

---

# V e r k ü n d u n g s b l a t t

der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen

---

Jahrgang 3

Duisburg/Essen, den 08. November 2005

Seite 463

Nr.71

---

## **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg – Essen vom 07. November 2005**

### **Präambel**

Die Universität Duisburg-Essen verpflichtet sich zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule. Sie versteht die Chancengleichheit von Frauen und Männern als ein Qualitätsmerkmal und wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung. So hat die Universität Duisburg-Essen die Chancengleichheit in allen Bereichen als Grundlage für die in der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium beschriebenen Ziele niedergelegt und Geschlechtergerechtigkeit als ein zentrales Ziel ihrer Strukturentwicklung im Rahmen der Neuordnung der Universität Duisburg-Essen festgehalten.

Um Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung mit der Personal- und Organisationsentwicklung zu verbinden, verpflichtet sich die Universität dem Gender-Mainstreaming. Der Begriff des Gender Mainstreamings bezeichnet den Ansatz für die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wie er von der Europäischen Union im Amsterdamer Vertrag verankert wurde. Alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen werden hinsichtlich ihres Beitrags zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern analysiert. Die Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen für Frauen sind hierbei vorrangiges Ziel.

Mit diesem Rahmenplan konkretisiert die Universität Duisburg-Essen geeignete Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Hierzu zählen:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Die Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter geschlechterkategorialen Gesichtspunkten
- Die Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium bzw. Beruf
- Die Anwendung von Gender-Mainstreaming als Querschnittsaufgabe

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern richtet sich an alle Statusgruppen, die an der Universität vertreten sind. Er soll das Bewusstsein aller Beschäftigten der Hochschule für die Ziele der Gleichberechtigung stärken und auf die Leistungsrelevanz von gleichstellungsfördernden Maßnahmen aufmerksam machen.

Die Festlegungen in diesem Plan sind bei allen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Entscheidungen der Dienststelle zu beachten und umzusetzen.

### **I Aufgabe der Frauenförderpläne**

#### **1) Aufgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen setzt die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung des Landesgleichstellungsgesetzes –LGG um, die für die gesamte Universität Gültigkeit besitzen. Der Rahmenplan analysiert den Stand der Gleichstellung an der Hochschule, definiert Zielvorgaben zur Frauenförderung und Gleichstellung und legt zur Zielerreichung geeignete Maßnahmen und Steuerungsinstrumente fest. Nach Beratung durch die Gleichstellungskommission wird der Rahmenplan vom Rektorat dem Senat zur Verabschiedung vorgelegt.

#### **2) Aufgaben der dezentralen Frauenförderpläne**

Die Frauenförderpläne der Fachbereiche und weiteren Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen besitzen im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung und bei der faktischen Gleichstellung große Bedeutung, denn sie ergänzen und konkretisieren den Rahmenplan.

Die dezentralen Frauenförderpläne geben quantitative und qualitative Ziele an, die in der Laufzeit der Frauenförderpläne erreicht werden sollen. Als Grundlage der quantitativen Zielvorgaben dienen eine Bestandsaufnahme und-analyse der Beschäftigtenstruktur der jeweiligen Bereiche sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Qualitativ ausgerichtete Zielvorgaben beziehen sich z.B. auf die Verankerung der Frauen-/Genderforschung, auf die Stärkung von Gen-

der-Kompetenz zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit oder auf Fördermaßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (s. Anlage Leitfaden zum Aufbau eines Frauenförderplans).

Verantwortlich für die Erstellung der dezentralen Frauenförderpläne und der Erarbeitung verbindlicher Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung sind die jeweiligen Dekaninnen und Dekane der Fachbereiche sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen.

Die Frauenförderpläne sind der zuständigen Gleichstellungskommission vor Verabschiedung durch den Senat zur Beratung und Stellungnahme vorzulegen.

Die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen berichten der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat einmal im Jahr über den Stand der Umsetzung und Realisierung ihres Frauenförderplans.

