



Mitteilungen der Technischen Universität Clausthal - Amtliches Verkündungsblatt

Nr. 1

Jahrgang 2013

27. Februar 2013

INHALT

Tag		Seite
08.11.2012	Änderung der Geschäftsverteilung des Präsidiums (1.14.11)	3
18.12.2012	Gleichstellungsplan der Technischen Universität Clausthal (1.18.30)	5
08.01.2013	Zweite Änderung der Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Physik/Physikalische Technologien an der Technischen Universität Clausthal, Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften (6.10.20)	44
08.01.2013	Dritte Änderung der Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Metallurgie an der Technischen Universität Clausthal, Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften (6.10.21)	46
08.01.2013	Zweite Änderung der Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Werkstoffwissenschaften an der Technischen Universität Clausthal, Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften (6.10.23)	48
08.01.2013	Erste Änderung der Diplomprüfungsordnung für den Ergänzungsstudiengang Physik/Physikalische Technologien an der Technischen Universität Clausthal, Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften (6.10.26)	50
08.01.2013	Dritte Änderung der Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der Technischen Universität Clausthal, Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften (6.10.33)	52
08.01.2013	Zweite Änderung der Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Chemie an der Technischen Universität Clausthal, Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften (6.10.45)	53

Herausgeber:
Der Präsident der Technischen Universität Clausthal
Adolph-Roemer-Straße 2a, 38678 Clausthal-Zellerfeld
Postfach 12 53, 38670 Clausthal-Zellerfeld
Telefon: (0 53 23) 72-0, Telefax: (0 53 23) 72-35 00

1.14.11 Änderung der Geschäftsverteilung des Präsidiums Vom 8. November 2012

Das Präsidium hat in seiner Sitzung am 8. November 2012 die Änderung der Geschäftsverteilung des Präsidiums vom 25. November 2009 (Mitt. TUC, Seite 302), zuletzt geändert durch Beschluss des Präsidiums vom 31. März 2011 (Mitt. TUC, Seite 160) beschlossen. Die Zuständigkeit der Familiengerechten Hochschule wird Herrn Professor Wesling als VPF übertragen. Der Senat hat in seiner Sitzung am 18. Dezember 2012 der Änderung der Geschäftsverteilung des Präsidiums zugestimmt. Demnach ergibt sich folgende Geschäftsverteilung:

Präsidentin / Präsident (P):

- Richtlinienkompetenz und Koordinierung der Ressorts,
- Strategische Planung,
- Personalangelegenheiten (insbesondere Personalentwicklung und -verwaltung)
- Berufsangelegenheiten,
- Rechtsangelegenheiten,
- Öffentlichkeitsarbeit und Marketing,
- Sonstige Angelegenheiten, die nicht explizit den Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten zugewiesen sind.

Hauptamtliche Vizepräsidentin / hauptamtlicher Vizepräsident (HVP):

- Beauftragte/r für den Haushalt,
- Haushalt und Finanzen,
- Technische Verwaltung,
- Controlling und Innenrevision,
- Arbeitssicherheit und Umweltschutz,
- Arbeitsmedizinischer Dienst,
- Wahlleiter/in.

Vizepräsidentin / Vizepräsident für Studium und Lehre (VPS):

- Studienangelegenheiten (insbesondere Studienzentrum und Studium Generale),
- Kontaktstelle Schule-Universität,
- Sportzentrum,
- Weiterbildung und Alumnimanagement,
- Internationales Zentrum Clausthal.

Vizepräsidentin / Vizepräsident für Forschung und Technologietransfer (VPF):

- Forschungsförderung und Technologietransfer,
- Gleichstellungsangelegenheiten (insbesondere Gleichstellungsbüro und Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards),
- TUC^{plus},
- Familiengerechte Hochschule.

Vizepräsidentin/ Vizepräsident für Informationsmanagement und Infrastruktur (VPI):

- EDV und Statistik,
- Rechenzentrum,
- Universitätsbibliothek,

- Studieren^{plus}.

Im Übrigen richten sich die Aufgaben und die Rechtsstellung des Präsidiums und seiner Mitglieder nach den Vorschriften des Niedersächsischen Hochschulgesetzes – NHG – in der jeweils gültigen Fassung.

