteil im Finance-Bereich an der Universität Münster zu erhöhen und chancengerechtere Studien- und Karrierebedingungen zu fördern.

› „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“

Vierte Runde für talentierte Doktorandinnen



Foto der Abschlussveranstaltung der Abschlusskohorte 2025/2026

Am 27. Oktober 2025 begrüßte das Büro für Gleichstellung die vierte Kohorte des Programms „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“. 16 Doktorandinnen aus acht verschiedenen Fachbereichen erhalten in monatlich stattfindenden Workshops wertvolle Informationen zur Karriere- und Drittmittelplanung, zum Umgang mit Mehrfachbelastung und zu souveränem Auftreten in der Wissenschaft.

Im April fand zudem der „Brown Bag Lunch“ statt, hier hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Einblicke in die Karrierewege von

sechs Professorinnen zu erhalten und ihnen berufliche sowie private Fragen zu stellen.

An dieser Stelle möchten wir uns bei Jun.-Prof Dr. Helga Leineweber, Prof. Dr. Dina El Omari, Prof. Dr. Franziska Dübgen, Prof. Dr. Julia Kerner auch Körner, Prof. Dr. Melanie Dammhahn und Prof. Dr. Verena Rieger für ihre Einblicke und Teilnahme bedanken.

.....
Bis zum 7. Juli 2026 können sich Doktorandinnen für die fünfte Kohorte bewerben. Informationen hierzu werden auf der › [Website](#) des Büros für Gleichstellung veröffentlicht.

› Mentoring, Workshops, Karriereziel Professur

Neunte Kohorte des Programms „Erstklassig!“ startet

Am 14. Juli 2026 findet die feierliche Kick-off-Veranstaltung der neunten Kohorte „Erstklassig!“ statt. Ziel des etablierten und hoch nachgefragten Programms ist es, weibliche Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche der Universität Münster gezielt auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen. 16 Wissenschaftlerinnen aus acht Fachbereichen wurden von ihren Fachbereichen nominiert und

vom Büro für Gleichstellung und der Personalentwicklung für das Programm ausgewählt. Ein großer Bestandteil des Projekts wird die Suche nach einer geeigneten Mentorin bzw. einem geeigneten Mentor sein. Begleitende Workshops unterstützen dabei und liefern zusätzliches Wissen für den Beruf der Professur.

.....
Weitere Informationen zum Programm

„Erstklassig!“ findest Du › [hier](#).

› Zeit für Wissenschaft

Erste „Freiräume für Forschung“ ermöglichen neue Spielräume

Im › [vergangenen Newsletter](#) haben wir über das neue Stipendium „Freiraum für Forschung“ des Büros für Gleichstellung informiert, welches mit bis zu fünf „Freiräumen“ pro Semester vom Rektorat unterstützt wird und fortgeschrittene weibliche Postdocs bei dem Abschluss einer Habilitationsschrift, eines „großen“ Artikels in renommierten Fachzeitschriften, der Konzeption der nächsten Karriereschritte oder der Beantragung eines (internationalen) Verbundprojekts unterstützt. Das Stipendium bietet die Möglichkeit, eine individuelle Entlastungsmöglichkeit umzusetzen. Zum 1. April 2026 starteten die ersten „Freiräume für Forschung“. Vier herausragende Wissenschaftle-

rinnen aus den Fachbereichen 07, 10 und 13 erhielten den jeweils mit 10.000 Euro dotierten „Freiraum“. Zum gleichen Zeitraum tagte die RKF, um die Stipendiatinnen für den Zeitraum ab 1. Oktober 2026 auszuwählen.

Eine Antragstellung ist zweimal jährlich möglich: zum 1. September (frühestmöglicher Beginn des Freiraums im folgenden April), sowie zum 1. März (frühestmöglicher Beginn des Freiraums im folgenden Oktober).

.....
Informationen zu den formalen Vorgaben und den einzureichenden Unterlagen finden Sie auf unserer › [Website](#).



„Die Begutachtung der Anträge für das Stipendium ‚Freiraum für Forschung‘ übernimmt die Rektorskommission für Forschungsangelegenheiten (RKF). Diese Kommission setzt sich aus Wissenschaftler*innen aus einer Vielzahl von Fächern zusammen, die durch ihre Expertise die Anträge fachlich wertschätzen und differenziert beurteilen können. In konstruktiver Diskussion werden die einzelnen Kandidatinnen in ihrem Forschungsgebiet und ihrem fachlichen Vorhaben vorgestellt. Für die Kommission liegt ein freudiger Gewinn darin, einen Einblick in die aktuelle Spitze der höchst anspruchsvollen Forschungsvorhaben von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu bekommen.“ Prof. Dr. Karin Westerwelle, Vorsitzende der RKF

› Was ist eigentlich ... der Gender Pension- und Wealth-Gap?

