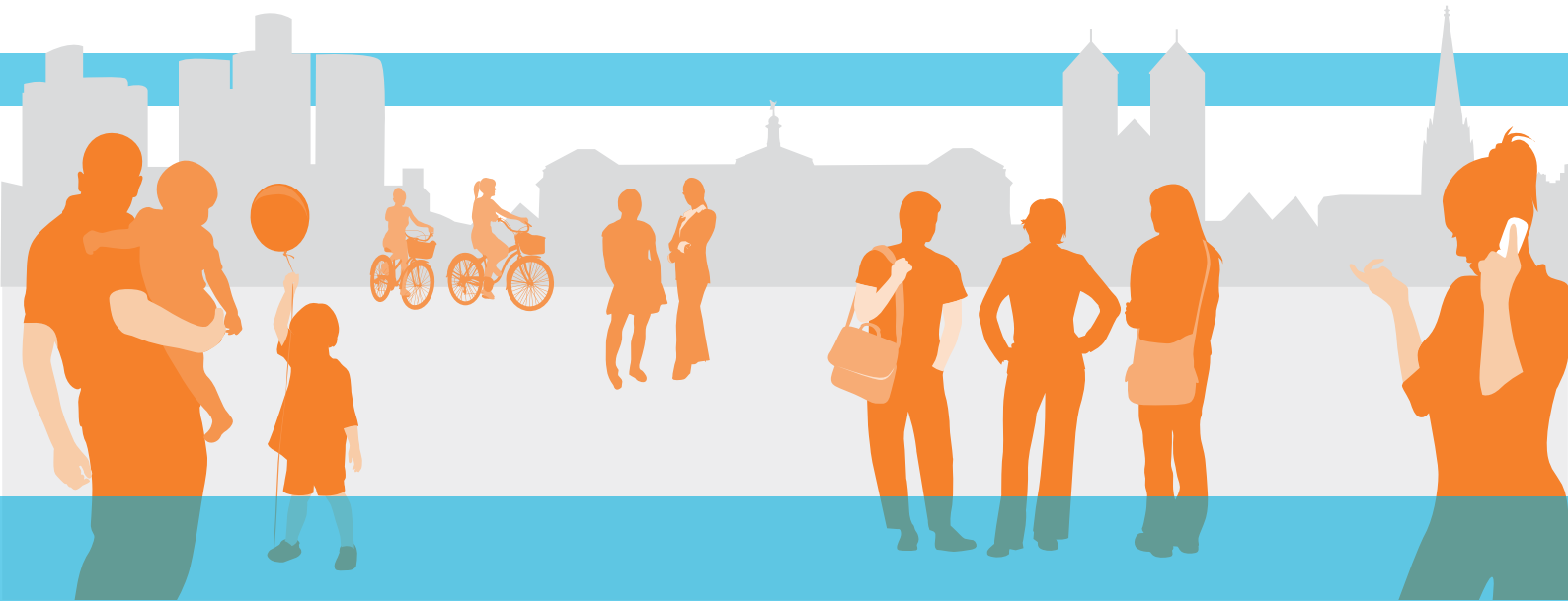
Universität Münster

› wissen.leben.gender
Newsletter des Büros für Gleichstellung

Sommersemester 2025



wissen.leben

Büro für Gleichstellung

› Inhalt

Editorial **02**

Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung

› Dr. Bente Lucht – neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte 03
› „Sprache.Macht.Gender“ – Vortrag im Rahmen der Diversity-Woche 2025 03
› „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ 04
› Jahresbericht 2024 04

Arbeiten, Studieren und Forschen an der Universität Münster

› „Freiraum für Forschung“: Stipendium für weibliche Postdocs 05
› Bewerbungsphase Gleichstellungspreis 2025 05
› Berufungsverfahren im Blick: Überarbeitete Checkliste stärkt Gleichstellung und Transparenz 05
› Rückblick der Ringvorlesung „Diskriminierungsformen an der Universität begegnen“ 06