Sofern vorstehend nicht explizit festgelegt, wird die Vertretung nach der Geschäftsordnung des Präsidiums geregelt.

**1.18.30 Gleichstellungsplan der Technischen Universität
Clausthal in der vom Senat beschlossenen Fassung
Vom 18. Dezember 2012**

1 Präambel

- (1) Mit diesem Gleichstellungsplan verfolgt die TU Clausthal das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu fördern und die zurzeit noch vorherrschende Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere auf höheren Qualifikationsstufen und Leitungspositionen abzubauen, um die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen beider Geschlechter für Forschung und Lehre zu nutzen.
- (2) Die TU Clausthal sieht daher die Gleichstellung der Geschlechter im Sinne einer „gleichberechtigten Beteiligung von Männern und Frauen vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses“¹ als eine ihrer zentralen Aufgaben an und fördert die Kompetenzen von Frauen und Männern in allen Bereichen. Sie bekennt sich zu den Zielen des Gender Mainstreaming² sowie des Diversity Management³ und strebt daher die organisatorische Verankerung des Gleichstellungsgedankens unter Berücksichtigung der Vielfalt der Kompetenzen und Fähigkeiten zwischen den Mitgliedern der Hochschule in allen Entscheidungsprozessen an.
- (3) Die TU Clausthal fördert intensiv die Familienfreundlichkeit der Hochschule, um Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die familiär engagiert sind, ein Studium bzw. eine Karriere an dieser Hochschule zu ermöglichen.
- (4) Im Jahr 2008 hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) forschungsorientierte Gleichstellungsstandards verabschiedet und die Mitgliedshochschulen dazu aufgefordert, Stellungnahmen hierzu sowie Gleichstellungskonzepte mit Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation zu erstellen. Diese Konzepte wurden von den Hochschulen, so auch von der TU Clausthal, im Jahr 2009 verabschiedet. Von der DFG wurden die Konzepte bewertet, wobei die TU Clausthal in die Stufe 2 von 4 möglichen Stufen eingeordnet wurde.

Um die Gleichstellungssituation an der TU Clausthal weiter zu verbessern, wurden zahlreiche Maßnahmen getroffen und weitere geplant, die im Zwischenbericht von 2011 dargestellt wurden. Dieser Zwischenbericht erreichte eine Eingruppierung durch die DFG in Stufe 3.

Alle in den Gleichstellungskonzepten genannten Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und der Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich gelten auch für diesen Gleichstellungsplan als verbindlich, sie werden daher in der Regel hier nicht explizit aufgeführt.

Im Januar 2013 wird die TU Clausthal den Abschlussbericht zu den Gleichstellungsstandards der DFG vorlegen. Auch die dort genannten Ziele gehen in die allgemeinen Ziele des Gleichstellungsplans ein und sind umzusetzen.

¹ Empfehlung des 209. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz vom 14.1.2006, Frauen fördern – Empfehlungen zur Chancengleichheit im Hochschulbereich, S. 29.

² Der Begriff „**Gender Mainstreaming**“ wird im Folgenden gemäß der Definition des Europa-Rates aus dem Jahr 1998 verwendet. Danach versteht man unter Gender Mainstreaming „die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, die geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligte Akteure einzubringen.“ Originaltext des Europarates: („http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/“) Quelle der deutschen Fassung: Leuphana-Universität Lüneburg, Gender Diversity Portal („<http://www.leuphana.de/seminarprojekte/gender-portal/gender/gender-mainstreaming.html>“)

Konkret wird der Begriff des „Gender Mainstreaming“ hier verwendet im Sinne der organisatorischen Umsetzung des unter ²) definierten Gleichstellungsgedankens in den Prozessen der Hochschule.

³ **Diversity Management** soll hier verstanden werden als „die Fähigkeit bzw. Kompetenz eines Unternehmens, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen, zu koordinieren und effektiv zu nutzen. Das Managementkonzept „Diversity Management“, das teilweise auch in der Literatur unter der Bezeichnung „Managing Diversity“ zu finden ist, kann auch als Organisations- und Personalpolitik der Vielfalt bezeichnet werden.“ Auszug aus der Definition im „Gender Diversity Portal“ der Leuphana-Universität Lüneburg („<http://www.leuphana.de/seminarprojekte/gender-portal/diversity/diversity-management.html>“)

Das Gleichstellungskonzept sowie die Berichte für die DFG sind im Verwaltungshandbuch der TU Clausthal veröffentlicht.

