



Gleichstellungsplan des Instituts für Politische Wissenschaft und Soziologie 2022–2026

1. Statistische Bestandsaufnahme

1.1 Beschäftigtenübersicht

1.1.1 Professuren

Auf professoraler Ebene ist seit geraumer Zeit eine historisch gewachsene Schiefe mit Blick auf die Gleichstellung identifiziert worden. Waren vor 2015 alle Professuren am Institut für Politische Wissenschaft ausschließlich männlich besetzt, gab es seit 2016 folgende Neubesetzungen von Professuren:

- W2 Politische Wissenschaft mit Prof. Dr. Grit Straßenberger
- W3 Politische Wissenschaft mit Prof. Dr. Ulrich Schlie
- W1 Politische Wissenschaft mit Prof. Dr. Maximilian Mayer
- W2 Politische Wissenschaft mit Prof. Dr. Ulrike Guerot

Aktuell sind von den neun hauptamtlichen Professor*innen des Instituts sieben Personen männlich und zwei weiblich. Die Maßnahmen zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis sollen in den kommenden Jahren auf professoraler Ebene weiterhin intensiviert werden.

Im Bereich der Honorarprofessuren läuft aktuell ein Verfahren für Frau Dr. Ursula Bitzegeio-Hinz, das zeitnah erfolgreich abgeschlossen sein wird.

1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

Die überwiegende Zahl der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau sind befristete Projekt- und Planstellen. Das Institut verfügt über eine A14-Stelle, die mit einer Frau besetzt ist (= 100 %), zwei A13-Stellen, von denen keine mit einer Frau besetzt ist (= 0 %), und drei E14-Stellen, von denen zwei mit Frauen besetzt sind (= 66,7 %). Das Verhältnis dieser Stellen ist demnach als ausgewogen zu bezeichnen.

Seit 2016 gab es zwei neue Planstellen zu besetzen:

- Bereich Fachdidaktik Sozialwissenschaften: A14 (wurde weiblich besetzt)
- Abteilung Soziologie: E14, nun A13 (wurde männlich besetzt)

Der weit überwiegende Rest der Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau sind E13-Stellen auf Zeit. Von insgesamt in verschiedenen Teilzeitmodellen dem Institut zugeordneten 40 Stellen sind 17 mit Frauen besetzt, was einem Anteil von

42,5 % entspricht. Bezüglich der Beschäftigungen in Teilzeit gibt es keinerlei Auffälligkeiten. Diese resultieren in der Regel aus Stipendienkonstruktionen, denen zufolge Wissen-

schaftliche Mitarbeiter*innen einen bestimmten Stundenumfang nicht überschreiten dürfen.

Tabelle 1: Wissenschaftliche Beschäftigte

Vergütung*	W3	C04	W2	C03	W1	A14	A13	E14	E13
Gesamt	3	1	2	1	1	1	2	3	40
Frauen	0	0	1	0	0	1	0	2	17
Frauen (%)	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	100,00	0,00	66,67	42,50
Vollzeit gesamt	2	1	2	1	1	0	2	3	17
Vollzeit Frauen	0	0	1	0	0	0	0	2	5
Vollzeit Frauen (%)	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	66,7	29,4
Teilzeit gesamt	0	0	0	0	0	1	0	0	23
Teilzeit Frauen	0	0	0	0	0	1	0	0	12
Teilzeit Frauen (%)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	52,17
Teilzeit befristet gesamt	0	0	0	0	0	1	0	0	23
Teilzeit befristet Frauen	0	0	0	0	0	1	0	0	12
Teilzeit befristet Frauen (%)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,0	0,00	0,00	52,17

Tabelle 2: Hilfskräfte

Vergütung*	WHK	WHF	SHK
Gesamt	13	25	31
Frauen	5	13	22
Frauen (%)	38,46	52,00	70,97
Vollzeit gesamt	1	0	0
Vollzeit Frauen	1	0	0
Vollzeit Frauen (%)	100,00	0,00	0,00
Teilzeit gesamt	12	25	31
Teilzeit Frauen	4	13	22
Teilzeit Frauen (%)	33,33	52,00	70,97
Teilzeit befristet gesamt	12	25	31

Am Institut sind aktuell 13 Wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, von denen fünf weiblich und acht männlich sind, was einer Frauenquote von 38 % entspricht. Es gibt darüber hinaus 25 Studierende der Kategorie WHF, von denen 13 weiblich und 12 männlich sind, was einer Quote von 52 % entspricht. Studentische Hilfskräfte der Kategorie SHK gibt es 31, von denen 22 weiblich und neun männlich sind, was einer Quote von 71 % entspricht. Damit liegt das Institut insgesamt, zählt man alle drei Kategorien zusammen, bei einer Frauenquote von 53,8 %.

