

Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan der Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung, gemäß § 76 Abs. 16 des HochSchG, ist mit der Unterstützung des Präsidiums, der Gleichstellungsbeauftragten und der statusgruppenübergreifenden Arbeitsgruppe Gleichstellung ausgearbeitet und vom Senat am 18.02.2021 verabschiedet worden. Der Gleichstellungsplan richtet sich nach den formalen Vorgaben des §14 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und ist damit auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt.

1 Gleichstellung an der Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung

In unserer Gesellschaft gibt es strukturelle Ungleichstellungen zwischen Menschen, unter anderem und nicht ausschließlich aufgrund von Geschlecht, Ethnie, Religion, sexueller Orientierung, sozioökonomischer und geografischer Herkunft, sowie aufgrund von Alter und unterschiedlicher Fähigkeiten. Wir als Hochschule für Gesellschaftsgestaltung stellen uns dieser Tatsache und sehen es als zentrale Herausforderung und Auftrag, eine aktive Praxis der Gleichstellung im Hochschulalltag und im gesellschaftlichen Dialog zu entwickeln und zu verankern. Gleichstellungsarbeit heißt, das aktive Interesse am anderen Menschen in Forschung, Lehre und in der alltäglichen Zusammenarbeit zu stärken. Blinde Flecken sollen aufgedeckt und reflektiert werden, eine Sprachfähigkeit für die Identifikation und Sensibilisierung von Diskriminierungen jeglicher Art – nicht nur in der Hochschule sondern auch mit der und für die Gesellschaft – entwickelt werden.

Als Hochschule neuen Typs steht die Hochschule für Gesellschaftsgestaltung in konkreter Verantwortung für die existentiellen Themen, Bedürfnisse und Veränderungen der Gesellschaft und reflektiert diese. Konsequenterweise findet die Gleichstellungsarbeit daher auf allen Ebenen der Hochschule statt. Sie wird, vom Senat der Hochschule unterstützt, statusgruppenübergreifend konzipiert, hochschulöffentlich diskutiert, institutionell umgesetzt und öffentlich dokumentiert. Die Hochschule leistet damit einen Beitrag dazu, eine Anerkennungs- und Wertschätzungskultur zu verankern, bei der eine Diversität von Weltansichten, Einstellungen und Erfahrungswissen fruchtbar gemacht werden kann.

Information

Madeline Ferretti
Gleichstellungsbeauftragte
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@cusanus-hochschule.de

2 Rückblick: Das Gleichstellungskonzept 2014 bis 2020

Die Cusanus Hochschule hat bereits 2014 im Zuge ihres staatlichen Anerkennungsprozesses Maßnahmen und Zielsetzungen zur Erfüllung ihrer Aufgaben für die Gleichstellung formuliert. Seit der staatlichen Anerkennung 2015 hat die Hochschule die ersten Grundsteine für die Gleichstellungsarbeit in Forschung und Lehre gelegt.

Im Akkreditierungsantrag der Cusanus Hochschule vom 23.05.2014 wurde die Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern als wichtige strategische Aufgabe identifiziert, welcher sich das Präsidium unmittelbar widmet. Darüber hinaus wurde die Förderung von Chancengleichheit explizit als wichtiges Bildungsziel der Hochschule genannt, die „allen gesellschaftlichen Gruppen“ die Möglichkeit geben möchte, „sich durch die angebotenen Studiengänge zu qualifizieren, eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen oder sich für Leitungspositionen zu bewerben bzw. sich zu qualifizieren“. Es wurden zunächst folgende Maßnahmen formuliert:

- Achtung auf die Ausgewogenheit des zahlenmäßigen Verhältnisses der Geschlechter in der Studierenden- wie auch Beschäftigungsstruktur
- Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten
- Bei Bewerbungen für Leitungspositionen unterrepräsentierten Gesellschaftsgruppen anzusprechen
- Persönliche Beratungsgespräche für die Studien- und Karrieregestaltung wie auch für Fördermöglichkeiten
- Unterstützung für Behinderte und chronisch Kranke Mitarbeitenden und Studierenden
- Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, der Mobilität und der Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungs- bzw. Betreuungsleistungen

2.1 Umsetzung der Maßnahmen bis 2020

Die Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung ist eine kleine und junge Hochschule. Bei der institutionellen Akkreditierung 2015 waren zwei hauptamtliche Mitarbeitende, eine Professorin und ein Professor beschäftigt. Der erste Jahrgang 2015 umfasste 32 Studierende. Inzwischen zählt die Hochschule 29 Mitarbeitende und 130 Studierende.