2 Ist-Situation an der TU Clausthal und Zielvorstellungen zur Steigerung der Frauenanteile

Um die in der Präambel genannten Ziele erreichen zu können, wird zunächst eine Analyse der aktuellen Situation in Bezug auf die Anteile an Frauen in den verschiedenen Bereichen der Hochschule vorgenommen. Für die einzelnen Qualifikationsstufen werden Zielvorstellungen formuliert, die dazu beitragen sollen, zielgerichtet konkrete Maßnahmen entwickeln zu können.

2.1 Wissenschaftsbereich

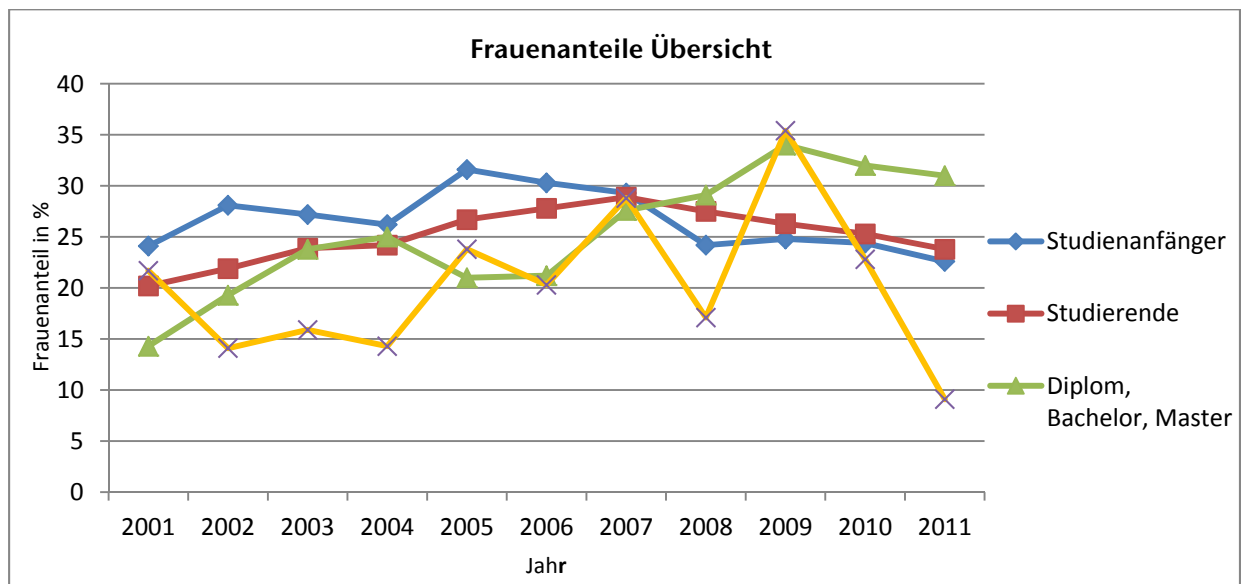
2.1.1 Allgemeine Situation

An der Technischen Universität Clausthal war der Anteil an Frauen auf Grund der früher ausschließlichen Ausrichtung auf naturwissenschaftliche und technische Studiengänge sehr niedrig, und zwar sowohl bei Studierenden als auch entsprechend in den höheren Qualifikationsstufen.

Durch intensive Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils und durch die Einführung wirtschaftswissenschaftlich ausgerichteter Studiengänge haben sich inzwischen die Anteile der Frauen bei den Studierenden und auf den höheren Qualifikationsstufen im Durchschnitt erhöht. Seit 2005 kann man überregional einen leichten Abwärtstrend bei den weiblichen Studienanfängern feststellen, der jedoch seit 2008 wieder stabilisiert werden konnte. Korrelierend dazu ging seit 2007 der Anteil der weiblichen Studierenden leicht zurück.

