



Foto: Barbara Frommann/Uni Bonn

# Gleichstellungsplan des Instituts für Geschichtswissenschaft 2022–2026

## 1. Beschäftigten- und Studierendenstruktur

Das Institut verfügt seit April 2021 durch die vorzeitige Berufung einer Nachfolgerin für Joachim Scholtyseck über elf C4/W3-Professuren. Davon sind jetzt zwei mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 18,18 %.

Im akademischen Mittelbau sind derzeit fünf volle Stellen mit verbeamteten Mitarbeitern (A13–15) besetzt. Dabei handelt es sich durchweg um Männer.

Die große Mehrheit der Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen befindet sich in einem Angestelltenverhältnis (E13 und E14). Ihre Gesamtzahl beläuft sich derzeit auf 36, davon sind 21 Frauen. Deren Anteil beträgt somit 58,33 %.

Unter den 15 Vollzeitbeschäftigten der Tarifgruppen E13/E14 beträgt der Frauenanteil nur 33,33 %, unter den 21 Teilzeitbeschäftigten hingegen 76,19 %. Bei den zwölf befristeten Arbeitsverträgen in Vollzeit macht der Frauenanteil wiederum 33,33 % aus, bei den 19 befristeten Arbeitsverträgen in Teilzeit dagegen 73,68 %.

**Tabelle 1: Frauenanteil Professuren und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen (Stand: Stichtag 01.12.2020)**

Vergütung*	W3	C4	A15	A14	A13	E14	E13
<b>Gesamt</b>	9	2	1	1	3	2	34
<b>Frauen</b>	2	0	0	0	0	1	20
<b>Frauen (%)</b>	22,22	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	58,82
<b>Vollzeit gesamt</b>	9	1	1	1	3	1	14
<b>Vollzeit Frauen (%)</b>	22,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	35,70
<b>Teilzeit gesamt</b>	0	0	0	0,0	0	1	20
<b>Teilzeit Frauen (%)</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	75,00

\* 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)

Bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist der Bereich Sekretariat zu 100 % mit Frauen besetzt. Als Bibliothekar\*innen und als Bibliotheksaufsichten sind dagegen jeweils ein Mann und eine Frau im Institut beschäftigt.

**Tabelle 2: Frauenanteil bei den Stellen in Technik und Verwaltung (Stand: Stichtag 01.12.2020)**

Vergütung*	E09B	E06	E03
<b>Gesamt</b>	2	12	2
<b>Frauen</b>	1	12	1
<b>Frauen (%)</b>	50,00	100,00	50,00
<b>Vollzeit gesamt</b>	2	0	2
<b>Vollzeit Frauen (%)</b>	1	0,00	50,00
<b>Teilzeit gesamt</b>	0	12	0
<b>Teilzeit Frauen (%)</b>	0,0	100,00	0,00

\* 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)

Für die Hilfskräfte liegen Zahlen zum Stichtag 01.12.2020 vor. Zu diesem Zeitpunkt waren am Institut sieben WHK beschäftigt, davon vier Frauen (57,14 %). Unter den 28 WHF waren zwölf (42,86 %), unter den 29 SHK ebenfalls zwölf (41,38 %) Frauen.

**Tabelle 3: Frauenanteil unter den Hilfskräften, (Stand: Stichtag 01.12.2020)**

Vergütung*	WHK	WHF	SHK
<b>Gesamt</b>	7	28	29
<b>Frauen (%)</b>	57,14	42,86	41,38
<b>Vollzeit gesamt</b>	1	0	0
<b>Vollzeit Frauen (%)</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Teilzeit gesamt</b>	6	28	29
<b>Teilzeit Frauen (%)</b>	66,67	42,86	41,38

\* 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)

Soweit Vergleichszahlen bekannt sind, ist damit der Frauenanteil seit 2013 auf allen Ebenen signifikant gestiegen. Damals war im Professorium noch keine einzige Frau. Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen belief sich ihr Anteil bei den Planstellen auf 33 %, bei den Projektstellen auf ca. 25 %. Unter den WHK waren 33 % Frauen.

Dagegen entspricht der Frauenanteil heute im Bereich der WHF und SHK in etwa der Gleichstellungsquote, die je nach gewähltem Parameter bei 38,5 %, 43,1 % oder 43,9 % liegt.

Im Bereich der WHK und der wissenschaftlichen Angestellten übertrifft er sie, teilweise sogar deutlich.

Im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung sind die Zahlen gegenüber 2013 gleich geblieben.

Die Verteilung der Studierenden in den Studiengängen des Instituts ist relativ ausgeglichen. Der Anteil der Studentinnen lag im Studienjahr 2020/2021 bei rund 44 % in den Bachelorprogrammen und bei rund 50 % in den Masterprogrammen (s. Tabellen). Der höhere Anteil im Master lässt sich darauf zurückführen, dass Studentinnen offenbar seltener das Studium abbrechen bzw. das Fach wechseln und ihr Anteil an den Abschlüssen in den Bachelorprogrammen daher stets höher ist als ihr Anteil an den Studierenden. Im Ergebnis liegt der Anteil der Absolventinnen bei rund 52 % im Vergleich zu einem Studierendenanteil von nur rund 44 %. In den Masterprogrammen entspricht das Verhältnis der Studierenden fast exakt dem Verhältnis bei den Abschlüssen.

