



Gleichstellungsplan des Instituts für Philosophie 2022–2026

1. Statistische Bestandsaufnahme

1.1 Beschäftigtenübersicht für das wissenschaftliche Personal und das Personal in Technik und Verwaltung

1.1.1 Wissenschaftliches Personal (Stand: 01.12.2020)

Vergütung*	W3	W2	A14	A13	E15	E13	WHK	SHK
Gesamt	5	2	1	4	1	21	20	17
Frauen	1	0	0	2	0	8	6	10
Männer	4	2	1	2	1	13	14	7
Vollzeit Frauen	1	0	0	1	0	6	1	1
Vollzeit Frauen gesamt (%)	20	0	0	25	0	28,57	5	5,88
Vollzeit Frauen (%)	100	0	0	50	0	75	16,67	10
Vollzeit Frauen befristet	0	0	0	0	0	5	1	1
Vollzeit Frauen befristet gesamt (%)	0	0	0	0	0	23,81	16,67	5,88
Vollzeit Frauen unbefristet	0	0	0	0	0	1	0	0
Vollzeit Frauen unbefristet gesamt (%)	0	0	0	0	0	4,76	0	0
Teilzeit Frauen	0	0	0	0	0	2	5	9
Teilzeit Frauen gesamt (%)	0	0	0	0	0	9,52	25	56,25
Teilzeit Frauen befristet	0	0	0	0	0	6	5	9
Teilzeit Frauen befristet gesamt (%)	0	0	0	0	0	28,57	25	56,25

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

1.1.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Vergütung*	E09A	E08	E06
Frauen	1	1	5
Männer	0	0	0
Vollzeit Frauen	1	0	0
Vollzeit Frauen (%)	100	0	0
Vollzeit Frauen befristet (%)	0	0	0
Teilzeit Frauen	0	1	5
Teilzeit Frauen (%)	0	100	100
Teilzeit Frauen befristet (%)	0	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)

1.2 Übersicht über die Geschlechterverteilung im Studium, bei den jeweiligen Abschlüssen und innerhalb der weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

1.2.1 Aktuell Studierende (Haupt Hörer*innen inkl. Beurlaubung; ohne Promotion)

- Erstes Hochschulsemester: 313 (BA / MA plus Lehramt)
Alle Studierende insgesamt ohne Promotion: 959

1.2.2 Absolvent*innen in Fünf-Jahres-Zeiträumen (2014/2015–2018/2019)

Bachelor

- 2014/2015–2018/2019: **weiblich** 162, männlich 182
= gesamt 344 [ohne LA] = 47,09 % Frauen
- 2014/2015–2018/2019: **weiblich** 209, männlich 208
= gesamt 417 [mit LA] = 50,12 % Frauen

Master

- 2014/2015–2018/2019: **weiblich** 42, männlich 47
= gesamt 89 [ohne LA] = 47,19 % Frauen
- 2014/2015–2018/2019: **weiblich** 65, männlich 62
= gesamt 127 [mit LA] = 51,18 % Frauen