Bei den Studienabschlüssen liegt der Frauenanteil jedoch deutlich über dem Anteil der weiblichen Studierenden. Bei den Promotionen schwanken die Prozentzahlen infolge der geringeren absoluten Zahlen stark. Gegenüber dem Gleichstellungsplan von 2009 haben sich die Frauenanteile bei den Abschlüssen leicht erhöht, bei den Promotionen ist er dagegen zunächst gestiegen, dann wieder gesunken. In Diagramm 1 wird die Entwicklung graphisch veranschaulicht.

Diagramm 1 - Frauenanteile Übersicht (Anlage Tabelle 1)



Im Folgenden werden die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen näher betrachtet und - wenn möglich - Zielvorstellungen zur Steigerung der Frauenanteile genannt.

2.1.2 Studierende

Bei den Studienanfängern ist der Frauenanteil je nach Studienfach sehr unterschiedlich und auch von Jahr zu Jahr großen Schwankungen unterworfen. Insgesamt kann jedoch festgestellt werden, dass der leichte Abwärtstrend, der allgemein in den letzten Jahren zu beobachten war, weitgehend aufgehalten werden konnte. Durch verstärkte Werbung und neue Maßnahmen im Bereich der Studierendenwerbung soll der Frauenanteil nach Möglichkeit wieder angehoben werden. (Anlage: Tabelle 2 und Diagramm 2).

Die Studentinnenzahlen stiegen im Verlauf der letzten Jahre an, fielen jedoch nach einem Maximum im Jahr 2007 wieder leicht ab und liegen z.Z. bei 23,8 %. (Anlage: Tabelle 3 und Diagramm 3)

Absolut gesehen eher gering ist der Frauenanteil in der Physik, in der Informatik und erwartungsgemäß im Bereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik. Auch wenn hier seit dem Jahr 2000 im Schnitt Fortschritte erkennbar sind, besteht in diesen Bereichen der größte Bedarf an einer Steigerung des Interesses junger Frauen für diese Studiengänge.

Im Bereich der Studierenden setzt die TU Clausthal sich zum Ziel, den Anteil der Frauen zu halten, nach Möglichkeit aber wieder zu steigern. Maßnahmen hierzu sind unter Punkt 3.2.1 genannt.

2.1.3 Diplom- / Bachelor- / Masterabschlüsse

Auch bei den Studienabschlüssen (Anlage: Tabelle 4 und Diagramm 4) ist eine Steigerung des Frauenanteils in den letzten Jahren zu beobachten. Erst 2010 fielen die Zahlen, korrelierend zu den entsprechenden Studierendenzahlen, leicht ab. Der Absolventinnenanteil liegt z.Z. bei 31%, also deutlich über dem Frauenanteil im Bereich der Studierenden.

Die hohen Frauenanteile in diesem Bereich sollen auch weiterhin erreicht werden. Hierbei können Maßnahmen im Rahmen der familiengerechten Hochschule (fgh) zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie hilfreich sein. Weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der Abschlussquoten sind auszuschöpfen. (siehe Punkt 3.1.2)

2.1.4 Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren)

Bei den Promotionen sind die Frauenanteile (Anlage: Tabelle 5 und) außerordentlich großen Schwankungen unterworfen, was an den niedrigen absoluten Zahlen liegt. Statistisch verwertbare Aussagen liefert hier höchstens die Auswertung der Gesamtzahl der Promotionen. Im Jahr 2010 lag der Frauenanteil bei 22,8%, 2011 bei 11,1%.

Die meisten Stellen beim wissenschaftlichen Personal (Anlage: Tabelle 6 und Diagramm 6) sind E13-Stellen, die zu einem sehr hohen Anteil mit einer Promotion verbunden sind. Da diese Zahlen in den letzten Jahren nahezu konstant bei über 20% liegen (2011: 21,8%), ist davon auszugehen, dass auch bei den Promotionsabschlüssen wieder höhere Frauenanteile erzielt werden. Die TU Clausthal wird weiter daran arbeiten, die Promotionsbedingungen für Frauen zu verbessern und setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil bei den Promotionen langfristig wieder zu erhöhen.

