



Foto: Bernadett Yehdou/Uni Bonn

Gleichstellungsplan des Forums Internationale Wissenschaft (FIW) 2022–2026

1. Statistische Bestandsaufnahme mit Blick auf die aktuellen Geschlechterverhältnisse

Beschäftigtenübersichten für das Jahr 2020 (Stand: 01.12.2020) für a) das wissenschaftliche Personal und b) das Personal in Technik und Verwaltung sowie eine Einschätzung zur zukünftigen Personalentwicklung der jeweiligen Bereiche innerhalb der nächsten fünf Jahre.

Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal

Vergütung*	W3	W2	W1	A13 H.D.	E13 H.D.	WHK	WHF	SHK	FEST H.D.
Gesamt	1	2	1	2	10	3	8	2	2
Frauen	0	1	1	1	6	2	4	0	0
Frauen (%)	0,0	50,0	100,0	50,0	60,0	66,7	50,0	0,0	0,0
Vollzeit gesamt	1	2	1	2	6	2	1	0	2
Vollzeit Frauen	0	1	1	1	3	2	1	0	0
Vollzeit Frauen (%)	0,0	50,0	100,0	50,0	50,0	100,0	100,0	0,0	0,0
Vollzeit befristet gesamt	0	0	1	2	5	2	1	0	2
Teilzeit gesamt	0	0	0	0	4	1	7	2	0
Teilzeit Frauen	0	0	0	0	3	0	3	0	0
Teilzeit Frauen (%)	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	0,0	42,9	0,0	0,0
Teilzeit befristet gesamt	0	0	0	0	4	1	7	2	0

enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

Tabelle 2: Personal in Technik und Verwaltung

Vergütung*	E09A	E08
Gesamt	1	1
Frauen	1	1
Frauen (%)	100	100
Vollzeit gesamt	1	0
Vollzeit Frauen	1	0
Vollzeit Frauen (%)	100	0
Vollzeit befristet gesamt	0	0
Teilzeit gesamt	0	1
Teilzeit Frauen	0	1
Teilzeit Frauen (%)	0	100
Teilzeit befristet gesamt	0	0

enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

2. Feststellung der Gleichstellungsquoten und Ziele

Die Beschäftigtenübersicht für das wissenschaftliche Personal zeigt bei den **Professuren (W1–W3)** nominell ein ausgewogenes Bild: Zwei von vier Professuren sind mit Frauen besetzt. Doch liegt hier zugleich ein Ungleichgewicht bei den Besoldungsgruppen vor: Die einzige W3-Professur war 2020 mit einem Mann, die einzige W1-Professur mit einer Frau besetzt. Da diese Personen der gleichen Generation angehören, lässt sich dies nicht mit einem Generationeneffekt erklären und wird sich nicht von selbst ausgleichen, da die W1 keinen Tenure Track vorsieht.

In den kommenden fünf Jahren steht die Nachbesetzung einer weiteren W3-Professur an sowie die Evaluation der Juniorprofessur. Zudem wurde eine vom DAAD und dem Dezernat für Internationales der Universität Bonn kofinanzierte Gastprofessur eingeworben, die von 2021 bis 2023 für insgesamt vier Semester mit je einem oder einer internationalen Gastwissenschaftler*in besetzt werden kann. Drei der vier in einem offenen Bewerbungsverfahren ausgewählten Gastprofessor*innen sind Frauen.

Ziel: Auch im Bereich der W3-Professuren sollte das Verhältnis zwischen Männern und Frauen an- bzw. ausgeglichen werden. Die Gastprofessur wird dazu beitragen, den Frauenanteil bei den Professuren am FIW insgesamt zu steigern. Da der Anteil der Frauen, die die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur in unserer Fächergruppe erfüllen, bei etwa der Hälfte liegt, sollte die Gleichstellungsquote bei 50 % liegen.

Die Übersicht für das wissenschaftliche Personal zeigt bei den **Beschäftigten des akademischen Mittelbaus** in 2020 ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen, das den Fächergruppen, mit denen man das Forum Internationale Wissenschaft disziplinär vergleichen kann, entspricht (zwischen 49 % und 65 % Frauenanteil in der Philosophischen Fakultät). Auch die Vollzeitstellen in diesem Bereich waren je zur Hälfte mit Frauen besetzt. Bei den Teilzeitstellen (E13), die zumeist zur Qualifikation (Promotion) oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden, verzeichnete das FIW einen etwas höheren Frauenanteil.

In den kommenden fünf Jahren wird mindestens die Hälfte der Mittelbaustellen neu besetzt werden oder auslaufen. Konkret absehbar ist das Ausscheiden zweier Stelleninhaber*innen aus Drittmittelprojekten, da die Finanzierungen enden. Gleichzeitig sind bereits jetzt zwei neue Stellen aus einem anderen Drittmittelprojekt ausgeschrieben. Zwei weitere Stellen sind in der Beantragung und es werden weitere Drittmittelanträge gestellt. Des Weiteren werden die Verträge mehrerer Stelleninhaber*innen auf Planstellen enden und verlängert oder neubesetzt werden.