- **Gleichstellungsbeauftragte**

Seit der institutionellen Akkreditierung 2015 ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragte durch eine Mitarbeiterin besetzt, die die Organe der Hochschule unterstützt und an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen und sonst unterrepräsentierten Gruppen in der Hochschule betreffen, mitwirkt.

- **Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung**

In der Aufbauphase seit 2015 wurden wichtige Weichen für die flexible Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeitenden gelegt, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark förderten. Es wurden Teilzeitmodelle und individuelle Regelungen für Homeoffice und flexible Arbeitsstrukturen für Mitarbeitende eingerichtet.

- **Beratung für Studierende**

Die Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung bietet vielfältige Möglichkeiten personeller und individueller Beratungen an. Alle administrativen Stellen der Hochschule haben einen ‚open door policy‘, die es Studierenden möglich macht, unkomplizierte Beratung rund um das Studium in Anspruch zu nehmen. Dafür stehen hauptamtliche Professorinnen und Professoren wie auch wissenschaftliche Mitarbeitende beratend den Studierenden zur Seite, auch bei schwierigen individuellen Lebensumständen. Darüber hinaus hat die Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung mit der psychosozialen Beratungsstelle des Studierendenwerkes Trier (PSB) eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, die Studierende bei allen Problemen, die sich auf das Studium auswirken, unterstützt und begleitet.

Insbesondere bei Problemen bei der Vereinbarkeit mit Familie und Studium, insbesondere in Bezug auf die Kinderbetreuung für Kinder unter 2 Jahren, konnten Studierende das Beratungsangebot der Gleichstellungsbeauftragte annehmen. Hier wurden gemeinsam mögliche Lösungsansätze entwickelt und besprochen. Die besondere Blockstruktur der Seminare bildet eine noch zu lösende Herausforderung für Studierende mit kleinen Kindern, insbesondere für alleinstehende Mütter und Väter. Momentan werden bei Bedarf individuelle Lösungen gesucht.

- **Bewerbungen für Leitungspositionen aus unterrepräsentierten Gesellschaftsgruppen**

In der Praxis werden alle Stellen der Hochschule gendergerecht und auf der Basis von Chancengleichheit ausgeschrieben. Generell, aber besonders bei einer Unterrepräsentation in der Beschäftigungsstruktur, wird auf eine bevorzugte Behandlung von Frauen und andere unterrepräsentierten Gruppen bei gleicher Qualifikation hingewiesen. Dies gilt verschärft in Bezug auf Positionen auf Leitungsebene. Hier wird großen Wert daraufgelegt, das Engagement

entsprechender Bewerberinnen und Bewerber auf Fragen von Gleichstellung und Chancengleichheit hin zu prüfen.

2.2 Neugewichtung der Gleichstellung ab 2020

Im Zuge der Namensänderung „Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung“ im Februar 2020 nimmt das Thema der Gleichstellung für Selbstverständnis und Selbstverpflichtung der Hochschule an Bedeutung zu. In einer Hochschulklausur haben Vertreterinnen und Vertreter aller Gruppen der Hochschule die Gleichstellung als zentrale Problemstellung identifiziert, welche in allen Bereichen und Aktivitäten stärker fokussiert werden soll. Dabei lieferte eine Hochschulklausur wichtige Impulse für die Erstellung eines neuen Gleichstellungskonzepts und initiierte eine statusgruppenübergreifende Arbeitsgruppe, in der Fragen und Themen im Kontext der Gleichstellung gesammelt und diskutiert werden, wie auch in den weiteren Arbeitsgruppen der Hochschule getragen und Aktivitäten konzipiert werden. Damit wird eine Verstärkung von Impulsen und Aktivitäten zur Förderung von Diversität und Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule in der Zukunft gewährleistet.