Vergleicht man die Zahlen für das wissenschaftliche Personal der einzelnen Fakultäten mit den entsprechenden Absolventinnenzahlen für das Jahr 2011, so ergibt sich für Fakultät 1 ein Verhältnis von Absolventinnen zu weiblichen Beschäftigten von 33% zu 30%. Bei Fakultät 2 und 3 sind die Zahlen ungünstiger: hier liegt das Verhältnis von Absolventinnen zu weiblichen Beschäftigten bei 35,1% zu 23,5% bzw. bei 23,4% zu 14,0%. Insgesamt stehen im Jahr 2011 31% Absolventinnen 21,8% weibliche Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst gegenüber.

Für die Zukunft wird für den wissenschaftlichen Bereich ein Frauenanteil angestrebt, der dem Rekrutierungsangebot entspricht. Einige Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind unter Punkt 3.2.2 aufgelistet. Auch die unter Punkt 3.1.2 genannten Möglichkeiten der fgh können hierzu dienen.

2.1.5 Habilitationen / Juniorprofessuren

Die Zahlen bei den Habilitationen (Anlage: Tabelle 7) und Juniorprofessuren (Anlage: Tabelle 8) als äquivalente Qualifikationsstufen sind sehr gering und geben auch kein repräsentatives Bild über die Frauenanteile in dieser Stufe über einen längeren Zeitraum ab. Seit 2001 habilitierten an der TU

Clausthal insgesamt 34 Männer und 4 Frauen, was einem durchschnittlichen Frauenanteil von 10,5% entspricht.

Über den gesamten Zeitraum, seit dem es Juniorprofessuren an der TU Clausthal gibt (seit 2002), liegt der Frauenanteil bei 12,5%, im Jahr 2011 gab es allerdings nur eine Juniorprofessur. In den nächsten Jahren soll die Zahl der Juniorprofessuren wieder erhöht werden, so dass sich hier die Chance bietet, den Frauenanteil zu steigern. So sind z.B. das Qualifizierungsprogramm fiMINT und der Gleichstellungsfonds geeignete Mittel, um die Frauenanteile in diesen beiden Bereichen zu erhöhen. Es soll darauf geachtet werden, aus dem Gleichstellungsfonds regelmäßig mindestens eine Habilitationsstelle zu fördern. (siehe Punkt 3.2.2)

2.1.6 Professuren

Ein beträchtlicher Abfall des Frauenanteils wird auch in der Qualifikationsstufe Professur deutlich. Am niedrigsten ist der Anteil erwartungsgemäß bei den C4/W3-Professuren mit 6,0% im Jahr 2011, höher ist er bei den C3/W2-Professuren mit z.Z. 10,0%, was jedoch immer noch einen deutlichen Rückgang gegenüber dem 2008 erreichten Maximum von 15,4% bedeutet. Allerdings sind hier die absoluten Zahlen wieder sehr gering. Bei den C4/W3-Professuren liegt der Frauenanteil relativ konstant bei ca. 6%. (Anlage: Tabelle 9 und Tabelle 10, Diagramm 7)

In Bezug auf Aussagen zur Erhöhung der Frauenanteile im Bereich der Professuren ergibt sich das Problem, dass in den nächsten Jahren nur sehr wenige Professuren neu zu besetzen sind, so dass eine Aussage zur Steigerung des Frauenanteils hier nicht getroffen werden kann. Erst ab 2016 sind wieder vermehrt Professuren neu zu besetzen. Auch kann die TU Clausthal hier nicht völlig unabhängig agieren, da alle Professuren mit der NTH abgestimmt werden müssen.

Die TU Clausthal setzt sich für den nächsten Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans zum Ziel, den aktuellen Frauenanteil zu halten. Bei Wiederbesetzungen ist darauf zu achten, den Frauenanteil nach Möglichkeit zu erhöhen.

Mögliche positive Effekte zur Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen können durch die Zertifizierung der TU Clausthal als familiengerechte Hochschule erzielt werden. Auch von der Neufassung der Berufsrichtlinie im Jahr 2011 verspricht sich die TU Clausthal eine verbesserte Bewerbungssituation von Frauen. (siehe Punkt 3.2.3)

2.2 Verwaltungsbereich

2.2.1 Allgemeine Situation

Im Verwaltungsbereich sind die Frauenanteile insgesamt ausgeglichener als im Wissenschaftsbereich, ein eindeutiger Trend zu niedrigeren Frauenanteilen in den höheren Besoldungs- bzw. Gehaltsstufen ist nicht erkennbar.