Der „Gender Pension Gap“ beschreibt die Renteneinkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Er vergleicht die Unterschiede im Alterssicherungseinkommen (Alters- und Hinterbliebenenrenten sowie -pensionen) von Männern und Frauen ab 65 Jahren und gibt an, um wie viel Prozent die durchschnittlichen Alterseinkünfte von Frauen niedriger oder höher sind als die von Männern. Dabei kann er Eindrücke zur finanziellen Eigenständigkeit von Männern und Frauen im Alter vermitteln. Im Jahr 2025 war das Alterseinkommen von Frauen um rund 24,2 Prozent niedriger als das von Männern. Mit Abzug der Hinterbliebenenrente aus dem Alterseinkommen der Frauen erhöht sich die Differenz auf 36 Prozent.¹

Daran wird deutlich, dass sich die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand übertragen. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen sowie Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Sorgearbeit und die durchschnittlich niedrigeren Verdienste (siehe Gender Pay Gap) sorgen dafür, dass Frauen ein niedrigeres Alterssicherungseinkommen aufweisen als Männer.

Ergänzende Aufschlüsse liefert auch der sogenannte „Gender Wealth Gap“: Er betrachtet nicht nur Renteneinkommen, sondern das gesamte Nettovermögen. Dazu gehören beispielsweise Immobilien, Sparkonten, Aktien und andere Anlagen abzüglich bestehender Schulden und Verbindlichkeiten. Solche Vermögenswerte können im Alter zusätzlich zu den Renteneinkünften zur Finanzierung von Wohn-, Lebenshaltungs- oder möglichen Pflegekosten beitragen. Der „Gender Wealth Gap“ ermöglicht damit eine umfassendere und lebensnähere Betrachtung finanzieller Absicherung im Alter. Bedeutsam ist hier, dass neben den Einkommen und Erwerbsbiografien auch Finanzwissen und Investmentverhalten in den „Gender Wealth Gap“ fließen.²

Um vor allem Studentinnen über diese Auswirkungen zu informieren und gleichzeitig handlungsfähig zu machen, haben wir den Workshop „Girls just wanna have funds – Investieren für Anfängerinnen“ erstmals im Sommersemester 2026 angeboten (siehe S. 04).

In der Rubrik „Was ist eigentlich...?“ widmen wir uns unterschiedlichen grundsätzlichen Begriffen, Instrumenten und Gegenständen der Gleichstellungsarbeit. Stolpern Sie immer wieder über bestimmte Begriffe, die Sie gerne etwas ausführlicher erläutert haben möchten? Dann melden Sie sich gerne bei uns mit einem Vorschlag für einen der nächsten Newsletter.

.....
¹ Quelle: › [Statistisches Bundesamt](#).

² Weitere Informationen finden Sie › [hier](#).

› Veranstaltungen Studi-Kidz



Auch im ersten Halbjahr 2026 beteiligte sich das Büro für Gleichstellung gemeinsam mit dem Familienbüro der FH Münster und der „Beratung Internationales und Kultur“ (BIK) des Studierendenwerks an der Organisation und Durchführung des Studi-Kidz-Cafés. Die größte Neuerung ist der räumliche Umzug des Cafés: Die Angebote finden im Kaminzimmer über dem Bistro „hier und jetzt“ in zentraler Lage am Aasee statt.

Am 13. Februar 2026 stand alles unter dem Zeichen des Karnevals: Dank einer gut gefüllten Verkleidungskiste und Schminke konnten die Kleinen (und Großen!) in eine andere Rolle schlüpfen und einen Nachmittag als Einhorn oder Feuerwehrfrau miteinander verbringen. Die passende musikalische Untermauerung und (ausnahmsweise) ein paar Sü-

ßigkeiten machten den Nachmittag zu einem schönen Erlebnis. Zusammen kreativ wurden wir am 24. April 2026, als in gemütlicher Atmosphäre Tassen und Jutebeutel bemalt werden konnten.