Was ist eigentlich…

› Was ist eigentlich … Aktive Rekrutierung? 07

Universität trifft Familie

› Studi Kidz-Sommerfest 08
› Get-Together „Zeit für dich, Zeit für mich“ 09
› Generationentreffen im Geomuseum 09
› Workshop-Einladung „Gleichberechtigte Elternschaft“ 10
› Babyclub für Studis 10
› Administrative Professionals Day erstmalig ausgerichtet 11
› Erstes Präsenztreffen des Labornetzwerkes lab-x-change 11
› Einblicke in das Mai-Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten 11
› Netzwerktreffen der Professorinnen 2025: Austausch, Vernetzung und gemeinsame Zukunftsperspektiven 12

Lesenswert

› Newsletter wissen.leben.familie 13
› CEWS-Hochschulranking 13
› Uni Münster unterzeichnet Selbstverpflichtung 13

Impressum **14**

› Editorial

Liebe Leser*innen,

das Sommersemester 2025 neigt sich dem Ende zu und mit der vorlesungsfreien Zeit kehrt etwas Ruhe in den trubeligen Uni-Alltag ein. Gleichzeitig ist es 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 2024/2025 und hält damit besonders viele Einblicke, Entwicklungen und Impulse für Sie bereit.

Ein Höhepunkt war der Vortrag „Sprache.Macht.Gender“ im Rahmen der Diversity-Woche, der auf wissenschaftlicher Grundlage für geschlechtergerechte Sprache sensibilisierte (S. 03). Außerdem feierte die dritte Kohorte des Programms *Durchstarten. Von der Promotion zur Professur* ihren erfolgreichen Abschluss – und die nächste Bewerbungsrunde ist bereits eröffnet (S. 04).

Mit Dr. Bente Lucht hat die Universität Münster seit Oktober 2024 eine neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellung als gelebte Praxis weiter voranbringt (S. 03). Auch das Professorinnenprogramm 2030 ist in der Umsetzung und zeigt bereits Wirkung – etwa mit dem Stipendium *Freiraum für Forschung* für weibliche Postdocs (S. 05).

Ein wiederkehrendes Thema dieser Ausgabe ist zudem die aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren. Was genau darunter zu verstehen ist, erläutern wir in der Rubrik „Was ist eigentlich…?“ (S. 07).

Neben neuen Netzwerktreffen, Familienveranstaltungen und einem Rückblick auf die Ringvorlesung „Diskriminierungsformen an der Universität begegnen“ (S. 06) finden Sie in dieser Ausgabe auch wieder Hinweise auf lesenswerte Ressourcen und spannende Initiativen.

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

Das Team des Büros für Gleichstellung

› Dr. Bente Lucht – neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Seit Oktober 2024 ist Dr. Bente Lucht zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Münster – und gestaltet seither mit großem Engagement und fachlicher Expertise die Gleichstellungsarbeit auf zentraler Ebene mit. Der Senat hatte sie am 5. Juni 2024 in das Amt gewählt. Damit folgte sie auf Prof. Dr. Heike Bungert, die das Amt zuvor viele Jahre geprägt hatte.

Dr. Bente Lucht ist Oberstudienrätin im Hochschuldienst am Institut für Klassische Philologie und seit 2012 an der Universität Münster tätig. Acht Jahre lang war sie als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte am Fachbereich 08 (Geschichte/Philosophie) aktiv und brachte dabei zentrale Themen der Gleichstellung in die Fachbereichsarbeit ein. Ihre Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung und ihr Blick für strukturelle Ungleichheiten prägen auch ihre aktuelle Arbeit als zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Besonders wichtig ist ihr, Gleichstellung nicht als abstraktes Ziel, sondern als gelebte Praxis im universitären Alltag zu verankern. Zudem möchte sie Schulung und Vernetzung zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsakteur*innen weiter stärken. Mit ihrer fachlichen Kompetenz und langjährigen Erfahrung bringt Dr. Bente Lucht seitdem wichtige Impulse ein – sowohl mit Blick auf individuelle Chancengleichheit als auch auf die strategische Entwicklung der Hochschule insgesamt.

Weitere Infos im › Interview mit RadioQ.

› „Sprache.Macht.Gender“ – Vortrag im Rahmen der Diversity-Woche 2025

Im Rahmen der Diversity-Woche lud das Büro für Gleichstellung am 4. Juni 2025 zum Impulsvortrag „Sprache.Macht.Gender – Geschlechtergerechte Sprache: Argumente statt Positionierungen“ mit Prof. Dr. Gabriele Diewald auf der Studiobühne ein. Die renommierte Linguistin von der Leibniz Universität Hannover bot dem Publikum einen fundierten Einblick in die sprachwissenschaftlichen Grundlagen der Debatten um geschlechtergerechte Sprache.

