



Gleichstellungsplan des Instituts für Orient- und Asienwissenschaften 2022–2026

1. Abteilungen des IOA

Das Institut für Orient- und Asienwissenschaften besteht aus acht Abteilungen:

1. Abteilung für Asiatische und Islamische Kunstgeschichte
2. Abteilung für Islamwissenschaft und Nahostsprachen
3. Abteilung für Japanologie und Koreanistik
4. Abteilung für Mongolistik und Tibetstudien
5. Abteilung für Religionswissenschaft
6. Abteilung für Sinologie
7. Abteilung für Südasiastudien
8. Abteilung für Südostasienwissenschaft

2. Gegenwärtige Personalsituation

2.1 Professuren (inkl. Juniorprofessuren)

Es gab zum Stichtag 01.12.2020 in den acht Abteilungen des Instituts 19 Professor*innen (inkl. Vertretungsstellen), zehn Frauen und neun Männer. Der Frauenanteil lag demnach bei 52,6 %.

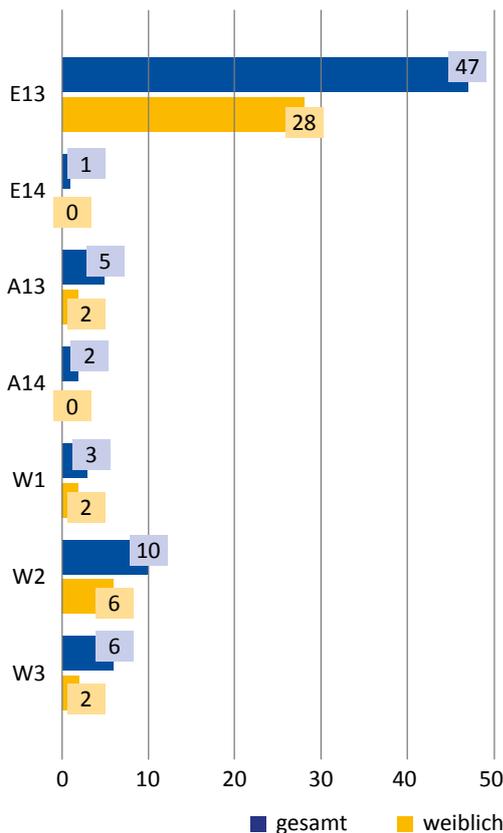
1. Abteilung für Asiatische und Islamische Kunstgeschichte (1 Professorin)
2. Abteilung für Islamwissenschaft und Nahostsprachen (4 Professorinnen, 2 Professoren)
3. Abteilung für Japanologie und Koreanistik (2 Professoren, 1 Juniorprofessorin, 1 Juniorprofessor)

4. Abteilung für Mongolistik und Tibetstudien (2 Professorinnen)
5. Abteilung für Religionswissenschaft (1 Professor)
6. Abteilung für Sinologie (1 Professor)
7. Abteilung für Südasiastudien (1 Professor, 1 Juniorprofessorin)
8. Abteilung für Südasiastudien (1 Professorin, 1 Professor)

Die Professorenschaft des IOA geordnet nach Besoldungsgruppen kann im Hinblick auf den Frauen- bzw. den reziproken Männeranteil wie folgt zusammengefasst werden:

- W3: 50 % Frauen
- C4: 0 % Frauen
- W2: 66,67 % Frauen
- C3: 0 % Frauen
- W1: 67 % Frauen

Abbildung 1: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen



2.2 Wissenschaftliches Personal

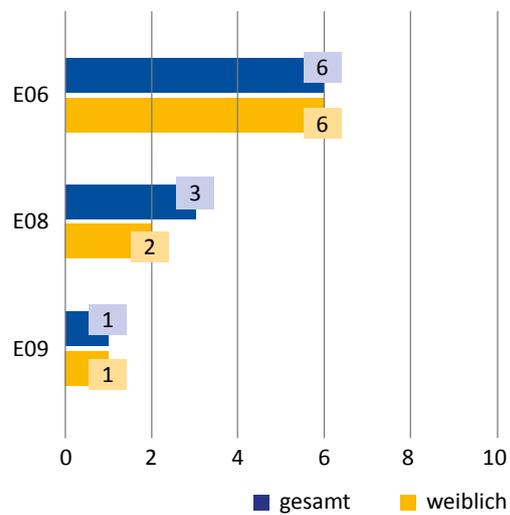
Im Fall der Akademischen Rats- und Oberratsstellen (A13–A14) sind von sieben Stellen zwei von Frauen besetzt, was einen Frauenanteil von rund 29 % ausmacht. Davon sind vier Stellen befristet. Eine unbefristete Vollzeitstelle ist mit einer Frau besetzt, zwei mit einem Mann.