3 Aktuelle Bestandsanalyse der Studierenden- und Beschäftigungsstruktur

Eine Bestandsanalyse hob verschiedene Bereiche hervor, in denen konkrete Maßnahmen für die nächsten Jahre erforderlich werden:

3.1 Studierendenzahlen

Im akademischen Jahr 2015/2016 lag der Anteil an Frauen in den Studiengängen der Philosophie und Ökonomie bei ca. 42% Prozent, was unter dem vom statistischen Bundesamt festgestellten allgemeinen Anteil von 50,5 % für den gleichen Zeitraum liegt. Nach Studiengängen differenziert betrachtet, ergibt sich im selben Jahr jedoch ein Anteil Studentinnen im Fach Ökonomie von 50 %, was weit über dem Bundesdurchschnitt des vergleichbaren Faches VWL liegt, der stets (mit leichter Tendenz nach oben) bei etwas über 35,2%ⁱ anzusetzen ist. Bei den Studierendenzahlen im Wintersemester 2019/20 nahm jedoch dieser Anteil bis auf 37% ab, was jedoch weiterhin etwas über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Mit der Neuorientierung der Hochschule und den neu akkreditierten Studiengängen im Bachelor und Master im akademischen Jahr 2020/21 konnte erfolgreich gegen diese abfallende Tendenz gearbeitet werden. Im Berichtsjahr 2020 ist ein deutlicher und erfreulicher Zuwachs zu verzeichnen mit einem Frauenanteil von insgesamt 45,8% in den ökonomischen Studiengängen (Stand: Wintersemester 2020/21). Differenziert betrachtet muss man jedoch dabei feststellen, dass gerade im Bachelor-Studiengang ein noch zu geringer Anteil von Frauen (31,25%) besteht. Diese Unterrepräsentanz anzugehen bildet daher

für die Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung eine wichtige Aufgabe der nächsten Jahre.

3.2 Professorenschaft

Die Bestandsanalyse hat auch eine Unterrepräsentanz von Frauen in der **Professorenschaft** identifiziert. Wo das statistische Bundesamt einen Anteil von ca. 24% von hauptberuflichen Professorinnen an Hochschulen feststellt (mit leichtem Anstieg von 23,4 % auf 24,7 % von 2016 bis 2018),ⁱⁱ lag der Anteil an der Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung bis Dezember 2019 unterdurchschnittlich bei 20%. Ab Januar 2020 konnte jedoch der Anteil durch eine Neubesetzung auf 37 % erhöht werden (1,5 von 4 VZÄ).

3.3 Allgemeine Beschäftigungsstruktur

Im Allgemeinen war der Anteil von Frauen unter den Mitarbeitenden seit der Gründung gewissen Fluktuationen unterworfen, wobei zum Stand Dezember 2020 der Anteil bei 41,79% liegt. Differenziert betrachtet jedoch hat bei den **wissenschaftlichen Mitarbeitenden** eine starke Fluktuation dazu geführt, dass der Anteil von weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden 2015 zwar bei 76% lag, jedoch auf 27% im akademischen Jahr 2020/21 abgesunken ist. Ähnliches betrifft die studentischen Hilfskräfte, deren Anteil von Frauen 2020 bei 12,5% lag. Dieser Unterrepräsentanz gilt es in den nächsten Jahren entgegen zu wirken.

Bei den **nicht wissenschaftliche Mitarbeiterinnen** ist dagegen eine andere Entwicklung zu verzeichnen: Wo der Anteil von Frauen in der Administration 2016 noch bei 36,3% lag, ist dieser nun 2020 auf 78% angewachsen. Hier soll in Zukunft auf eine größere Diversität in der Besetzung für die nächsten Jahre geachtet werden.

Auf **Studiengangleitungsebene** herrscht jedoch ein paritätisches Geschlechterverhältnis (50%). Darüber hinaus waren Frauen bis Herbst 2020 zu einem Drittel im **Präsidium** repräsentiert,ⁱⁱⁱ ein Verhältnis welches in etwa den Bundesdurchschnitt für Hochschulleitungen widerspiegelt.^{iv} Durch die kommissarische Besetzung der Vize-Präsidenschaft für Lehre im Herbst 2020 ging dieser Anteil vorübergehend auf 25% zurück. Es besteht jedoch die Möglichkeit, Anfang 2021 den Anteil wiederum auf 50% zu erhöhen (siehe Abschnitt 4.1 Konkrete Prognosen).

4 Zielsetzungen

Mit Aufnahme der Lehr- und Forschungsaktivitäten 2015 wurde bis 2020 eine erste solide institutionelle Basis geschaffen, auf der nun die Hochschule ihre Rolle in der deutschen Hochschullandschaft weiter ausbauen wird. Die nächsten sechs Jahre bedeuten für die Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung eine Zeit der Konsolidierung. Die formulierte Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und andere unterrepräsentierten Gruppen ist dabei vor allem im akademischen Bereich konsequent umzusetzen.