Prof. Diewald legte den Fokus auf die grammatischen Strukturen der deutschen Sprache und arbeitete heraus, welche Positionen im Diskurs um geschlechtergerechte Sprache auf einer wissenschaftlichen Argumentation beruhen – und welche Aussagen eher strategisch und nicht fachlich-korrekt genutzt werden. Sie zeigte unter anderem, dass das sogenannte generische Maskulinum keine neutrale Form darstellt, sondern auf „konversationellen Implikaturen“ beruht, die nicht für alle gleichermaßen verständlich und inklusiv sind. Auch ging sie auf gängige Missverständnisse ein, etwa die Verwechslung von grammatischem und biologischem Geschlecht, und stellte geschlechtsneutrale Alternativen sowie aktuelle Lösungsansätze wie Neografien vor. Ihre klare, analytische Herangehensweise wurde vom Publikum ausdrücklich gewürdigt.

Im Anschluss an den Vortrag entwickelte sich eine angeregte Diskussion, bei der die Besucher*innen gezielte Rückfragen stellten und einzelne Aspekte vertiefen konnten. Auch online wurde die Veranstaltung rege verfolgt.

› „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“

Durchstarten: Erfolgreicher Abschluss und neue Chance zur Bewerbung!

Teilnehmerinnen des Programms „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ mit Maike Tietjens, Bente Lucht und Kaja Köhnle

Flipchart mit Feedback der Teilnehmerinnen

Am 10. Juli 2025 fand die dritte Kohorte „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur“ ihren Abschluss. Das seit 2022 vom Büro für Gleichstellung organisierte und finanzierte Programm fördert Doktorandinnen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg. Durch Workshops wie „Strategische Drittmittelplanung“, „Souverän auftreten in der Wissenschaft“ und „Netzwerken in der Wissenschaft“ können die Teilnehmerinnen ihre Fähigkeiten weiter ausbauen. Ein „Brown Bag Lunch“ mit Professorinnen der Universität Münster ermöglicht Einblicke in unterschiedliche Karrierewege zur Professur. Zudem bietet das Programm fachübergreifende Vernetzungsmöglichkeiten. Eine Bewerbung für die neue (vierte) Kohorte ist bis zum 31. August 2025 möglich.

Informationen zum Programm gibt es › hier.
Ausschreibungs- und Bewerbungsinformationen finden sich › hier.

› Jahresbericht 2024

Der Jahresbericht 2024 des Büros für Gleichstellung der Universität Münster gibt einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit. Der Bericht beleuchtet vor allem die Entwicklungen im Gender Monitoring der Universität Münster und was die Hochschule für die zukünftige Gleichstellungsarbeit davon mitnehmen kann. Werfen Sie zudem einen Blick auf die Veranstaltungs- und Kooperationshighlights des Jahres 2024.

Zum Jahresbericht gelangen Sie › hier.

› „Freiraum für Forschung“: Stipendium für weibliche Postdocs

Das fachbereichsübergreifende Stipendium › *Freiraum für Forschung* 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, da immer noch vor allem Frauen von Mehrfachbelastungen betroffen sind. Die Umsetzung des Stipendiums ist Teil des › *Gleichstellungskonzepts für Parität an der Universität Münster*. Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dient als Maßnahme, um der Leaky Pipeline in fortgeschrittenen Wissenschaftskarrieren von Frauen entgegenzuwirken. Die nächste Antragstellung ist bis zum 1. Oktober 2025 möglich (frühestmöglicher Beginn des *Freiraums* im folgenden April).

Informationen zu der Antragsstellung finden Sie neben unserer Webseite in der › Ausschreibung.

› Bewerbungsphase Gleichstellungspreis 2025

Bis zum 15. September 2025 können sich alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Münster für den › *Gleichstellungspreis 2025* bewerben und dadurch ein Preisgeld von bis zu 20.000 Euro gewinnen. Der Preis würdigt universitätsinterne Projekte und Maßnahmen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern. Der Gleichstellungspreis wird im Rahmen des Neujahrsempfangs der Universität Münster verliehen.

Ebenfalls ausgeschrieben sind der › Lehrpreis, der › Studierendenpreis sowie der › Dissertationspreis.