1.2.3 Promovend*innen (betreute Promotionen/ laufende Verfahren)

- Stand: Oktober 2019: **weiblich** 47, männlich 139
= gesamt 188 = 25 % Frauen

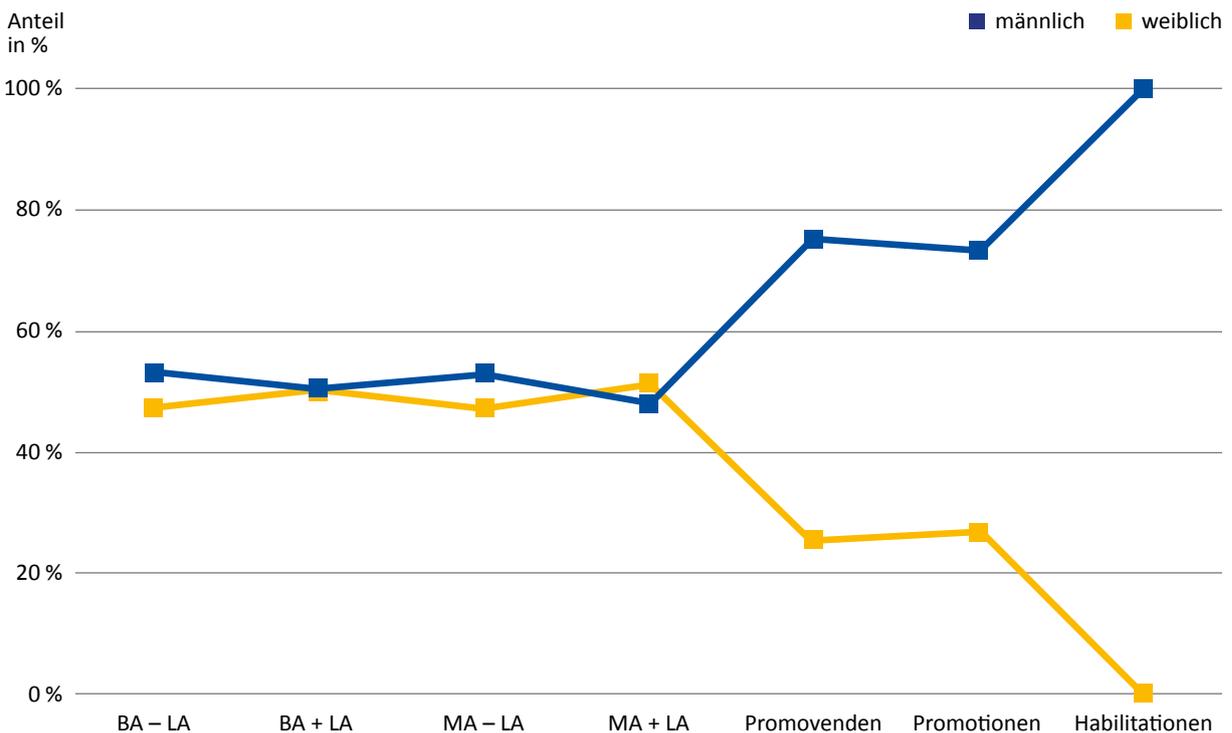
Promovierte

- 2014/2015–2018/2019: **weiblich** 8, männlich 22
= gesamt 30 = 26,67 % Frauen

Habilitationen

- 2014/2015–2018/2019: **weiblich** 0, männlich 1
= gesamt 1 = 0 % Frauen

Abbildung 1: Verteilung weiblich – männlich nach wissenschaftlicher Qualifikation



2. Festlegung der Gleichstellungsquoten und-ziele für die nächsten fünf Jahre

2.1 Gleichstellungsquoten und -ziele

2.1.1 Bundesweite Fächerquote (Philosophie) für Professorinnen (W3, W2, W1) = 26 %

- Anteil der Professorinnen am Institut für Philosophie Uni Bonn (W3, W2, W1) = 1 von 8 = 12,5 % Frauen
- Falls unter 50 %: Wie viele Professuren werden wann vakant? Wie viele davon sollen mit Frauen besetzt werden?
 - Eine Professur wird vakant und soll mit einer Frau besetzt werden.
- Wie ist im Resultat die Gleichstellungsquote (= Anzahl von Frauen bei den zu besetzenden Stellen in den nächsten fünf Jahren)?
 - Durch die Neubesetzung der freiwerdenden Professur durch eine Frau ergäbe sich ein Anteil von durch Frauen besetzte Professuren von 25 % (= 2 von 8).
 - Die Gleichstellungsquote läge bei **100 %** (= eine freiwerdende Professur soll mit einer Frau besetzt werden).