Die Statistik in der Anlage (Tabelle 11 bis Tabelle 13) enthält eine Aufschlüsselung nach Geschlecht für die Jahre 2002 bis 2011 der im technischen Bereich und im Verwaltungsdienst an der TU Clausthal vertretenen Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten nach den Entgeltgruppen des TV-L und der Auszubildenden.

Diagramm 8 in der Anlage zeigt eine vergleichende Übersicht der Frauenanteile im Bereich der Beamten, Beschäftigten und Auszubildenden.

2.2.2 Beamtinnen und Beamte

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten (Anlage: Tabelle 11) sind die absoluten Zahlen in den einzelnen Besoldungsstufen relativ gering, so dass der Frauenanteil stark schwankt. Das Diagramm veranschaulicht, dass der Frauenanteil insgesamt angestiegen ist. Im Vergleich zum Gleichstellungsplan von 2009 gab es eine weitere kontinuierliche Steigerung von 43% auf über 53%, damit liegt er deutlich höher als bei den Beschäftigten.

2.2.3 Beschäftigte

Die früheren BAT-Einstufungen „Angestellte“ und „Arbeiter“ wurden zur besseren Vergleichbarkeit in die neuen Entgeltgruppen des TV-L umgerechnet. Durch diese Zusammenlegung sind die Daten insgesamt schwieriger zu interpretieren (Anlage: Tabelle 12). Dennoch lassen sich einige Entgeltgruppen herausgreifen, die vorwiegend mit Frauen besetzt werden: in der Entgeltgruppe E2 sind fast ausschließlich Reinigungskräfte beschäftigt, hier liegt der Frauenanteil bei bis zu 100 %.

Weitere typische Entgeltgruppen sind die Gruppen E5, E6 und E8, in denen die meisten Verwaltungsangestellten eingruppiert sind, am häufigsten ist hier die Eingruppierung in E5 und E6. Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in diesen Gruppen besonders hoch. In den höheren Entgeltgruppen (E13/ E14) kann der Frauenanteil als zufriedenstellend bezeichnet werden.

Dagegen ist in der Gruppe E7 keine Frau zu finden, diese Gruppe enthält Arbeiter aus den ehemaligen Lohngruppen 6 und 7. Insgesamt gesehen ist der Frauenanteil im Bereich der Beschäftigten auch im Zeitraum von 2009-2012 in etwa konstant geblieben.

2.2.4 Auszubildende

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden schwankt in den letzten 10 Jahren zwischen 13 und 23 %, wobei keine eindeutige Tendenz erkennbar ist. In den Jahren 2007 und 2008 lag er mit 23 % und 22,3% am höchsten (Anlage: Tabelle 13).

Möglichkeiten zur Steigerung sind unter Punkt 3.1.4 genannt.

3 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorstellungen

Um die Ziele im Bereich der Gleichstellung verwirklichen zu können, führt die TU Clausthal zahlreiche Maßnahmen durch. Diese und weitere im Folgenden genannte Maßnahmen sollen langfristig dazu beitragen, den Frauenanteil besonders auf den höheren Qualifikationsstufen zu steigern.

Durch Verbesserung der Randbedingungen im Berufsalltag sowie in der Wissenschaft soll Chancengleichheit erreicht werden.

3.1 Allgemeine Maßnahmen

3.1.1 Einführung des Ressort-Prinzips im Präsidium

Mit einer Umstrukturierung der Zuständigkeiten innerhalb des Präsidiums ist zum 1. Januar 2010 das Ressortprinzip eingeführt worden. Hier wurde festgelegt, dass der Vizepräsident für Forschung und Technologietransfer (VPF) auch für Gleichstellung und damit u.a. für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zuständig ist.

Durch diese klare Verteilung der Zuständigkeiten ist eine zentrale Steuerungsstruktur für Gleichstellungsziele geschaffen worden, die zu einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit beitragen kann.

3.1.2 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Im Jahr 2007 hat die TU Clausthal das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ (fgh) erhalten, 2010 erfolgte die Re-Auditierung. Sie hat damit ihre Bereitschaft zur familiengerechten Gestaltung der gesamten Infrastruktur der Hochschule und zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie dokumentiert.