1.1.3 Nicht wissenschaftliche Stellen

Im nicht wissenschaftlichen Bereich verfügt das Institut über eine E9-Stelle (Bibliothekarin) sowie sieben E6-Stellen (Sekretariate/Büroassistenz), von denen sechs weiblich und eine männlich besetzt sind, was einer Frauenquote von 85,71 % entspricht.

* 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 3: Nicht wissenschaftliche Beschäftigte

Vergütung*	E09B	E06
Gesamt	1	7
Frauen	1	6
Frauen (%)	100,00	85,71
Vollzeit gesamt	0	0
Vollzeit Frauen	0	0
Vollzeit Frauen (%)	0,00	0,00
Vollzeit befristet gesamt	0	0
Teilzeit gesamt	1	7
Teilzeit Frauen	1	6
Teilzeit Frauen (%)	100,00	85,71

Studiengang M.A. Politikwissenschaft	Jahr	männlich	weiblich
	2018/2019	17	21
	2019/2020	27	28
Gesamt		44	49

Studiengang Gesellschaften, Globalisierung und Entwicklung	Jahr	männlich	weiblich
	2018/2019	11	16
	2019/2020	10	14
Gesamt		21	30

1.2 Übersicht zu Studium und Abschlüssen

Zum WS 2020/2021 waren nach Auswertung in SuperX 1224 Student*innen in den Studiengängen des Instituts für Politische Wissenschaft und Soziologie (IPWS) eingeschrieben. Von diesen waren 543 männlich und 681 weiblich, was einer Frauenquote von 55,64 % entspricht.

Bei den Promotionen in den Studienjahren 2018/2019 und 2019/2020 haben am Institut 14 männliche und sieben weibliche Personen erfolgreich eine Promotion abgeschlossen.

Tabelle 4: Student*innen gesamt

Lehreinheit Sozialwissenschaften	absolut	männlich absolut	weiblich absolut
Studierende	1264	543	681

Tabelle 6: Abgeschlossene Promotionen

Lehreinheit Sozialwissenschaften	Jahr	männlich	weiblich
	2018/2019	8	5
	2019/2020	6	2
Gesamt		14	7

Nach den vorliegenden Absolvent*innenzahlen sind für die Studienjahre 2018/2019 sowie 2019/2020 im Bachelor Politik und Gesellschaft 77 männliche und 106 weibliche Absolventen ausgewiesen. Im Master Politikwissenschaft waren es im gleichen Zeitraum 44 Absolventen und 49 Absolventinnen; im Master Gesellschaften, Globalisierung & Entwicklung waren es 21 Absolventen und 30 Absolventinnen. Addiert man diese Zahlen, so kommt man auf insgesamt 142 männliche Personen und 185 weibliche Personen, die in dem hier erhobenen Zeitraum ihren Abschluss erworben haben.

Seit 2016 haben drei Personen erfolgreich ein Habilitationsverfahren abgeschlossen, von denen zwei männlich und eine weiblich waren.

Tabelle 5: Absolvent*innen

Studiengang B.A. Politik und Gesellschaft	Jahr	männlich	weiblich
	2018/2019	40	57
	2019/2020	37	49
Gesamt		77	106

Tabelle 7: Abgeschlossene Habilitationen

Jahr	2017	2020	2021
Fach	Soziologie	Politikwissenschaft	Politikwissenschaft
Nationalität	deutsch	deutsch	deutsch
Alter	40	39	38
Geschlecht	männlich	männlich	weiblich

2. Ziele

Eines der Leitziele des Instituts für Politische Wissenschaft und Soziologie besteht darin, Chancengleichheit zu gewährleisten, was neben einer möglichst geschlechterparitätischen Besetzung der Stellen auch durch verschiedene Maßnahmen im Bereich der Institutskultur (s. Abschnitt 3.) erreicht werden soll. Das historisch gewachsene Defizit im Bereich der Gleichstellung ist im Institut seit geraumer Zeit erkannt worden. Durch gezielte Maßnahmen soll hier in den kommenden Jahren Abhilfe geschaffen werden. Da gerade auf professoraler Ebene die Schieflage am größten ist, besteht das Ziel für die kommenden fünf Jahre darin, die Stellen auf professoraler Ebene so paritätisch wie möglich zu besetzen (s. Abschnitt 3.).