2.1.2 Bundesweite Fächerquote (Philosophie) für habilitierte Frauen = 30,8 % [2017–2019]

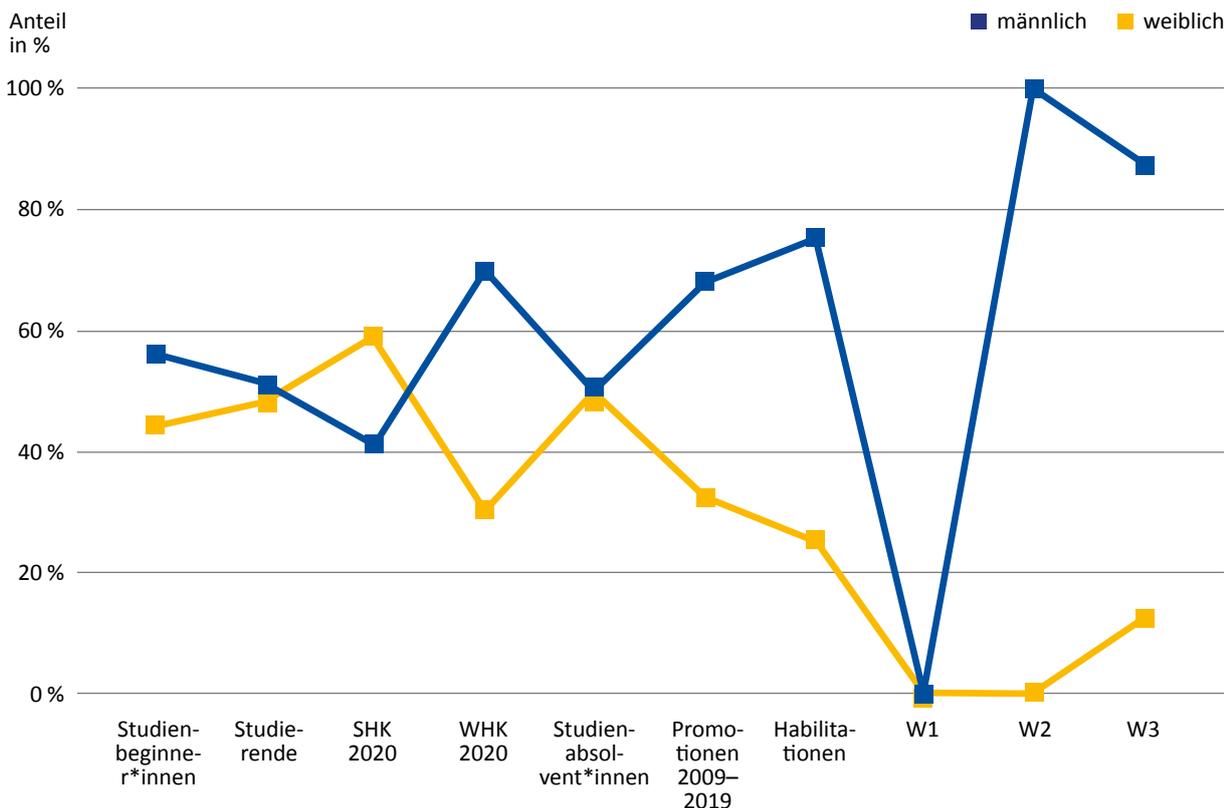
- 2009/2010–2013/2014: **weiblich** 3, männlich 8
= gesamt 11 = 27,27 % Frauen
- 2014/2015–2018/2019: **weiblich** 0, männlich 1
= gesamt 1 = 0 % Frauen
- Gesamtzeitraum** 2009–2019 am Institut für Philosophie Uni Bonn: weiblich 3, männlich 9
= gesamt 12 = **25 % Frauen**

→ Aufgrund der abgeschlossenen Habilitationen in den beiden Intervallen 2009/2010–2013/2014 und 2014/2015–2018/2019 rechnen wir in den kommenden fünf Jahren mit einer Anzahl von ca. fünf abgeschlossenen Habilitationen. Der Anteil von Frauen, die sich habilitieren, soll in den nächsten fünf Jahren 40 % (zwei von fünf Habilitationen) erreichen.