› Berufungsverfahren im Blick: Überarbeitete Checkliste stärkt Gleichstellung und Transparenz

Wie wird sichergestellt, dass Professuren an der Universität Münster fair und chancengleich besetzt werden? Eine zentrale Rolle dabei spielt die Gleichstellungsarbeit im Rahmen von Berufungsverfahren. Um diese Prozesse transparenter und geschlechtergerechter zu gestalten, wurde die › *Checkliste zur Umsetzung eines geschlechtergerechten und transparenten Berufungsverfahrens* grundlegend überarbeitet.

Die Checkliste richtet sich an die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und dient als praxisnahes Instrument, um Gleichstellungsaspekte systematisch im Verfahren zu berücksichtigen. Neu aufgenommen wurden unter anderem Erhebungen zur aktiven Rekrutierung: Erfasst wird, ob potenzielle Kandidat*innen gezielt angesprochen wurden, wie viele Bewerbungen aus dieser Ansprache hervorgingen und inwiefern diese im weiteren Verlauf erfolgreich waren. Zudem erfasst die Checkliste Aspekte wie die geschlechtersensible Gestaltung

der Ausschreibung, die Zusammensetzung der Berufungskommission oder die Thematisierung von Genderkompetenz im Vorstellungsgespräch. Die überarbeitete Checkliste leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung und stärkt Gleichstellung als integralen Bestandteil exzellenter Berufungskultur.

› Rückblick der Ringvorlesung „Diskriminierungsformen an der Universität begegnen“

Im Wintersemester 2024/2025 fand an der Universität Münster die Ringvorlesung „Diskriminierungsformen an der Universität begegnen“ statt. Organisiert wurde sie vom Zentrum für Islamische Theologie in Kooperation mit den Fachbereichen 06, 08 und 09. In acht Sitzungen widmeten sich eingeladene Expert*innen unterschiedlichen Formen von Diskriminierung – sowohl im gesellschaftlichen als auch im hochschulischen Kontext. Die Vorträge vermittelten theoretische Grundlagen und boten praktische Ansätze, um etwa Rassismus, Sexismus und Antisemitismus zu erkennen und ihnen wirksam entgegenzutreten. Zwei der acht Veranstaltungen – zu den Themen Sexismus und sexuelle Diversität – wurden in Kooperation mit dem Büro für Gleichstellung umgesetzt. Auf diese möchten wir im Folgenden näher eingehen.

Dr. Heike Pantelmann sprach über Sexismus im Hochschulkontext. Die promovierte Wirtschaftswissenschaftlerin ist Leiterin des Margherita-von-Brentano-Zentrums der Freien Universität Berlin und forscht zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. In ihrem Vortrag machte sie deutlich, dass Sexismus kein individuelles Fehlverhalten, sondern ein strukturelles Machtverhältnis ist, das Männer kollektiv privilegiert – auch im Wissenschaftsbetrieb. Universitäten seien stark hierarchisch organisiert, was sich in spezifischen geschlechtsspezifischen Machtdynamiken zwischen Beschäftigten sowie zwischen Lehrenden und Studierenden zeige. Die hohe Wettbewerbsorientierung, prekäre Arbeitsverhältnisse und starke Abhängigkeiten im akademischen Alltag schaffen dabei ein Umfeld, in dem sexualisierte Diskriminierung und Gewalt besonders leicht auftreten können. Dr. Pantelmann betonte die Notwendigkeit, Universitäten widerstandsfähiger gegenüber Sexismus zu machen. Neben der Erweiterung von Unterstützungsangeboten für Betroffene, braucht es wirksamere disziplinarische Konsequenzen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Dem Thema sexueller Diversität widmete sich Prof. Dr. Elisabeth Tuider, Professorin für Soziologie und Diversität an der Universität Kassel. Ihre Sitzung bot einen Überblick über verschiedene sexuelle Orientierungen und Identitäten und sensibilisierte für bestehende Diskriminierungserfahrungen in universitären Strukturen. Dabei wurde betont, wie wichtig eine inklusive Hochschulkultur ist, die alle Lebensrealitäten anerkennt und sichtbar macht.

› Was ist eigentlich … Aktive Rekrutierung?