Das Studi-Kidz-Café ist ein regelmäßig stattfindendes Event, das circa dreimal im Semester angeboten wird. In lockerer Atmosphäre können sich Studierende mit Kind(ern) aller Münsteraner Hochschulen, ihre Partner*innen und Kinder einander kennenlernen, sich über den Alltag zwischen KiTa und Seminarraum austauschen, miteinander spielen und sich nützliche Tipps geben. Die Mitorganisator*innen sind zusätzlich für informelle Beratungsgespräche und mit einem offenen Ohr anwesend. So können in einem sicheren, geschützten Rahmen häufig schon die ersten Probleme und Fragen geklärt und – falls gewünscht – Termine für ausführlichere Gespräche vereinbart werden.

Das Studi-Kidz-Sommerfest, welches am 26. Juni 2026 auf dem Leonardo-Campus stattfinden sollte, musste wegen Hitze- und Unwetterwarnungen leider abgesagt werden.

› „Gemeinsam backen, gemeinsam wachsen“

Familiennachmittag an der Universität Münster

Beim Backnachmittag unter dem Motto „Zeit für dich, Zeit für mich“ kamen Angehörige der Universität Münster mit ihren Kindern zu einem gemeinsamen, genussvollen Austausch zusammen. Die Veranstaltung wurde vom Servicebüro Familie, dem Büro für Gleichstellung sowie den beiden engagierten Ehrenamtlichen Helga Scheffner und Adalbert Hoffmann organisiert und begleitet.

sich aktiv einbrachte und sofort einen guten Draht zu den Kindern fand. Die Mischung aus gemeinsamer Aktivität, Austausch und Genuss machte den Nachmittag für alle Beteiligten zu einer wertvollen Erfahrung. Zugleich wurden neue Ideen für zukünftige Treffen entwickelt, etwa weitere kreative Angebote zur Förderung des generationenübergreifenden Austauschs.

Die Räumlichkeiten des Hauses der Familie boten mit Küche, Essbereich und Spielräumen hervorragende Bedingungen für ein entspanntes Miteinander. Das gemeinsame Zubereiten von süßen und pikanten Speisen erwies sich als besonders verbindendes Element, das Gespräche ganz natürlich entstehen ließ.

Insgesamt zeigte die Veranstaltung, wie wichtig und bereichernd Veranstaltungen sind, in denen Familien unkompliziert miteinander in Kontakt kommen können. Weitere Termine sind bereits in Planung und bieten auch künftig Gelegenheit, neue Kontakte zu knüpfen und das eigene Netzwerk zu stärken.

Besonders bereichernd war die Begegnung mit einer sogenannten „Wunschoma“, die

.....
Weitere Informationen finden Sie ab November im › [Intranet](#).

Ferienbetreuungen

In den vergangenen Jahren konnte die Universität über das › [Servicebüro Familie](#) für Kinder von Universitätsbeschäftigten verschiedene Angebote zur Ferienbetreuung organisieren. Dies ist in diesem Jahr leider nicht möglich. Die Familien AG des Personalrats, die Personalentwicklung und das Büro für Gleichstellung haben sich zum Ziel gesetzt, sich mit den in der Universität Münster zuständigen Personen und Institutionen darüber auszutauschen, ob und wie eine Ferienbetreuung für 2027 umgesetzt werden kann.

› Infos aus dem Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Am 7. November 2025 fand das Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten statt, das erneut eine wichtige Plattform für Austausch, Vernetzung und strategische Weiterentwicklung bot. Ein zentraler Programmpunkt war der Bericht aus der Personalentwicklung, vorgestellt von Nicola Meyer. Im Fokus stand dabei das übergeordnete Ziel der Personalentwicklung, der Karriereförderung und Schaffung optimaler Rahmenbedingungen. Dieser Anspruch unterstreicht die Bedeutung einer nachhaltigen und chancengerechten Personalstrategie für die gesamte Universität. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem ersten gemeinsamen Treffen der Diversity- und Gleichstellungskommissionen. Dieses diente vor allem dem offenen Austausch, dem gegenseitigen Kennenlernen sowie der Identifikation von Schnittstellen. Als gemeinsamer Nenner wurde die Arbeit an Antidiskriminierung, Chancengleichheit und dem Abbau struktureller Barrieren herausgestellt. Als möglicher inhaltlicher Schwerpunkt für die weitere Zusammenarbeit wurde die Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten benannt.