2.1.3 Bundesweite Fächerquote (Philosophie) für promovierte Frauen = 34,9 % [2014–2016]

- Zeitraum 2009/2010–2013/2014: **weiblich** 11, männlich 18
= gesamt 29 = 37,93 % Frauen
- Zeitraum 2014/2015–2018/2019: **weiblich** 8, männlich 22
= gesamt 30 = 26,67 % Frauen

Abbildung 2: Verteilung weiblich – männlich nach Karrierestufen



- c. **Gesamtzeitraum** 2009–2019 am Institut für Philosophie
Uni Bonn: weiblich 19, männlich 40
= gesamt 59 = **32,2 % Frauen**

→ Aufgrund der abgeschlossenen Promotionen in den beiden Intervallen 2009/2010–2013/2014 und 2014/2015–2018/2019 rechnen wir auch in den kommenden fünf Jahren mit einer Anzahl von ca. 29 abgeschlossenen Promotionen. Der Anteil von Frauen, die promoviert werden, soll in den nächsten fünf Jahren 37,93 % (= elf von 29 Promotionen) erreichen.

2.1.4 Bundesweite Fächerquote (Philosophie) der Absolventinnen = 50,2 %

→ Da der Anteil der Absolventinnen des Studiengangs Philosophie in den vergangenen beiden Intervallen 2009/2010–2013/2014 und 2014/2015–2018/2019 regelmäßig über 50 % lag, besteht hier kein Handlungsbedarf.

2.1.5 WHK und SHK

- a. Der Anteil an weiblichen SHK liegt zurzeit bei 58,82 %.
b. Der Anteil an weiblichen WHK liegt zurzeit bei 30 %.

→ Es soll darauf geachtet werden, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen SHK- und WHK-Besetzungen zu erreichen, das momentan durch den niedrigen Frauenanteil unter den WHK nicht gegeben ist.

2.1.6 Studierende

- a. Der Anteil **weiblicher** Studierender liegt zurzeit (WS 2020/2021) bei **48,29 %**, der der **männlichen** bei **51,3 %**

→ Aufgrund des hohen Frauenanteils ist hier keine Aktion notwendig.

- b. Der Anteil **weiblicher** Studienbeginner [= 1. FS im BA und MA] liegt zurzeit bei **43,91 %**, der der **männlichen** bei **56,09 %**.

→ Aufgrund des hohen Frauenanteils ist hier keine Aktion notwendig.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sowie Studium und Beruf

Um die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sowie von Studium und Beruf zu fördern, legt das Institut für Philosophie zusätzliche Ziele fest. Dies erscheint nicht zuletzt deshalb geboten, weil die im Rahmen des Gleichstellungs-

projekts „Veränderung braucht Commitment“ erhobene Umfrage unter Studierenden und Dozierenden ergab, dass in etwa die Hälfte der Teilnehmer*innen beider Gruppen das Institut als nicht familienfreundlich empfindet. Eine nach Geschlecht getrennte Auswertung ergab zudem, dass weibliche Befragte in beiden Fällen das Institut als weniger familienfreundlich empfinden als männliche.

Folglich sehen wir ein zentrales Ziel darin, diese Situation deutlich und nachhaltig zu verbessern und den konkreten Anliegen von Institutsangehörigen mit Betreuungspflichten, aber auch von Studierenden, die aus finanzieller Notwendigkeit heraus nebenberuflich tätig sind, angemessene Rechnung zu tragen. Dieses Ziel betrifft sowohl die grundsätzliche Wahrnehmung des Instituts als einer Einrichtung, in der diese Anliegen Gehör finden, als auch die konkrete Gewährleistung der notwendigen Voraussetzungen, um den Arbeits- und Studienalltag dementsprechend gestalten zu können (z. B. hinsichtlich Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Termine für Sprechstunden und Betreuungsgesprächen). Die Umsetzung wird in Abschnitt 3.2 konkretisiert.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsquoten und -ziele

3.1 Erreichung der Gleichstellungsquoten und -ziele

Gemäß der Gleichstellungsquote für Professuren (s. Abschnitt 2.1) soll die einzige in den kommenden fünf Jahren vakant werdende Professur (Lehrstuhl für Philosophie mit dem Schwerpunkt Ethik in den Biowissenschaften) mit einer Frau besetzt werden. Dabei wird von vornherein darauf geachtet, dass die Ausschreibung nicht zu eng ist. Die eingehenden Bewerbungen werden in einem ersten Schritt schon rechtzeitig vor Ablauf der Bewerbungsfrist gesichtet. Falls sich ergibt, dass sich nur wenige qualifizierte Frauen unter den Bewerbungen befinden, werden gezielt weitere Kandidatinnen zur Bewerbung aufgefordert.