Für das Jahr 2013 ist die erneute Re-Auditierung bzw. Konsolidierung anzustreben.

Im Einzelnen wird durch die genannten Maßnahmen eine verbesserte Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie erreicht. Hierdurch kann sich möglicherweise auch eine Erhöhung der Frauenanteile im Bereich des Studiums und der wissenschaftlichen Laufbahn ergeben. Seit dem letzten Gleichstellungsplan sind einige Maßnahmen hinzugekommen, von denen sich die TU Clausthal besonders positive Effekte für die Familienfreundlichkeit verspricht.

An erster Stelle steht die Einrichtung einer Servicestelle fgh, die mit einer halben Stelle ausgestattet ist. Die Servicestelle steht allen Mitgliedern und Angehörigen der TU Clausthal zur Beratung und Information zur Verfügung und ist für die Umsetzung der Zielvereinbarungen der familiengerechten Hochschule zuständig. Das Büro hat im Januar 2012 seine Tätigkeit aufgenommen.

Für die Mitglieder und Angehörigen der TU Clausthal ist zurzeit die Einführung eines Gesundheitsmanagements in der Planung, das durch Vorbeugende Maßnahmen und Angebote sowie Hilfe bei der Rehabilitation und Wiedereingliederung die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitglieder der TUC fördern soll.

Seit 2010 ist die TU Clausthal Mitglied im Dual-Career-Netzwerk Südostniedersachsen. Auch aus NTH-Mitteln werden Dual-Career-Maßnahmen finanziert, hierfür ist an der TU Clausthal eine Stelle eingerichtet worden, die dem Berufsbeauftragten zugeordnet ist.

Diese Maßnahmen sind in hohem Maß dazu geeignet, die Familienfreundlichkeit der TUC zu verbessern und setzen daher die Forderungen aus dem vorigen Gleichstellungsplan erfolgreich um.

Ihre erfolgreiche Weiterführung ist sicherzustellen.

Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Einbindung der fgh im Gleichstellungsbüro	VPF	Januar 2012
Einrichtung einer Servicestelle fgh mit einer halben Stelle	VPF	Umgesetzt seit Januar 2012
Kinderbetreuungsangebote, auch kurzfristig für die Dauer von internen oder externen Veranstaltungen	VPF, Gleichstellungsbüro, Studentenwerk	Angebot bereits vorhanden, fortlaufende Weiterentwicklung
Wiedereinstiegs-/Kontakthaltmanagement für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in oder nach einer Familienphase ⁴	VPF, Gleichstellungsbüro	In Kraft seit 2010
Förderpreis für herausragende studentische oder wissenschaftliche Leistungen in einer Familienphase in Höhe von 1000 €	VPF, Gleichstellungsbüro	Jährliche Verleihung seit 2010
Familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten, wenn möglich innerhalb der Kernarbeitszeit	VPF, Kommissionen und Gremien	Verstärkt angestrebt ab 2009
Möglichkeit eines individuell gestalteten Teilzeitstudiums	Präsidium, Fakultäten, Verwaltung	Umgesetzt seit WS 2008/2009
Information der Beschäftigten, die eine Beurlaubung oder eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, über die beamten-, besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen sowie versorgungsrechtlichen Folgen	Präsidium	In Kraft
Dual-Career-Maßnahmen: - Beitritt zum Dual-Career-Netzwerk Südostniedersachsen - Dual-Career-Stelle an der TU Clausthal aus NTH-Mitteln	Präsidium, VPF, Berufungsbeauftragter	Mitglied seit 2010 Seit Mai 2012
Ausweitung des Begriffs der Familienphase auch auf Zeiten der Pflege Angehöriger	VPF	Umgesetzt seit 2010
Entwicklung und Veröffentlichung eines Handlungsleitfadens zur Vereinbarkeit sowie weiterer Broschüren mit Tipps für Vorgesetzte	VPF, Gleichstellungsbüro	Juli 2012
Ausrüstung für ein Mutter-Kind-Zimmer zum Ausleihen	VPF, Gleichstellungsbüro	August 2012
Einführung eines Gesundheitsmanagements	Präsidium, VPF	AG nimmt Arbeit auf ab Okt. 2012