Fachbereiche, die bereits an entsprechenden Konzepten arbeiten oder diese planen, werden ausdrücklich ermutigt, den Austausch

mit den zuständigen Kommissionsleitungen ›[Prof. Dr. Dina El Omari](#) und/oder ›[Dr. Ludger Hiepel](#) zu suchen. Das Treffen zeigte einmal mehr, wie wertvoll der kontinuierliche Dialog und die enge Vernetzung für die Weiterentwicklung von Gleichstellung und Diversity an der Universität sind. Am 17. Juni 2026 fand zudem das Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Sommersemesters 2026 statt. Wir freuen uns sehr, dass hier 12 der 15 Fachbereiche vertreten waren. Birgit Maria Lachenmaier stellte die ›[Antidiskriminierungsstelle für immatrikulierte Studierende und Promovierende](#) vor. Die Stelle ist sowohl Vertrauens-, Beratungs- als auch Beschwerdestelle und richtet sich an Studierende und Promovierende, wenn diese Diskriminierung oder Machtmissbrauch im universitären Umfeld erlebt oder beobachtet haben. Ein weiterer Schwerpunkt der Sitzung war das Thema „Machtmissbrauch“ und wie diesem universitär begegnet wird – zum Beispiel in Form der ›[Dokumente zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt](#) oder durch die ›[AG Machtmissbrauch in der Wissenschaft](#).

Die gute Stimmung, den regen Austausch und das große Interesse am Thema erachten wir als äußerst gewinnbringend.

› Digitaler Treffpunkt für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Seit März 2026 pflegt das Büro für Gleichstellung einen Mattermost-Kanal für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Über den Unter-Kanal ›[Informationen aus dem BfG](#) werden hilfreiche und relevante Neuigkeiten, Veranstaltungshinweise und Informationen aus dem Büro für Gleichstellung geteilt. Der Un-

ter-Kanal ›[Informationen aus den FB](#) steht den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung, um hilfreiche und wertvolle Informationen, Veranstaltungshinweise und Neuigkeiten aus der dezentralen Gleichstellungsarbeit zu teilen. Zudem unterstützt der Kanal die Vernetzung untereinander.

› Vernetzung am Nachhaltigkeitstag



Impression vom vierten Nachhaltigkeitstag CAMPUS EARTH im November 2025

Am 14. November 2025 öffnete die Universität Münster die Türen des Geomuseums zum vierten Nachhaltigkeitstag CAMPUS EARTH unter dem Thema „Zukunft gesund gestalten“. Interessierte konnten sich an einem vielfältigen Programm aus Vorträgen, Workshops, Informationsständen und einer abendlichen Podi-

umsdiskussion erfreuen. Die Netzwerke MTV (lab-x-change, SUN und Technik 2.0) nutzten einen Infostand, um über die nachhaltigen Aktivitäten ihrer Statusgruppe zu informieren – etwa über ressourcenschonendes und gesundheitsförderndes Arbeiten im Büro, im Labor oder in der Werkstatt.

› Großes Interesse an Gleichstellung: Das BfG auf der Erstsemester-Messe

Auch in diesem Jahr war das Büro für Gleichstellung auf der Erstsemester-Messe vertreten. Die studentische Gleichstellungsbeauftragte und die studentische Hilfskraft des Büros für Gleichstellung kamen mit vielen neugierigen Studierenden ins Gespräch und gaben Einblicke in die Arbeit und Bedeutung des Büros für Gleichstellung.

Dabei zeigte sich: Die gesellschaftliche Relevanz von Gleichberechtigung ist vielen Studierenden durchaus bewusst und es bestand großes Interesse daran zu erfahren, wie sich Gleichstellung konkret an der Universität Münster gestaltet

und welche Angebote vor Ort bestehen.

Neben allgemeinen Informationen konnten wir insbesondere auf zentrale Unterstützungsangebote aufmerksam machen. So stieß der Studi-Kidz-Zuschuss vor allem bei studierenden Eltern auf großes Interesse. Ebenso wurde die Information, bei erlebter oder beobachteter sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt eine konkrete Ansprechperson zu haben, mit großem Interesse aufgenommen – was sich in der großen Nachfrage nach entsprechenden Visitenkarten widerspiegelte.