## II Zieldimensionen

Mit der Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt die Universität Duisburg-Essen insbesondere folgende qualitative und quantitative Ziele:

- Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnissen und auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen an der Universität Duisburg-Essen. In den Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, müssen geeignete Maßnahmen eingeleitet werden, um eine ausgeglichene Repräsentanz von Frauen und Männern herzustellen. Um diese Ziele im Bereich des Personals zu erreichen, realisiert die Universität Duisburg-Essen konsequent eine systematische Personalplanung sowohl auf zentraler Ebene als auch in den Fachbereichen. Verantwortlich für die Umsetzung auf zentraler Ebene sind das Dezernat 4.1 sowie das zukünftige Zentrum für Hochschulentwicklung in enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalvertretungen.
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch Qualifizierung, Beratung, Vernetzung und Mentoring. Das Projektzentrum Meduse „Frauenförderung und Gleichstellung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere“ im Zentrum für Hochschulentwicklung bündelt die Personalentwicklungsaktivitäten in diesem Bereich und realisiert Projekte und Einzelmaßnahmen für die Zielgruppen der Studieninteressentinnen, der Studentinnen, der Promovendinnen und Post-Doktorandinnen sowie Juniorprofessorinnen, auch in Abstimmung mit den Fachbereichen.
- Verankerung der Frauen-/Genderforschung in Studium, Lehre und Forschung. Frauen-/Genderforschung als interdisziplinäre Forschung setzt wichtige Impulse zur Innovation auch der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Verankert ist die Frauen-/Gender-

forschung im Essener Kolleg für Geschlechterforschung und bei den Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW. Die Universität Duisburg-Essen fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in diesem Bereich.

- Stärkung der Genderkompetenz. Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen setzt Kenntnisse aus den Bereichen der Frauen-/Genderforschung und der Gleichstellungsarbeit voraus. Die Universität Duisburg-Essen, insbesondere das Zentrum für Hochschulentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten bieten zur Stärkung der Gender-Kompetenz aller beteiligten AkteurInnen entsprechende Beratungsangebote und Serviceleistungen an. Eine Internetplattform „Genderwissen/Genderkompetenz“ wird aufgebaut.
- Stärkung einer Kultur der Geschlechtergerechtigkeit. Dies bedeutet insbesondere eine Verbesserung der Arbeits-, Ausbildungs- und Studienbedingungen, die die Qualität der Hochschule sowie die Verwirklichung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen unterstützen bzw. sicherstellen. Hierzu zählen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie der Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexualisierte Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe. Nach diesem Ansatz sind alle Konzepte, alle Maßnahmen und alle Instrumente, die in einer Organisation durchgeführt und eingesetzt werden, im Sinne einer Querschnittsaufgabe bzw. einer „Hauptströmung“ auf ihre negativen wie positiven Konsequenzen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu überprüfen, entsprechend im förderlichen Sinne zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu konzipieren und einzusetzen.

Die Universität Duisburg-Essen sieht auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule als nächstes Ziel einen angemessenen Frauenanteil als erreicht an, wenn:

- der Anteil der Frauen, die promovieren, mindestens dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der Post-Doc-Phase qualifizieren, mindestens dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren mindestens dem bundesweiten Anteil der promovierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

### III Maßnahmen zur Gleichstellung

#### 1) Personal- und Organisationsentwicklung

Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Duisburg-Essen und der Gleichstellung innerhalb der Universität anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen. Die Universität Duisburg-Essen verankert die Frauenförderung und Gleichstellung in ihre Entwicklungsplanungen. Die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis in allen Organisationseinheiten der Universität, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten und die Stärkung der Gender-Kompetenz sowie die Integration der Frauen-/Gender-Forschung in Forschung und Lehre sind zentrale Eckpunkte der weiteren Hochschulentwicklung.

#### Personalmaßnahmen und Stellenbesetzung

In allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der Universität Duisburg-Essen, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten unter 50 % liegt, sind die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 7-12, LGG) hinsichtlich der Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen anzuwenden.