Um die Gleichstellungsquoten für den akademischen Mittelbau zu erreichen, vereinbaren wir für die Einstellung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Akademischen Rät*innen am Institut für Philosophie eigene Leitlinien. Auf diese Weise möchten wir sicherstellen, dass auch in diesem Fall ein transparentes Auswahlverfahren mit geeigneten Auswahlkriterien auf der Grundlage eines möglichst diversen Pools an Kandidat*innen stattfinden kann. Die meisten der im Folgenden formulierten Leitlinien gelten für die Ausschreibung und Besetzung von Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Akademische Rät*innen im Allgemeinen. Besondere Berücksichtigung finden Stellen für Mitarbeiter*innen, die dem Institut zugeordnet sind (HSP-Stellen, Studiengangsmanagement). Für die Besetzung von Hilfskraftstellen werden separate Bedingungen formuliert.

3.1.1 Ausschreibung von Stellen (akademischer Mittelbau, Hilfskräfte)

Grundsätzlich ist es wünschenswert, dass Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Akademische Rät*innen öffentlich ausgeschrieben werden. Dies gilt besonders für Stellen, die keinem spezifischen Lehrstuhl zugeordnet sind (HSP-Stellen, Stellen im Studiengangsmanagement). Die Ausschreibung sollte sowohl über nationale als auch internationale Verteiler erfolgen. Auch gilt es, Verteiler von Gesellschaften zu berücksichtigen, die sich besonders für Gendergerechtigkeit und Inklusion einsetzen (z. B. SWIP Germany e. V.). Bei der Ausschreibung von Stellen, die dem Institut zugeordnet sind, erscheint es außerdem sinnvoll, im Fall der Festlegung von Forschungsaufgaben darauf zu achten, dass Disziplinen oder Forschungsfelder mitberücksichtigt werden, in denen aktuell nicht männliche und nicht weiße Personen tätig sind.

Bei freierwerbenden SHK-, WHF- und WHK-Stellen, inklusive der den jeweiligen Lehrstühlen zugehörigen, empfiehlt es sich nachdrücklich, diese institutsweit auszuschreiben. Das ist allein deshalb wichtig, da die Erwartung, dass sich Studierende proaktiv um Hilfskraftstellen bemühen und Lehrstuhlinhaber*innen selbstständig kontaktieren, erfahrungsgemäß viele fachlich qualifizierte Kandidat*innen abschreckt. Grundsätzlich sollte zur Ausschreibung von Stellen innerhalb des Instituts die Institutswebsite genutzt werden.

Alle Ausschreibungen (inklusive solcher für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte) müssen außerdem folgenden Passus enthalten, der explizit auf das Ziel einer ausgewogenen Belegschaft verweist: „Die Universität Bonn setzt sich für Diversität und Chancengleichheit ein. Sie ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Ihr Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und deren Karrieren besonders zu fördern. Sie fordert deshalb einschlägig qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Bewerbungen werden in Übereinstimmung mit dem Landesgleichstellungsgesetz behandelt. Die Bewerbung geeigneter Menschen mit nachgewiesener Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Personen ist besonders willkommen.“

Stellenverlängerungen können grundsätzlich ohne neue Ausschreibung erfolgen. Im Fall von Mitarbeiter*innen auf HSP-Stellen und solchen im Studiengangsmanagement sollte über eine Verlängerung der gesamte Institutsvorstand entscheiden.

Wird eine Mitarbeiter- oder Ratsstelle vor Vertragsende vakant und ist der oder die aktuelle Stelleninhaber*in eine Frau oder Person mit nicht binärer Geschlechtsidentität, so sollte diese auch für die restliche Vertragslaufzeit mit einer Frau oder nicht binären Person besetzt werden.