Mittelfristiges Ziel, spätestens bis zur institutionellen Akkreditierung 2024, ist es, die vielen bereits bestehenden informellen Prozesse der Gleichstellungsarbeit weiter zu diversifizieren und zu institutionalisieren. Es sollen vor allem Förderungsmöglichkeiten für Frauen in allen Bereichen der Hochschule ausgebaut werden und langfristig eine paritätische Besetzung von Stellen statusgruppenübergreifend angestrebt werden. Gerade für die Förderung von Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im männerdominierten Bereich der Wirtschaftswissenschaften soll damit ein wesentlicher Beitrag geleistet werden.

Auch die ökonomischen Studienangebote der Hochschule werden dementsprechend auf die Erhöhung des Frauenanteils und anderen unterrepräsentierten Gruppen hin konzipiert und weiterentwickelt. Damit soll möglichst allen gesellschaftlichen Gruppen die Möglichkeit gegeben werden, sich durch die angebotenen Studiengänge persönlich wie beruflich zu qualifizieren und eine erfolgreiche Laufbahn in und außerhalb der Wissenschaft einzuschlagen.

Gender- und Diversitätsthemen stellen essenzielle Problemstellungen unserer Gesellschaft dar und werden gemäß unseres Leitbildes, Bildungsverständnisses und unserer Nachhaltigkeitsstrategie vielfältig auch in den Fokus der Lehre und Forschung rücken.

Des Weiteren sollen **längerfristig** über das bereits Geleistete hinaus weitere innovative Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium erarbeitet werden. Für die Hochschule ist es auch eine wichtige Bestrebung, die Frage von Gleichstellung und Diversität im Sinne der sozialen Gerechtigkeit insbesondere im Kontext eines gesellschaftlichen Dialogs voranzutreiben.

5 Prognosen

Mit der Erweiterung des Studienangebots zunächst auf zwei neue Masterstudiengänge und einen Bachelorstudiengang in der Ökonomie für das akademische Jahr 2020/2021, darauf im akademischen Jahr 2021/22 auf einen weiteren neuen Masterstudiengang wird ein Zuwachs an Studierenden und Mitarbeitenden wie auch in der Professorenschaft erwartet.

Prognosen für die Beschäftigungsstruktur der Hochschule unter Voraussetzung der erfolgreichen Umsetzung der Finanzierungspläne der Hochschule sind:

- Bis zum akademischen Jahr 2023/24 werden die Stellen in der Professorenschaft mit einer Vollzeitäquivalenz von 4,5 auf 10 erhöht. Auch bei den Dozierenden und Lehrbeauftragten wird die Vollzeitäquivalenz pro Studiengang erhöht.
- Die mit dem Aufwuchs in der Professorenschaft angestrebte Umbesetzung einer Vizepräsidentschaft für Forschung und Lehre wie auch die neu zu besetzenden Kanzlerin- bzw. Kanzlerstelle bietet die Möglichkeit, ggf. den Frauenanteil auf Leitungs- bzw. Präsidiumsebene der Hochschule zu erweitern, ggf. sogar auf 50% zu steigern.
- Zwei weitere Ausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeitendenstellen bieten die Gelegenheit, eine paritätische Besetzung in diesem Feld zu erzielen.
- Darüber hinaus soll das Personal in der Verwaltung von 9,5 (VZÄ) im akademischen Jahr 2019/2020 auf 14,5 (VZÄ) erhöht werden. Auch hier wird weiterhin auf eine paritätische bzw. eine möglichst diverse Besetzung geachtet.

6 Maßnahmen

Es werden in den nächsten Jahren verstärkt Maßnahmen durchgeführt, die die Chancengleichheit für Frauen und andere unterrepräsentierte gesellschaftliche Gruppen an der Hochschule weiter ausbauen.

6.1 Mittelfristige Maßnahmen:

Auf Grund der momentanen überschaubaren Größe der Hochschule existieren bereits viele informelle Strukturen, die Gleichstellung befördern, die es jedoch weiter zu konsolidieren gilt. Daher wird bis 2023, spätestens bis zur institutionellen Akkreditierung 2024, ein besonderer Fokus sein, differenzierte institutionelle Strukturen einzurichten, die im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Hochschule eine verlässliche Gleichstellungsarbeit auf Dauer gewährleisten.