Ziel: Das ausgewogene Geschlechterverhältnis bei E13-, A13- und WHK-Stellen planen wir zu halten.

Bei den **studentischen Mitarbeiter*innen** liegt der Frauenanteil mit 40 % insgesamt etwas unter der fächertypischen Quote. Die Unterschiede zwischen WHFs und SHKs richten sich rein nach den bisherigen Abschlüssen der Studierenden, weshalb wir die Gruppe zusammen betrachten.

In den kommenden Jahren werden voraussichtlich ähnlich viele Studierende am FIW beschäftigt werden können, aber sämtliche Stellen werden immer wieder verlängert oder nachbesetzt.

Ziel: Der Anteil von Frauen unter den studentischen Mitarbeiter*innen soll angehoben werden, sodass er zwischen 49 % und 63 % liegt.

Die beiden **Seniorprofessuren**, die (indirekt) am FIW angesiedelt sind, sind mit Männern besetzt. In den kommenden Jahren können diese Professuren verlängert werden. Die Entstehung weiterer Seniorprofessuren am FIW ist derzeit nicht absehbar.

Bei den Übersichten der **Beschäftigten aus Technik und Verwaltung** (am FIW sind dies Hochschulsekretariate) zeigte sich 2020 ein Frauenanteil von 100 %. In den kommenden Jahren stehen eine Verlängerung einer Kollegin mit einer Vertretungsstelle wie auch die Neubesetzung einer Stelle an.

Ziel: Bei Neubesetzungen sollte eine Offenheit sowohl für die Einstellung von Männern als auch Frauen bestehen. Das Halten bewährter, aber noch befristeter Kolleg*innen soll dabei besondere Bedeutung erhalten, ebenso wie die Eingruppierung in der Entgeltgruppe E08 oder höher.

3. Geeignete Maßnahmen, die zur Zielerfüllung führen sollen

In den kommenden Jahren sollte die vakante W3-Professur vorrangig durch eine Frau neu besetzt werden, um auch den Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen zu steigern. Nur an dieser Stelle ist den Vorgaben entsprechend eine Gleichstellungsquote von 50 % nötig, nicht aber mit Blick auf die Professuren insgesamt, da diese dort bereits erreicht ist. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen geeignete Kandidatinnen vorab identifiziert, angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden.

Um die gute Gesamtquote bei den Professuren beizubehalten, begrüßen wir zudem die Verlängerung der Juniorprofessur nach positiver Evaluation, um diese Nachwuchswissenschaftlerin zu halten.

Um das ausgewogene Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei den Mittelbaustellen zu halten, gilt es, in Bewerbungsverfahren dann bevorzugt Frauen auszuwählen, wenn andere Stellen, die mit Frauen besetzt waren, auslaufen oder neu besetzt werden müssen. Frauen sollten nach der Promotion oder nach den Jahren, in denen sie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Teilzeitstelle als vorteilhaft ansehen, ermutigt werden, sich auch auf Vollzeitstellen oder höhere Besoldungs- und Entgeltgruppen zu bewerben sowie sich zu habilitieren.

Bei Neueinstellungen von Studierenden sollen in den kommenden Jahren etwas mehr Frauen als Männer ausgewählt werden, um die Frauenquote über die Zeit anzuheben. Bei den Hochschulsekretariaten sollen bei bestehender Eignung befristete Kolleg*innen dauerhaft übernommen werden. Um diese überwiegend von Frauen besetzten Stellen attraktiv zu gestalten, zielen wir weiterhin auf Eingruppierungen in die Entgeltgruppe E08 oder E09A.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden am FIW seit Jahren zentrale Veranstaltungen (z. B. Kolloquien und Abteilungssitzungen) und Meetings innerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten und nicht mehr in den Abendstunden statt. Diese Regelung soll beibehalten werden. Zudem besteht in vielen Fällen die Möglichkeit, bei Bedarf an solchen Sitzungen auch online teilzunehmen, wenn Mitarbeiter*innen im Homeoffice arbeiten. Frauen und Männern, die während der Elternzeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wieder eine Tätigkeit am FIW aufnehmen möchten, wurde und wird diese Option so weit als möglich eröffnet.

4. Controlling, Berichtspflicht und Fortschreibung

Gegenwärtig bestehen Pläne, das FIW mittelfristig in die Philosophische Fakultät zu integrieren. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans und etwaige Zwischenberichte werden entsprechend mit der Fakultät abgestimmt.



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de



FORUM
INTERNATIONALE
WISSENSCHAFT

Heussallee 18-24
53113 Bonn
www.fiw.uni-bonn.de