Aktive Rekrutierung ist „die gezielte, nachvollziehbare und nach transparenten Verfahrensregeln strukturierte Recherche nach geeigneten Kandidatinnen sowie deren positive, persönliche Ansprache für eine bestimmte Stelle bzw. Professur“.[1] Ziel ist es, den Kreis potenzieller Bewerber*innen bewusst zu erweitern, insbesondere in Hinblick auf Gruppen, die bislang in Berufungsverfahren seltener vertreten sind. Gerade im wettbewerbsintensiven Wissenschaftssystem gewinnt aktive Rekrutierung zunehmend an Bedeutung, etwa im Kontext von Exzellenzstrategien, Drittmittelstärke oder internationaler Sichtbarkeit.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen. Zwar zeigen Statistiken, dass Frauen bei Berufungen vergleichbare Erfolgsquoten haben wie Männer, jedoch bleibt ihr Anteil unter den Bewerber*innen deutlich geringer. 2021 machten Frauen bundesweit nur 28,6 Prozent der Bewerbungen auf Professuren aus, erhielten aber 38,4 Prozent der Rufe.[2] Es zeigt sich: Die Auswahl ist nicht das Problem, sondern der Schritt davor. Deshalb betonen auch gleichstellungspolitische Akteure die Bedeutung aktiver Rekrutierung.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat im Mai 2024 eine Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen verabschiedet.[3] Darin wird aktive Rekrutierung ausdrücklich als strategisches Instrument empfohlen, das mit klaren Verantwortlichkeiten und verbindlichen Standards verankert werden soll.

Auch an der Universität Münster ist aktive Rekrutierung in der Berufungsordnung angedacht, etwa durch vorgeschaltete Findungsphasen. Erste Erfahrungen sind positiv, zugleich bestehen aber Unsicherheiten bei Zuständigkeiten, Abläufen und Ressourcen. Eine flächendeckende Etablierung erfordert daher transparente Prozesse, verlässliche Strukturen und eine institutionelle Kultur, die Vielfalt als Qualität versteht – und das Potenzial aktiver Rekrutierung konsequent nutzt.

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 *Dr. Nina Steinweg et al.: Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ, Reihe: CEWSpublik no. 27, Köln 2023 (gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung) 104.*

2 *Ebd. 104.*

3 *HRK (2024): Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen. Abrufbar › hier (Abgeruf am 24. Juli 2025).*

› Studi Kidz-Sommerfest

Corinna Bilke und Band mit tanzenden Kindern

Am 27. Juni 2025 luden das Büro für Gleichstellung der Universität Münster, der Familienservice der FH, die Beratung Internationales und Kultur (BIK) des Studierendenwerks und die Beauftragung „Studium mit Kind“ gemeinsam zum jährlichen Studi Kidz-Sommerfest auf der Wiese vor dem Schloss ein. Großes Highlight war der Auftritt der Kindermusikerin Corinna Bilke und Band, die sowohl die Kinder als auch „die Großen“ mit jazzigen Klängen an den Strand, ins Weltall oder in ein Gruselschloss mitnahm. Bei Eis vom „Eismann Münster“, einem Hot Dog aus dem Foodtruck des Studierendenwerks und einem Kaltgetränk konnten die Kinder außerdem ausgelassen miteinander spielen oder sich schminken lassen, während die Eltern Zeit hatten, um sich untereinander kennenzulernen und zu vernetzen. Besonders schön war es, dass neben studierenden Eltern auch Mitarbeitende der Hochschulen mit ihren Kindern den Weg auf den Schlossplatz fanden – Vernetzung und gegenseitige Solidarität ist auch statusgruppenübergreifend wichtig! Ein besonderer Dank an Corinna Bilke und Band sowie an Martin Knott und Christian Berlin, die uns als Tontechniker und Fotograph tatkräftig unterstützt haben. Bis nächstes Jahr!

Das nächste Studi Kidz-Café befindet sich aktuell in Planung. Sobald der Termin feststeht, finden Sie weitere Informationen auf der Homepage des Büros für Gleichstellung.

Weitere Informationen finden Sie › hier.