3.1.2 Bewerbungsverfahren (akademischer Mittelbau, Hilfskräfte)

Im Bewerbungsverfahren von Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Akademische Rät*innen sollte u. a.

berücksichtigt werden, dass die wissenschaftliche Produktivität von Bewerber*innen aufgrund von Mutterschutzfristen oder Elternzeiten oder aufgrund von familiären und anderen Betreuungspflichten eingeschränkt sein kann. Für Personen mit Betreuungspflichten sind insbesondere auch Forschungsaufenthalte im Ausland ungleich schwerer zu realisieren. Ähnliches gilt für Bewerber*innen mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Etwa kann die Teilnahme an Konferenzen und Workshops für diesen Kreis ungleich größere Herausforderungen darstellen, sodass diese Bewerber*innen ggf. über weniger Vortragserfahrung verfügen als ihre wissenschaftlichen Peers.

Daher sei dringend empfohlen, dass

- der Qualität wissenschaftlicher Veröffentlichungen und Vorträge gegenüber ihrer Anzahl ein höheres Gewicht zufällt. Entsprechend sollten auch Kooperationen mit internationalen Wissenschaftler*innen und nicht allein Auslandsaufenthalte als internationale Erfahrung anerkannt werden. Kurzum: Auswahlkriterien sollten gender- und diversitätssensibel formuliert sein.
- bei der Anwendung der beschlossenen Kriterien ausreichend Zeit vorhanden ist, um die Bewerbungsunterlagen eingehend zu sichten und zu diskutieren. Dies ist besonders deshalb wichtig, da implizite Vorurteile und Stereotype vor allem dann Einfluss ausüben können, wenn Entscheidungen unter akutem Zeitdruck zu treffen sind. Dies gilt auch für die abschließende Beratung und Festlegung der Liste im Anschluss an Bewerbungsvorträge und -gespräche.
- bei zu wenigen Bewerbungen geprüft wird, ob die Ausschreibung ggf. zu eng oder nicht gendergerecht verfasst war bzw. ob vorab genügend Kandidat*innen zur Bewerbung aufgefordert wurden.

Bewerber*innen auf Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die dem Institut zugeordnet sind, sollten vom Institutsvorstand bzw. einer Kommission aus Mitgliedern des Institutsvorstands auf der Basis eines Bewerbungsvortrags mit anschließendem Gespräch ausgewählt werden. Es ist wünschenswert, dass die Kommission mindestens zwei Vertreter*innen des akademischen Mittelbaus sowie zwei Vertreter*innen der Studierenden einschließt.

3.2 Maßnahmen zur Förderung eines gendersensiblen Institutsklimas

Wir sind der Überzeugung, dass sich echte Gleichstellung langfristig nur über eine Sensibilisierung der Institutsangehörigen für die zentralen Bedingungen einer gendergerechten Institutskultur erreichen lässt. Zu diesem Zweck hat die Arbeitsgruppe Gender und Diversität des Instituts für Philosophie im Rahmen des Gleichstellungsprojekts „Veränderung braucht Commitment“ einen *Good Practice Guide* erarbeitet. Dieser orientiert sich an einem parallel von der Geschäftsführung des Instituts entworfenen *Code of Conduct* und formuliert Handlungsempfehlungen für einen

inklusiven Umgang miteinander in allen zentralen Bereichen des Institutsalltags. Konkret umfasst der *Good Practice Guide* Kapitel zu den Themen Lehre, Institutsveranstaltungen, Betreuung und Förderung von Studierenden und Promovierenden sowie Schutz vor sexueller Belästigung und anderen Formen von Übergriffen.

Beide Dokumente werden in naher Zukunft dem Institutsvorstand zum Beschluss vorgelegt und sollen dann mit dem Dekanat koordiniert werden, um – die Zustimmung des Dekanats vorausgesetzt – sodann auf der Webseite des Instituts für Philosophie veröffentlicht zu werden; sie sind dort dann allen Institutsangehörigen zugänglich. Die Abstimmung mit dem Dekanat und der dortigen Stelle für Gleichstellung scheint der Geschäftsführung des Instituts geboten, da es sich um eine mit Außenwirkung bzw. -rezeption verbundene Initiative handelt, die die Expertise und den Rat der fachübergreifenden Zuständigen aus dem Dekanat erforderlich macht.