Bei Stellenbesetzungsverfahren orientieren sich die Fachbereiche und Einrichtungen an den Zielvorgaben entsprechend ihrer Frauenförderpläne. Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung, dem Zentrum für Hochschulentwicklung und den Personalvertretungen Richtlinien für Einstellungsverfahren und für Vorstellungsgespräche für den wissenschaftlichen Mittelbau. Da nach wie vor insbesondere der Anteil der Professorinnen extrem niedrig ist, werden Handreichungen zur Durchführung von Bewerbungsverfahren erarbeitet, die der Stärkung von Qualität und Geschlechtergerechtigkeit dienen sollen.

#### Ausschreibungen

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Das gilt auch für Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soweit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgen die Stellenausschreibungen öffentlich. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Bei Stellenausschreibungen bei denen ein Mangel an Bewerberinnen absehbar ist, sucht die einstellende Einrichtung nach geeigneten Bewerberinnen z.B. durch Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke und Expertinendatenbanken.

Die Universität Duisburg-Essen veröffentlicht grundsätzlich auch alle Stellenausschreibungen auf ihrer Homepage im Internet.

#### Besetzung von Professuren

Zusätzlich zur geregelten Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsverfahren (§ 14 Abs. 2 Grundordnung, §§ 17,18 LGG) sollte der Gesichtspunkt der geschlechtsparitätischen Zusammensetzung von Berufungskommissionen (§12 Abs. 1 LGG) innerhalb jeder Statusgruppe angewendet werden. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerinnen vertreten sind, sind Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen als stimmberechtigtes Mitglied hinzuzuziehen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

#### Fort- und Weiterbildung

Die Universität Duisburg Essen sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. Ziel der Fort- und Weiterbildung ist sowohl die Erfüllung sich ändernder Anforderungen auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz als auch die Weiterqualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder sowie die Stärkung von Gender-Kompetenzen. Bei der Konzeption des Fort- und Weiterbildungsangebotes sind die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§ 11) anzuwenden.

#### Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

Die vom Projektzentrum Meduse „Frauenförderung und Gleichstellung bei Studienaufnahme, Studium und Karriere“ angebotenen Mentoring-Programme unterstützen Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen aller Fachrichtungen an der Universität Duisburg-Essen bei ihrem Übergang von der Hochschule in den Beruf und bei der Planung einer akademischen Karriere. Das Projektzentrum Meduse trägt wesentlich zur Stärkung der Promotion von Frauen durch Qualifizierung, Vernetzung und Coaching sowie Mentoring bei. Durch die Ansiedlung im Zentrum für Hochschulentwicklung fördert die Universität Duisburg-Essen die Arbeit von Meduse nachdrücklich.

Die Universität Duisburg-Essen entwickelt zur Stärkung der Post-Doc-Phase gezielte Förderprogramme für Frauen. Darüber hinaus wirbt die Universität Duisburg-Essen Stipendien für die Promotion, insbesondere aber für die Post-Doc-Phase von Frauen ein.

Die Universität Duisburg-Essen unterstützt die Fachbereiche zur Bildung von Promotions- und Post-Doc-Programmen sowie Programmen zur Karriereplanung für Frauen im Rahmen von internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Frauen erhalten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, verstärkt Stellen für Diplomarbeiten und Dissertationen.

Die Fachbereiche ermutigen gezielt Studentinnen zu Promotion und Habilitation.

## 2) Forschung, Lehre und Studium

### Frauen-/Genderstudies

Für ihre Profilbildung hat die Universität Duisburg Essen die Genderforschung als einen Schwerpunkt benannt. Verankert ist die Genderforschung im Essener Kolleg für Geschlechterforschung und bei den Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW. Die Universität Duisburg-Essen entwickelt die Frauen-/Genderforschung weiter und fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in diesem Bereich.