› Get-Together „Zeit für dich, Zeit für mich“

Am 27. September 2024 konnten sich kontaktfreudige Uni-Angehörige jeden Alters und ihre Familien bei einem Ausflug zum Pferdehof *equivalent* in Telgte in entspannter Atmosphäre kennenlernen. Neben dem Austausch bei Kaffee und Kuchen gab es für alle die Möglichkeit, mit Pferden in Berührung zu kommen und ihr Wissen bei einem Hof-Quiz zu testen. Organisiert wurde die Veranstaltung vom Büro für Gleichstellung und dem Servicebüro Familie im Rahmen des Projekts „Family and Friends“ (ehemals › *Wunschgroßeltern*).

› Generationentreffen im Geomuseum

*Teilnehmer*innen des Generationentreffens im Geomuseum*

Universitätsangehörige verschiedener Generationen mit und ohne Kinder zusammenbringen – das war das Ziel des Get-Together des Servicebüros Familie und des Büros für Gleichstellung der Universität Münster. Am 13. Juni 2025 bot das Team der Abteilung Bildung und Vermittlung des › *Geomuseums* sowohl den Kindern als auch den Erwachsenen spannende Einblicke in das Geomuseum. Nach der Entdeckungsreise konnten sich beim abschließenden Austausch im Café ÄRA neue Kontakte bilden. Die Veranstaltung ist Teil des Projekts „Family and Friends“.

Am 20. März 2026 findet von 16:15 bis 19:00 Uhr das nächste Generationentreffen im Haus der Familie Münster statt. Dieses Mal kann unter professioneller Anleitung zusammen süßes und pikantes Gebäck zubereitet werden.

Für Anmeldung und Information können sich Beschäftigte ab dem 4. Februar 2026 an › service.familie@uni-muenster.de, Studierende an › claudia.cramer@uni-muenster.de wenden.

› Workshop-Einladung „Gleichberechtigte Elternschaft“

Gemeinsam mit dem Servicebüro Familie lädt das Büro für Gleichstellung der Uni Münster am 26. September 2025 zu einem Workshop über gleichberechtigte Elternschaft ein! Viele Familien streben diese an, aber manchmal funktioniert die gleichberechtigte Aufteilung nicht wie geplant. Der Workshop bietet die Möglichkeit, sich mit den Herausforderungen und Chancen der gleichberechtigten Elternschaft auseinanderzusetzen und sich auf mögliche Veränderungen vorzubereiten. Die Teilnehmenden erhalten zudem praktische Tipps zur Umsetzung.

Eine Anmeldung ist › hier möglich.

› Babyclub für Studis

Studierende mit Kindern zwischen 0 bis 12 Monaten können sich im › *Babyclub für studierende Eltern* untereinander austauschen, erhalten Informationen zu der Entwicklung, Ernährung und den Fördermöglichkeiten ihrer Babys, während diese sich in entspannter Atmosphäre bewegen können.

Der Babyclub wird organisiert durch das › Haus der Familie Münster und das › Servicebüro Familie der Universität Münster.

› Administrative Professionals Day erstmalig ausgerichtet

Mitglieder des Sekretariatsnetzwerkes › *SUN*, federführend Maren Thölking, haben am 30. April 2025 den › *Administrative Professionals Day* im Schloss ausgerichtet. Auf die verschiedenen Grußworte, u. a. von Personaldezernentin Dr. Julia Uckelmann, folgte ein Vortrag über den „Wandel der Arbeit in den Hochschulsekretariaten“ von Dr. Ulf Banscherus. Der anschließenden Diskussion schloss sich ein reger kollegialer Austausch der zahlreichen Teilnehmenden im Schlossfoyer an.

› Erstes Präsenztreffen des Labornetzwerkes lab-x-change

Das Netzwerk › *lab-x-change* tauscht sich regelmäßig seit fast drei Jahren digital mit den Labornetzwerken anderer Universitäten aus. Daraus entstand das bundesweite Netzwerk › *BuNTA*, das sich am 9. Mai 2025 erstmals in Präsenz traf. Ausgerichtet wurde das Treffen von Kolleg*innen der Goethe Universität Frankfurt am Main. Es fand den ganzen Tag ein reger und intensiver Austausch statt – frei nach dem Motto „Wie lauft es denn an eurer Uni…?“. Die Teilnehmenden konnten zahlreiche Tipps und Anregungen mitnehmen. Krönender Abschluss des Tages war eine Führung durch den Wissenschaftsgarten des Riedbergs.