Darüber hinaus wird für die Sprecher*innen des Institutskolloquiums eine eigene Gleichstellungsquote festgelegt: Mindestens 40 % der in jedem Semester eingeladenen Referent*innen müssen Frauen oder nicht binäre Personen sein. Außerdem wird das Institut der bestehenden Unterrepräsentation nicht männlicher Philosoph*innen in der akademischen Philosophie auch in der konkreten Gestaltung der Seminarräume entgegenwirken. Konkret werden wir die Sammlung von Büsten männlicher Philosophen im große Übungsraum (Am Hof 1, Hauptgebäude, erster Stock, R. 1.070) um die Büste einer Philosophin ergänzen. Diese wird aus QV-Mitteln finanziert.

3.3 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Studium und Beruf

Die in Abschnitt 2.2 genannten Umfrageresultate zum Eindruck der Familienfreundlichkeit des Instituts lassen sich möglicherweise zum Teil dadurch erklären, dass ein Großteil der Institutsangehörigen über bestehende Beratungs- und Serviceangebote des Familienbüros nicht ausreichend informiert ist. Mehr als die Hälfte aller Befragten gab in der Umfrage an, über dieses Unterstützungsangebot nicht Bescheid zu wissen. Um dieses Wissensdefizit zu verringern, werden wir dafür sorgen, dass entsprechende Informationsmaterialien des Familienbüros (Flyer) auf den Fluren des Instituts gut sichtbar angebracht bzw. ausgelegt werden.¹

Für besonders wichtig erachten wir die Einrichtung flexibler Arbeitszeitregelungen, die es den Mitarbeiter*innen in Wissenschaft und Verwaltung sowie Hilfskräften ermöglichen, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Dementsprechend werden Arbeitszeiten so verteilt, dass beispielsweise die Abholung von Kindern aus Kindergarten und Schule für diese problemlos möglich ist. Entsprechendes gilt auch für die Vergabe von Terminen für Sprechstunden und Betreu-

ungsgespräche mit Studierenden und Promovierenden. Falls Studierende zu den festen Sprechstundenzeiten nebenberuflich tätig sind, ist ein alternativer Termin anzubieten.

Zudem wird allen Mitarbeiter*innen und Angestellten grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt, im Homeoffice zu arbeiten, sofern dem keine dienstlichen Gründe (z. B. Beratungs- oder Betreuungsgespräche vor Ort, Lehre) entgegenstehen.

Der Termin des Institutskolloquiums wird auf 16–18 Uhr verlegt. Auf diese Weise möchten wir sicherstellen, dass die Teilnahme an dieser für den lehrstuhlübergreifenden fachlichen Austausch und die Außenrepräsentation des Instituts zentralen Veranstaltung interessierten Institutsmitgliedern mit Betreuungspflichten leichter möglich ist.

4. Controlling

Wir verpflichten uns zur Fortschreibung dieses Gleichstellungsplans. Im Sommersemester 2026 wird von der Geschäftsführung des Instituts ein Bericht über die Personalentwicklung und die Durchführung der hier dargelegten Maßnahmen erstellt, welcher als Grundlage der Fortschreibung dient. Zudem wird der Gleichstellungskommission und dem Rektorat zum Ende des SS 2024 von der Geschäftsführung des Instituts ein Zwischenbericht zur Erreichbarkeit der hier fixierten Ziele sowie zur Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen vorgelegt.

Die für die Zwischen- und Abschlussequalierung erforderlichen Daten werden vom Geschäftszimmer des Instituts erhoben. Dieses beaufsichtigt zudem die Verfügbarkeit des Gleichstellungsplans auf der Institutswebseite.

¹ Diese Maßnahme wurde bereits getroffen. Das Sekretariat des Instituts wird darauf achten, dass diese Materialien auch weiterhin in ausreichendem Maße verfügbar sind.



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

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

PHILOSOPHISCHE
FAKULTÄT

INSTITUT FÜR
PHILOSOPHIE

Am Hof 1
53113 Bonn
www.philosophie.uni-bonn.de