Unter den 99 Promovend\*innen, die derzeit als aktiv bezeichnet werden können, liegt der Frauenanteil bei 40,4 %.

Bei den befristeten Mitarbeiter\*innen laufen die meisten Stellen im betrachteten Zeitraum aus. Aufgrund von zu erwartenden befristeten Verlängerungen werden aber nicht alle Stellen neu besetzt werden können.

In welchem Umfang Neubesetzungen in Projekten erfolgen werden, ist derzeit noch nicht abzusehen. In der Regel kommt es bei befristeten Stellen in Drittmittelprojekten nicht zu Neubesetzungen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass im Berichtszeitraum neue Projekte bewilligt werden, für die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter neu eingestellt werden.

Aufgrund der massiven Mittelkürzungen, die das Institut seit Jahren hinnehmen muss, können über die Möglichkeiten der Beschäftigung von Wissenschaftlichen Hilfskräften keine verlässlichen Aussagen gemacht werden.

## 2. Ziele

Schon jetzt steht fest, dass Julia Hillner, die als Professorin an das Bonn Center for Dependency and Slavery Studies berufen wurde, 2026 die Nachfolge von Konrad Vössing antreten wird. Wie erwähnt, ist durch die Berufung von Christine Krüger auch Joachim Scholtysecks Nachfolge bereits geregelt. Ab 2026 wird das Institut somit über zehn Professuren verfügen, von denen drei mit Frauen besetzt sein werden, was einem Anteil von 30 % entspricht. Darüber hinaus werden in den kommenden Jahren voraussichtlich zwei weitere W3-Professuren neu besetzt.

Unter strenger Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen wird sich das Institut konsequent dafür einsetzen, für jede neu zu besetzende Stelle die jeweils am besten qualifizierte

Kandidatin oder den jeweils am besten qualifizierten Kandidaten zu gewinnen. Ziel ist die Sicherstellung von Chancengleichheit durch berufliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts.

Bei der Besetzung der freiwerdenden Professuren strebt das Institut für Geschichtswissenschaft an, den Frauenanteil auf dieser Ebene auf mindestens 40 % zu erhöhen. Dazu wird das Institut geeignete Kandidatinnen ansprechen und zur Bewerbung auffordern.

Im akademischen Mittelbau liegt der Frauenanteil bereits bei über 50 %, hat aber bei den in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter\*innen noch nicht diesen Anteil erreicht. Soweit möglich (da verbeamtete Stellen nicht auslaufen) soll auch bei Vollzeitstellen der Anteil von Frauen erhöht werden.

### 3. Maßnahmen

Grundsätzlich verpflichtet sich das Institut, Beschäftigte bei der Wahrnehmung von Fortbildungen und Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, u. a. durch Anpassung von Arbeitszeiten an die Familiensituation, zu unterstützen.

Die Vorgesetzten werden in regelmäßigen, individuellen und ggf. institutionalisierten Gesprächen mit den Beschäftigten die persönlichen Entwicklungswünsche und -möglichkeiten der Beschäftigten ermitteln und geeignete Instrumente für deren Verwirklichung finden.

Das Institut plant ein Mentoring für Doktorand\*innen und Habilitand\*innen, um Gespräche über Epochen- und Methodengrenzen hinweg zu ermöglichen und auf Fördermöglichkeiten und Unterstützungsmöglichkeiten hinzuweisen. Gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen stellen sich die Professorinnen gezielt als Gesprächspartnerinnen zur Verfügung. Qualifizierte Frauen sollen von den Personen, die mit dem jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren befasst sind, gezielt angesprochen werden.

Geeignete Studentinnen sollen motiviert werden, sich auf Hilfskraftstellen zu bewerben. Diese Ermutigung soll in der Abschlussphase des Studiums (Master) konsequent fortgesetzt werden und Frauen auf die Möglichkeit einer Promotion angesprochen und zur Aufnahme eines Promotionsstudiums aufgefordert werden. Geeignete promovierte Frauen sollen gezielt motiviert werden, den Weg zur Habilitation bzw. zur Bewerbung auf eine Juniorprofessur einzuschlagen.

Am Institut wird auf ein familienfreundliches Arbeitsumfeld geachtet, das entsprechend den individuellen Bedürfnissen u. a. flexible Arbeitszeiten, Rücksicht auf Kinderbetreuung oder Pflegezeiten ermöglicht.

### 4. Controlling

Eine regelmäßige Überprüfung der geplanten Maßnahmen und ihrer möglichst weitgehenden Zielführung durch den Institutsvorstand wird stattfinden.



RHEINISCHE  
FRIEDRICH-WILHELMS-  
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3  
53113 Bonn  
[www.uni-bonn.de](http://www.uni-bonn.de)

PHILOSOPHISCHE  
FAKULTÄT

INSTITUT FÜR  
GESCHICHTS-  
WISSENSCHAFT

Konviktstraße 11  
53113 Bonn  
[www.igw.uni-bonn.de](http://www.igw.uni-bonn.de)