Übergreifend

- soll eine inklusive und diskriminierungsarme Organisationskultur, u.a. durch die gezielte Förderung eines sprachlichen Umgangs nach innen wie außen angestrebt werden, unterstützt durch hochschulweite Prozesse der Reflexion (z.B. durch Workshops und andere Maßnahmen – auch in Hinblick auf einen sensiblen Umgang mit sexueller Diskriminierung bzw. auch Belästigung im Beruf und Studium), soll ein Beschwerdemanagement zur Verbesserung der internen Kommunikation eingeführt werden,
- soll die Erstellung eines Leitfadens für die Einbindung der Gleichstellungsarbeit in den Prozessen der Hochschule umgesetzt werden.

Für Studierende soll/en

- zur Förderung von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen konkrete Strategien der Studierendenwerbung entwickelt werden,
- in diesem Kontext auch u.a. gezielte Stipendienmodelle erarbeitet, entsprechende Outreach-Maßnahmen durchgeführt wie auch Beratungsangebote verstärkt eingesetzt werden;
- zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie zunächst eine Hürden- und Bedürfnisanalyse angestrebt werden, aus der konkrete Maßnahmen entwickelt werden;
- eine gemeinsame Gestaltung der digitalen Lehre angestrebt werden, in dem die Bedürfnisse der Studierenden berücksichtigt und Ungleichstellungen vermieden werden;
- Hürden in der Betreuung und Bereitstellung von Studienplätzen für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen besser identifiziert werden,
- Workshops bzw. Mentoringprogramme (z.B. durch Alumni und im Rahmen unserer Nachwuchsförderung) angeboten werden, die die Wissenschaftskarriere von Frauen und andere unterrepräsentierten Gruppen befördern,
- Aspekte von Gender und Diversität in Lehrveranstaltungen wie auch in der Lehrevaluation stärker berücksichtigt werden.

Für Mitarbeitende, statusgruppenübergreifend

- sollen mit dem Aufwuchsplan gezielt bei der Stellenvergabe auf die Förderung von Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen geachtet und Stellen möglichst paritätisch besetzt werden (z.B. Professorenschaft, wissenschaftliche Mitarbeitenden und Nachwuchsförderung),
- sollen Maßnahmen zur Förderung der weiblichen Mitarbeiterschaft erarbeitet werden (z.B. Fortbildungsangebote, Empowermentworkshops, etc.),
- soll zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter auf flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle (z.B. Home Office) gebaut werden.

6.2 Langfristige Maßnahmen:

Bis 2026 soll die Gleichstellungsarbeit der Hochschule im Allgemeinen konsolidiert und gekennzeichnet sein durch institutionalisierte Aktivitäten, die die Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit beim Zugang zu und der Verteilung von Ressourcen fördert und die Entfaltung vielfältiger Potenziale in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Hochschule unterstützt, insbesondere auch auf wissenschaftliche Führungsebenen. Zu diesem Zweck werden die eben genannten Maßnahmen ausgebaut und weitere Schritte unternommen, z.B.:

- Eine erweiterte Fokussierung der inter- und transdisziplinären Forschung der Hochschule auf Gender- und Diversitätsfragen,
- Bei der Berufung von Professorinnen bzw. Professoren auf Diversität und paritätische Geschlechterverhältnisse zu setzen,
- Ein Ausbau der Netzwerke zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft (Alumni-Arbeit und wissenschaftliches Mentoring),
- Die Einrichtung von Kooperationen mit anderen Bildungsinstitutionen (z.B. über das Erasmus+-Programm, durch Gastvorträge und Ringvorlesungen) die den gesellschaftlichen Dialog im Kontext sozialer Gerechtigkeit, gezielt auch in Bezug auf Diversität und Genderthemen, vorantreiben,
- Der Ausbau von Fortbildungen zur inklusiven Bildung,
- Kooperationen mit Organisationen, um das Angebot für Studierende aus unterrepräsentierten Gruppen und mit biografisch bzw. strukturell erschwerten Bedingungen ein Studium an der Hochschule zu ermöglichen,
- Der Ausbau von Förderungsangebote für Professorinnen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen verstärkt werden.

ⁱ Quelle: Statistisches Bundesamt <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21311-0003> abgerufen am 17.01.2020

ⁱⁱ Quelle: Statistisches Bundesamt <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> abgerufen am 17.12.2020

ⁱⁱⁱ Zwischen 2018 und 2019 führte eine Präsidentin zudem das Präsidium kommissarisch an.

^{iv} Vgl. Die von der CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung erstellte Statistik (15.12.2019) <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen/> abgerufen am 17.12.2020