› Einblicke in das Mai-Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Am 13. Mai 2025 fand das halbjährliche Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (dGBs) der Fachbereiche statt. Gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Bente Lucht kamen sie im Gebäude des Englischen Seminars zusammen. Im Mittelpunkt standen unter anderem die gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit, ein Update zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren sowie der Austausch über Herausforderungen und Best Practices aus den Fachbereichen.

Ein besonderer Fokus lag auf der Weiterentwicklung der Berufungsordnung im Hinblick auf eine verpflichtende aktive Rekrutierung. Ziel ist es, die Suche nach qualifizierten Kandidat*innen künftig systematischer und geschlechtergerechter zu gestalten, nicht als Ausnahme, sondern als Regelfall. Die dGBs unterstützen diesen Ansatz ausdrücklich und betonen, dass Qualität und Chancengleichheit dabei Hand in Hand gehen müssen.

Ein weiterer inhaltlicher Impuls kam durch die Auseinandersetzung mit intersektionalem Feminismus. Die Diskussion zeigte, wie bedeutsam ein intersektionaler Blick für die Gleichstellungsarbeit ist, etwa bei der Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung.

Zudem wurden aktuelle Projekte und Veranstaltungen des Büros für Gleichstellung vorgestellt. Auch Themen wie All-Gender-

Toiletten, die Verbesserung der Kinderbetreuung sowie Schutzkonzepte gegen Diskriminierung wurden engagiert diskutiert. Wir danken allen Beteiligten für den konstruktiven Austausch und freuen uns auf das nächste Treffen im November!

› Netzwerktreffen der Professorinnen 2025: Austausch, Vernetzung und gemeinsame Zukunftsperspektiven

Gruppenbild des Professorinnentreffen 2025

Am 16. Juni 2025 fand im Geomuseum der Universität Münster das ›*jährliche Netzwerktreffen der Professorinnen* statt. Eingeladen hatten Prorektorin Prof. Dr. Maike Tietjens und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bente Lucht. Die Teilnehmerinnen nutzten die Gelegenheit zum Austausch über Forschung, Lehre und gemeinsame Herausforderungen und zukünftige Ideen. Eine Führung durch das Geomuseum, geleitet von Prof. Dr. Harald Strauß, bereicherte den Abend.

› Newsletter wissen.leben.familie

Im Newsletter des Servicebüro Familie erhalten Sie Informationen rund um familien- und pflegerelevante Themen. In der neuesten Ausgabe geht es unter anderem um die Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte sowie verschiedene familienbezogene Meldungen und Veranstaltungshinweise (etwa zum Herbstferienprogramm).

Die neueste Ausgabe finden Sie › hier.

› CEWS-Hochschulranking

Das › *CEWS-Hochschulranking* liefert seit mehr als 20 Jahren eine übersichtliche Aufarbeitung von Gleichstellungsdaten auf den verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufen an Hochschulen in Deutschland. Die Universität Münster befindet sich in der aktuellen Gesamtauswertung in der Ranggruppe 5 (von 11), wobei der Indikator „Professuren“ (v. a. Frauenanteil unter den Professuren) als „entwicklungsbedürftig“ bewertet wird. Das Ranking zeigt erneut auf, dass an der Universität Münster vor allem Frauen nach der Promotion die Wissenschaft verlassen. So fällt der Frauenanteil von 50,24 Prozent bei den Promotionen auf 28,57 Prozent bei den Professuren ab.

› Uni Münster unterzeichnet Selbstverpflichtung

Die Hochschulrektorenkonferenz hat im Mai 2024 die Selbstverpflichtung › *Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen* veröffentlicht. Auch die Universität Münster hat diese unterzeichnet und bekennt sich dazu, weitere Schritte einzuleiten, um eine ausgewogene Darstellung der Geschlechter in allen Fachgebieten und auf allen Ebenen zu gewährleisten.

› 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, Madeleine Supper, Franziska Jürgens

Redaktion:
Kaja Köhnle
Mail: › *kaja.koehnle@uni-muenster.de*

Fotos:
Titelgrafik: goldmarie design
Fotos: Brigitte Heeke (04), Kaja Köhnle (04), Uni Münster – Geomuseum (08), Christian Berlin (09), Brigitte Heeke (12).

Satz und Layout:
Dr. Tim Mäkelburg
Mail: › *tmaekelburg@gmail.com*

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