Von den insgesamt 48 Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des Instituts (E13/14) sind ca. 58 % weiblich. In Teilzeit sind 25,5 Stellen besetzt, davon 20 weiblich und 5,5 männlich. Sowohl die Kustoden- als auch die Studiengangsmanagement-Stellen sind im Institut VIII weiblich besetzt.

Sowohl die A14- als auch die E14-Stellen sind rein männlich besetzt.

Die derzeit 14 WHK-Stellen sind zu 85 % mit Frauen besetzt, die 28 WHF-Stellen mit 75 % und die SHK-Stellen mit 75 %.

Abbildung 2: Nicht wissenschaftliche Mitarbeiter*innen



2.3 Nicht wissenschaftliches Personal

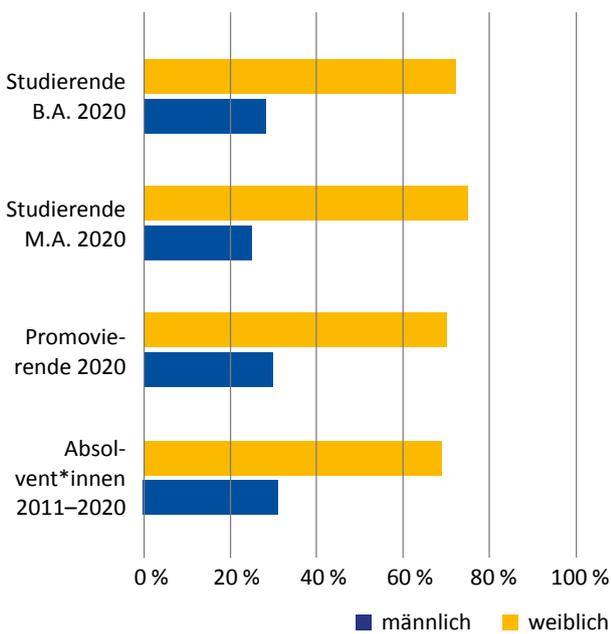
Im Institut VIII sind 7,5 unbefristete Stellen mit nicht wissenschaftlichem Personal (E06, E08, E09) besetzt, vier davon sind Vollzeitstellen. Der Frauenanteil beträgt hier nahezu 100 %.

2.4 Studierendenschaft

Die Studierendenschaft der Asienwissenschaften ist in allen Studienabschnitten überwiegend weiblich: Im WS 2020/2021 lag der Anteil der Frauen in den Bachelorstudiengängen bei 72 %, in den Masterstudiengängen bei 75,1 % und bei den Promovierenden bei 70 %.

Dieser Anteil ist seit geraumer Zeit stabil. So lag die Quote der weiblichen Absolventen vom WS 2011 bis zum SS 2020 bei 68,6 %.

Abbildung 3: Studierende



schaft/Islamic Archaeology ebenfalls mit einer Frau. Ebenso ist seit Oktober 2016 eine Humboldt-Professur mit einer Islamwissenschaftlerin besetzt. Seit Januar 2017 ist eine Juniorprofessur mit (W2-Tenure-Track) in der Abteilung für Südasiastudien mit einer Frau besetzt, ebenso eine Juniorprofessur in der Abteilung für Japanologie und Koreanistik seit Oktober 2019. Seit Oktober 2020 ist zudem eine W2-Professur in Südostasienwissenschaft mit einer Frau besetzt. Die W3-Professur für Tibetologie wurde 2020 durch eine Frau vertreten, 2021 dann männlich besetzt. Damit hat sich der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen W3/W2 (ohne C4/5) und W1 auf rund 60 % erhöht.

Die Professuren der Besoldungsgruppen C4/C3 waren noch durchweg nicht mit Frauen besetzt, laufen aber systemisch aus (mehr oder weniger sehr bald anstehende Versetzungen in den Ruhestand).