› Netzwerken im Grünen

Professorinnentreffen im Botanischen Garten



Gruppenbild des Professorinnentreffens 2026

Am 29. Juni 2026 fand das jährliche Netzwerktreffen der Professorinnen der Universität Münster statt. In entspannter abendlicher Runde konnten die Professorinnen sich über Forschung, Lehre und aktuelle Herausforderungen im Hochschulmanagement austauschen. Zudem gab es für alle Interessierten

eine Führung durch den Botanischen Garten. Wir freuen uns sehr, dass auch die designierte Rektorin Prof. Dr. Susanne Menzel-Riedl und die ehemalige Rektorin Prof. Dr. Ursula Nelles am Treffen teilgenommen haben.

.....
Weitere Informationen und Fotos gibt es › [hier](#).

› Von Anfang an dabei: Das BfG stellt sich den neuen Auszubildenden vor

Von der Fachinformatikerin bis zum Mediengestalter: Am 15. August 2025 starteten 39 angehende Auszubildende ihre Ausbildung an der Uni Münster. Bei der Begrüßungsveranstaltung im Alexander-von-Humboldt-Haus erhielten sie wesentliche Informationen zur Berufsbildung an der Universität und zu Unterstützungsangeboten. Bei dieser Gelegen-

heit stellte die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte die Aufgaben und Angebote des BfG vor. Das anschließende gemeinsame Frühstück bot die Möglichkeit zum weiteren Austausch.

.....
Weitere Informationen finden Sie in der › [Pressemitteilung](#).

› Neu: Dokumente zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt

Mit dem › [Dokument zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt](#) tritt die enthaltene „Richtlinie für den Umgang mit Fehlverhalten in Fällen von Diskriminierung und Gewalt an der Universität Münster (Teil B)“ in Kraft, welche

die „Vereinbarung Partnerschaftliches Verhalten“ ersetzt. Die Dokumente können auf der Intranetseite „Ordnungen“ abgerufen werden.

.....

Die Dokumente finden Sie im › [Intranet](#).

› GEW-Handreichung „Machtmissbrauch“

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat sich als Ziel gesetzt, Kolleg*innen darin zu unterstützen, Machtmissbrauch zu erkennen, zu benennen und ihm entgegenzuwirken. Dafür wurde eine Hand-

reichung zum Umgang mit Machtmissbrauch in Hochschule und Forschung entwickelt und öffentlich zugänglich gemacht.

.....

Die Handreichung finden Sie › [hier](#).

› Gleichstellung und Vielfalt als Bestandteil strategischer Hochschulentwicklung

Am 4. Mai 2026 veröffentlichte die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) eine › [Pressemitteilung](#), in welcher die Bedeutung von Gleichstellung und Diversität für die deutschen

Hochschulen betont wird. Die HRK tritt der zunehmenden Infragestellung von Grundsätzen der Chancengerechtigkeit und der diskriminierungsfreien Teilhabe entscheidend entgegen.

› „Kleine Anfrage“ an Bundesregierung zu Drittmittelförderung

Die Alternative für Deutschland (AfD) hat am 8. Mai 2026 eine „Kleine Anfrage“ an die Bundesregierung gerichtet. Grund: Die steigende Finanzierung durch den Bund als Ergänzung zur Grundfinanzierung durch das Land. Vor allem die Rolle von Diversitäts- und

Gleichstellungskriterien bei der DFG-Förderung soll laut Antrag offengelegt werden. Die Bundesregierung hat bereits eine › [Antwort](#) formuliert. Ergänzend dazu ist der › [Blogbeitrag](#) von Autor und Bildungsjournalist Jan-Martin Wiarda lesenswert.

› Neue Studie über Bystander

Borthakur et al. (2026) untersuchen in ihrem Beitrag › [Empowering bystanders: a psychological and institutional model for intervention](#)

[in academic bullying](#) die Rolle von Bystandern (Zuschauenden) als entscheidende Akteure im Kontext von Mobbing im akademischen Umfeld.

› Impressum

Herausgeberin:

Büro für Gleichstellung
der Universität Münster
Georgskommende 26
48143 Münster

Telefon: (0251) 83-29708

Telefax: (0251) 83-29700

Mail: › gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

Web: › www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

Dr. Bente Lucht,
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster

Text:

Kaja Köhnle, Elias Kleinhans, Franziska Jürgens, Madeleine Supper, Claudia Cramer

Redaktion:

Kaja Köhnle

Mail: › kaja.koehnle@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Fotos: Franziska Jürgens (08), Franziska Jürgens (11), Thomas Mohn (14), Peter Leßmann (15).

Satz und Layout:

Dr. Tim Mäkelburg

Mail: › tim@blijsatz.de

Alle Angaben, speziell Web-Adressen, sind ohne Gewähr.