3. Maßnahmen

In den kommenden fünf Jahren sind – nach heutigem Stand – voraussichtlich drei Professuren am Institut neu zu besetzen: die Nachfolge von Prof. Dr. Jörg Blasius, die Nachfolge von Prof. Dr. Rudolf Stichweh sowie eine neu geschaffene, zusätzliche Professur im Bereich der sozialwissenschaftlichen Fachdidaktik. Damit verbindet sich die Chance, bis 2026 das Geschlechterverhältnis in der Professorenschaft deutlich ausgeglichener zu gestalten. Es ist das Ziel, bei gleicher Qualifikation nach Möglichkeit alle drei Professuren mit Frauen zu besetzen, um dem Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung der Professuren so nahe wie möglich zu kommen. Sollten sich in den kommenden Jahren weitere Optionen für Professurvertretungen eröffnen, was sich momentan allerdings noch nicht abzeichnet, so sollen auch diese vorrangig mit qualifizierten Frauen besetzt werden, da gerade Vertretungsprofessuren oft genug eine Eintrittskarte in die Dauerprofessur sein können.

Im Bereich der entfristeten Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau stehen nach momentanem Stand in den kommenden fünf Jahren keine Neubesetzungen an. Bei den befristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau soll bei gleicher Qualifikation weiterhin auf eine geschlechterparitätische Besetzung geachtet werden.

Bei den Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräften haben sich die Bemühungen in den vergangenen Jahren als erfolgreich erwiesen. In der Lehre werden Studentinnen, die durch gute Leistungen auffallen, gezielt angesprochen und dazu ermuntert, sich auf Ausschreibungen für Hilfskraftstellen zu bewerben. Der hier eingeschlagene Kurs soll beibehalten werden.

Im Bereich des Personals in Technik und Verwaltung gibt es aktuell keinen Handlungsbedarf. Hier ist nur generell anzumerken, dass eine Aufwertung der E6-Stellen – etwa auf E7 oder E8 – eine große Hilfe wäre, um qualifiziertes Personal zu bekommen.

Zudem gibt es noch weitere Maßnahmen, die eher kultureller Natur sind, aber dennoch dem Ziel einer geschlechter-

terparitätischen Besetzung der Institutsstellen dienen: Das Institut berücksichtigt bei der Festlegung von Arbeitszeiten und bei der Planung von dienstlichen Abläufen, wie z. B. Sitzungsterminen, die familiären oder pflegerischen Verpflichtungen der Mitarbeiter*innen. Auch bei der zeitlichen Festlegung von Lehrveranstaltungen wird auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht genommen, sodass Familie und Beruf bestmöglich vereinbart werden können.

Die Arbeitszeiten vor allem im wissenschaftlichen Bereich sind sehr flexibel ausgerichtet, sodass eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut möglich ist. Die Erfahrungen der SARS-CoV-2-Pandemie haben neben vielen negativen Folgen immerhin einen veritablen Digitalisierungsschub bewirkt. Flexible Homeoffice-Möglichkeiten werden institutsseitig spätestens seitdem umfänglich ermöglicht.

Zudem wurden weibliche Mitarbeiter in den vergangenen Semestern zur Teilnahme am MeTra-Programm der Universität Bonn ermuntert, an dem auch zwei Kolleginnen erfolgreich teilgenommen haben. Dies soll ebenfalls in Zukunft fortgeführt werden.

4. Controlling

Der Gleichstellungsplan wird Grundlage der Personalpolitik der kommenden Jahre sein und turnusgemäß fortgeschrieben und aktualisiert. Gerne kann der Gleichstellungskommission und dem Rektorat bei Bedarf auch ein Zwischenbericht vorgelegt werden.



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

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

PHILOSOPHISCHE
FAKULTÄT

INSTITUT FÜR
POLITISCHE WISSENSCHAFT
UND SOZIOLOGIE

Lennéstraße 25-27
53113 Bonn
www.politik-soziologie.uni-bonn.de