Frauen-/Genderforschung in Lehre und Forschung soll darüber hinaus in alle Fachbereiche integriert werden durch:

- die Teildenomination von Professuren für Frauen-/Genderforschung
- die Gewährleistung entsprechender Lehrangebote
- im Rahmen der Umstrukturierung von Studiengängen sollen entsprechende Frauen-/Gendermodule entwickelt und in das Studienangebot aufgenommen werden
- Fragestellungen der Frauen-/Genderforschung sind entsprechend in den Studien- und Prüfungsordnungen zu berücksichtigen

### Gewinnung von Studentinnen für Studiengänge, in denen sie unterrepräsentiert sind

Die Universität Duisburg Essen hat fachbereichsübergreifende Maßnahmen, wie die aktive Beteiligung am Girls' Day und die Bundesweite Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik etabliert, um vermehrt Schülerinnen für ein Studium in Studiengängen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu gewinnen. Darüber hinaus unterstützt die Hochschule Initiativen von Fachbereichen zur Gewinnung von Studentinnen im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

### Gendersensible LehrerInnenbildung

Die Thematik der Unterrepräsentanz von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen wird im Rahmen der Weiterentwicklung der LehrerInnenbildung berücksichtigt. Die Universität Duisburg-Essen folgt dem Schwerpunkt der naturwissenschaftlichen Bildung. In diesem Kontext werden auch Genderaspekte bearbeitet.

### Beratungs- und Informationsangebote für Studentinnen

Für Studentinnen werden in allen Fachbereichen und auch fächerübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstieges bereitgestellt, die auch eine wissenschaftliche Laufbahn- und Karrierebe-

ratung einschließen. Die Fachbereiche informieren über und kooperieren mit dem Projektzentrum Meduse für Studentinnen.

Die Universität Duisburg-Essen ist sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen und fordert die Lehrenden auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen. Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevaluierungen.

### 3. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

Die Universität Duisburg-Essen nutzt alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten um Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche und berufliche Laufbahn für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen zu verbessern. Darüber hinaus sind in allen Fachbereichen und weiteren Einrichtungen die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u. 14, LGG) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen anzuwenden.

### Eltern-Service-Büro

Die Universität Duisburg Essen sorgt durch die Einrichtung des Eltern-Service-Büros dafür, dass eine umfassende Beratung aller Universitätsmitglieder zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sichergestellt ist. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt die Universität Duisburg-Essen ein langfristiges und qualifiziertes Betreuungskonzept weiter.

### Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluss führen. Dem muss in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden (Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen, ein Mindestangebot an Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen).

### 4. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

In Fällen von sexualisierter Diskriminierung findet das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Universität sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden angewandt.

Die Universität Duisburg-Essen gibt sich eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

## 5. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

### Die Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 7 der Grundordnung der Universität Duisburg-Essen, § 15 LGG dem und § 23, Abs. 1 HG bestellt der Senat eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungsbeauftragte sowie bis zu drei Stellvertreterinnen). Die §§ 16 – 19 LGG bezüglich der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind zu beachten.

### Gleichstellungskommission

Um die Gleichstellung zwischen Frau und Mann zu gewährleisten, setzt der Senat eine Gleichstellungskommission nach § 6, Abs. 2, Grundordnung der Universität Duisburg-Essen ein.

Zur Gewährleistung von Gleichstellungsaspekten sollen Mitglieder der Gleichstellungskommission zur Beratung anderer Kommissionen der Universität Duisburg-Essen hinzugezogen werden.

### Gleichstellung auf dezentraler Ebene

Die Fachbereiche und weiteren Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen benennen jeweils eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner für Gleichstellung.

## 6. Hochschulsteuerungssysteme

### Evaluation

Die Fachbereiche und weiteren Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen werden auch danach bewertet, in welcher Weise sie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren. Bei Evaluationsverfahren von Fachbereichen und weiteren Einrichtungen (z.B. Lehrberichte, Entwicklungsgespräche, externe und interne Evaluation etc.) sind Daten geschlechtsspezifisch differenziert aufzunehmen. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, hat eine geschlechtsspezifische Betrachtung zu erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen sind im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls zu evaluieren.