Im Institut VIII wird im Berichtszeitraum bei der Besetzung von Professuren eine weitere leichte Erhöhung des Frauenanteils realisiert, da im März 2022 zwei Professoren ausscheiden. **Damit stehen ab 2022 neun Professorinnen acht Professoren gegenüber, der Frauenanteil beträgt dann 52,9 %.**

3. Personalentwicklung und Prognosen

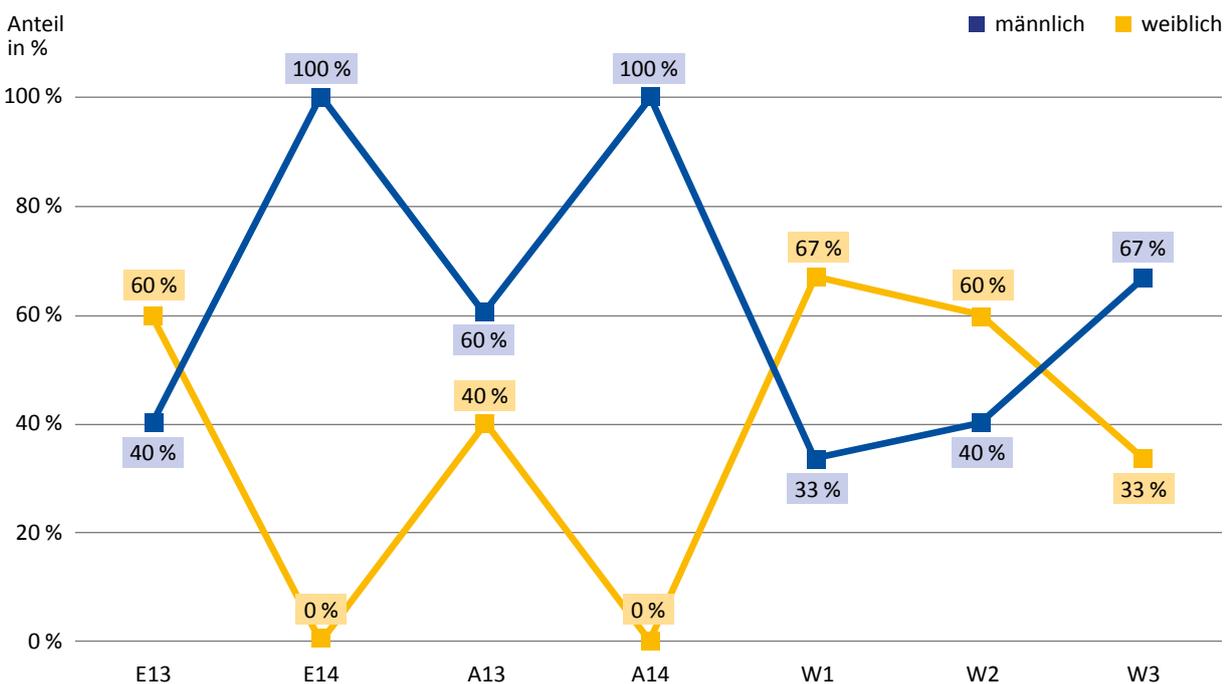
3.1 Professuren

Der Anteil der Frauen an den Professuren konnte von 2013 bis 2021 von 25 % auf mehr als 50 % erhöht werden: Seit April 2013 ist die Professur für Mongolistik mit einer Frau besetzt, seit Juni 2013 eine Professur für Islamwissen-

Prognose Personalentwicklung Professuren im Berichtszeitraum (2022–2026)

1. Abteilung für Asiatische und Islamische Kunstgeschichte (1 Professorin)
2. Abteilung für Islamwissenschaft und Nahostsprachen (3 Professorinnen [wobei 1 Person 2023 in den Ruhestand versetzt wird], 1 Professor, 1 Juniorprofessorin oder 1 Juniorprofessor)
3. Abteilung für Japanologie und Koreanistik (2 Professoren, 1 Juniorprofessorin, 1 Juniorprofessor)

Abbildung 4: Wissenschaftliches Personal



4. Abteilung für Mongolistik und Tibetstudien (1 Professorin, 1 Professor)
5. Abteilung für Religionswissenschaft (1 Professor)
6. Abteilung für Sinologie (1 Professor)
7. Abteilung für Südasiastudien (1 Professorin)
8. Abteilung für Südostasienwissenschaft (1 Professorin)

3.2 Wissenschaftliches Personal

Bei den Akademischen Rats- und Oberratsstellen gibt es derzeit zwei befristete Stellen, die nach Möglichkeit neu an eine Frau vergeben werden sollten, um hier den derzeitigen Frauenanteil von 29 % zu steigern.

Bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen liegt der Frauenanteil zurzeit bei 60 %, wobei es sich bei der Mehrzahl dieser Stellen um befristete Arbeitsverhältnisse (E13) handelt. Bei einer Vertragsverlängerung oder einer Neubesetzung soll hier der Frauenanteil weiterhin berücksichtigt werden.

3.3 Nicht wissenschaftliches Personal

Die 7,5 nicht wissenschaftlichen Stellen sind allesamt unbefristet und mit einer einzigen Ausnahme mit Frauen besetzt, wobei hier in den nächsten Jahren nicht mit großen Veränderungen zu rechnen ist.

3.4 Personelle Zielsetzungen gemäß dem Gleichstellungsplan

Da in unserer Fächergruppe der Anteil der Professorinnen mehr als 50 % beträgt, bedarf es laut Hochschulgesetz NRW keiner Gleichstellungsquote für Professorinnen.

Ferner soll das ausgewogene Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei der Neubesetzung der Stellen des wissenschaftlichen Personals auf jeden Fall beibehalten werden; bei den A13- und A14-Stellen gibt es Handlungsbedarf, wobei zwei der männlich besetzten Ratsstellen befristet sind. Hier ist eine Erhöhung des Frauenanteils erstrebenswert und innerhalb des Berichtszeitraums wohl auch erreichbar.

Die Zielsetzungen orientieren sich grundsätzlich an der Ist-Situation, die in unserem Institut insgesamt von einer sehr hohen Ausgewogenheit geprägt ist. Das IOA steht damit nicht unter Zugzwang. Es gilt jedoch, weiterhin Sorgfalt walten zu lassen und das recht stabile Gleichgewicht, das sich in den letzten Jahren eingependelt hat, auf jeden Fall aufrechtzuerhalten. Dabei ist es von Vorteil, aufgrund der grundsätzlich sehr zufriedenstellenden Ausgangslage keine weitreichenden Veränderungen anstreben zu müssen. Es gilt gewissermaßen, den Status quo aufmerksam zu pflegen und aufrechtzuerhalten – mit den erwähnten Einschränkungen hinsichtlich der A13-/A14-Stellen.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzungen

Im Institut VIII soll in den nächsten Jahren bei allen Neueinstellungen des wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personals weiterhin eine ausgewogene Geschlechterteilung gewährleistet werden. Falls Stellen gesperrt oder gestrichen würden, soll dennoch darauf geachtet werden, den bestehenden Frauenanteil in dem jeweiligen Bereich zu halten. Größere Maßnahmen drängen sich aufgrund der ausgeglichenen Besetzung der Stellen nicht auf. Insofern es sich nicht um zeitbegrenzte Projektfinanzierungen oder zwangsläufige Befristungen anderer Art handelt, sollen aber nach Möglichkeit die von Frauen besetzten, befristeten Stellen verlängert bzw. entfristet werden. Auch bei Beförderungen sollen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll in den acht Abteilungen des Instituts weiterhin angestrebt werden. Beispielsweise sollen besonders junge Wissenschaftlerinnen bei der Publikation eigener wissenschaftlicher Arbeiten unterstützt werden. Sie sollen für die Netzwerkbildung dazu motiviert werden, aktiv an wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen teilzunehmen. Dies ist insbesondere über die Graduiertenschule des IOA (BIGS OAS) möglich, die im derzeitigen Jahrgang einen Frauenanteil von ca. 75 % aufweist.

Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen für Habilitand*innen sollen in den nächsten Jahren möglichst zu insgesamt 50 % mit Frauen besetzt werden, sofern sich für die jeweiligen Stellen mindestens gleichwertig qualifizierte Frauen bewerben.

Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen werden verschiedene organisatorische und fortbildende Maßnahmen von Absolvent*innen am Institut gefördert sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt. Hierfür sollen z. B. Telearbeit und flexible Arbeitszeiten für Frauen und Männer ermöglicht werden.

4. Controlling

Das Erreichen der angestrebten Ziele wird alle zwei Jahre überprüft und in einem Zwischenbericht festgehalten. Da der Frauenanteil in allen Bereichen bereits bei über 50 % liegt, ist die Beibehaltung des Status quo ein Ziel der Bemühungen, außerdem sollen Entfristungen sowie Höhergruppierungen von Frauen im Blick behalten werden.



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

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

PHILOSOPHISCHE
FAKULTÄT

INSTITUT FÜR ORIENT-
UND ASIENWISSENSCHAFTEN
(IOA)

Adenauerallee 4-6
53113 Bonn
www.ioa.uni-bonn.de