### Gleichstellung im Rahmen des Universitätshaushaltes

Die Universität Duisburg-Essen berücksichtigt in ihrer internen Mittelverteilung Erfolge der Fachbereiche hinsichtlich der Gleichstellung. Sie stellt im Rahmen ihres Innovationsfonds (Säule 3) diskretionäre Mittel für Projekte und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bereit. Die Mittel werden im Rahmen der Entwicklungsgespräche (Hochschulentwicklungsplanung) und unter Beteiligung der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten vergeben. Die Mittelverwendung wird von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission geprüft und evaluiert.

Im Rahmen des Globalhaushaltes werden Maßnahmen vorgesehen, die besondere Belastungen der Fachbe-

reiche und weiteren Einrichtungen ausgleichen sollen, die aufgrund von Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstehen (Beurlaubungen, Teilzeit, Vertretung etc.).

Im Rahmen des Globalhaushaltes werden auch Ressourcen vorgehalten, um Anreize für die Stärkung der Frauenförderung in den Fachbereichen und weiteren Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen zu schaffen.

Darüber hinaus ist im Sinne des Gender Mainstreaming Ansatzes der Globalhaushalt in seinen Regelungen und Mechanismen hinsichtlich seiner Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis und die Gleichstellung von Frau und Mann zu überprüfen.

### Controlling/Berichtspflicht

Die Fachbereiche und weiteren Einrichtungen berichten der Gleichstellungskommission regelmäßig über den Stand ihrer Umsetzungen von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen.

Alle Berichte und Stellungnahmen werden der Gleichstellungskommission vorgelegt und von ihr geprüft und bewertet. Sie hat das Recht, gegebenenfalls weitere Auskünfte zur Umsetzung der Frauenförderpläne in den Fachbereichen und weiteren Einrichtungen einzuholen und Maßnahmen zur Umsetzung anzuregen.

Die Gleichstellungskommission erstellt auf der Grundlage der Berichte, Stellungnahmen und sonstigen Auskünfte der Fachbereiche und weiteren Einrichtungen dreijährlich einen Evaluationsbericht, in dem Effektivität, Erfolg und Misserfolg in der Umsetzung der Frauenförderpläne dargestellt werden. Sie legt gleichzeitig einen Entwurf zur Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vor. Der Bericht und der Änderungsvorschlag zum Rahmenplan werden dem Senat vorgelegt und nach dessen Stellungnahme veröffentlicht.

Die Universität Duisburg-Essen verfährt bei der Entwicklung des Berichtswesens und Controllings nach dem Gender Mainstreaming Ansatz.

### Öffentlichkeitsarbeit

Die Universität Duisburg-Essen übermittelt den Leitungen der Fachbereiche und weiteren Einrichtungen alle relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften, die die Gleichstellung und Frauenförderung betreffen. Diese sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu geben.

Darüber hinaus informieren die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs sowie die Leitungen der weiteren Einrichtungen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Studierenden über frauen-/genderspezifische Angebote der Universität Duisburg-Essen z.B. über ihre Webseiten oder über Aushänge.

**IV Schlussbestimmungen**

Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Duisburg-Essen wurde am 07.10.2005 vom Senat der Universität verabschiedet und tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Duisburg - Essen in Kraft.

Die Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller universitären Organe und verpflichtet daher alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität bekannt zu geben.

Der vorliegende Plan gilt zunächst für einen Zeitraum von drei Jahren und wird nach Ablauf vom Senat auf seine Wirksamkeit hin überprüft und ggf. durch ergänzende Maßnahmen aktualisiert.

Duisburg und Essen, den 07. November 2005

Für den Gründungsrektor  
der Universität Duisburg-Essen  
Der Kanzler  
In Vertretung

Eva Lindenberg-Wendler