3.1.3 Arbeitszeiten und Entgelte

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten und Leitungsfunktionen sind nach Möglichkeit so zu gestalten, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Kleinere Arbeitszeitanteile sollen nach Möglichkeit zu Halbtagsstellen gebündelt werden. Arbeitsverträge nach TV-L unterhalb der Versicherungsgrenze werden, außer mit studentischen Beschäftigten, nicht abgeschlossen. Darüber hinaus

⁴ Als „Familienphase“ gilt im Folgenden die Zeit der Schwangerschaft, des Mutterschutzes und/oder einer Elternzeit bzw. einer Beurlaubungszeit aus familiären Gründen.

sollen keine Verträge mit Firmen abgeschlossen werden, die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter unterhalb der Versicherungsgrenze an der Universität einsetzen.

Alternative Modelle zur Arbeitszeitgestaltung, ggf. auch außerhalb der geltenden Arbeitszeitregelung, werden im Einzelfall unter Einbeziehung des Personalrats geprüft. In diesem Rahmen wurde im Januar 2011 ein Pilotprojekt Telearbeit mit einer Laufzeit von drei Jahren gestartet. Bei positiver Evaluation soll die Möglichkeit der Telearbeit dauerhaft etabliert werden.

Ziel: Verbesserung der Chancen von Teilzeitbeschäftigten sowie Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Beachtung einer möglichen Teilzeitbeschäftigung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen auf allen Qualifikationsstufen sowie Schaffung gleicher Aufstiegs- und Fortbildungschancen für alle Beschäftigten	Präsidium Institute	Verstärkt berücksichtigt seit 2009
Möglichkeit der Einzelfallregelung der Arbeitszeit unter Einbeziehung des Personalrats	Präsidium	Seit 2009
Pilotprojekt Telearbeit	VPF/Personaldezernat	Läuft seit Januar 2011

3.1.4 Stellenbesetzungen und Beförderungen

Zur Einstellung erhalten alle Beschäftigten Informationen über Förderung der Chancengleichheit an der TU Clausthal.

Bei Stellenausschreibungen wird gemäß NHG und dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) verfahren. Für Berufungsverfahren gelten die Vorgaben der Berufsrichtlinie.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Einstellungsverfahren regelt das NHG. Sie ist von allen Einstellungsverfahren so rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, dass sie an der Vorauswahl der Bewerber und Bewerberinnen für ein Vorstellungsgespräch teilnehmen kann.

Über Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten mit Ausnahme von Zeit- und Bewährungsaufstiegen ist die Gleichstellungsbeauftragte vorher zu informieren.

Einstellungsverfahren folgen den Checklisten für den wissenschaftlichen und den nichtwissenschaftlichen Bereich, in die auch Aspekte der Chancengerechtigkeit integriert sind (Verwaltungshandbuch 3.00.13.01 und 3.00.13.02).

Durch Werbe- und Informationsmaßnahmen an den Schulen der Region soll das Interesse von jungen Frauen an einer Ausbildung in den Ausbildungsberufen der TU Clausthal gefördert werden.

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Aufforderung zur Bewerbung im Ausschreibungstext	Präsidium, Institute	Umgesetzt
Durchführung von Werbe- und Informationsmaßnahmen über Ausbildungsberufe an der TUC	Präsidium, Institute	Umgesetzt

3.1.5 Gleichstellungskompetenz

Die von der TU Clausthal im letzten Gleichstellungsplan vorgesehene Verankerung von Gleichstellung im Leitbild der Hochschule wurde inzwischen umgesetzt. Damit ist auf Leitungsebene

die Voraussetzung für die Durchsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen auf allen weiteren Organisationsebenen der Hochschule geschaffen worden.

Zur Förderung der Gleichstellung und des Qualitätsmanagements an niedersächsischen Hochschulen hat das Land Niedersachsen zusammen mit der Landeshochschulkonferenz und der Landeskonferenz niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter eine „Dialoginitiative Gleichstellung“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Dialoginitiative wurde u.a. ein Benchmarking-Verbund gegründet, der in Workshops u.a. Best-Practice-Beispiele vorstellt, die zur Kompetenzverbesserung im Personalwesen beitragen. Die TU Clausthal beteiligt sich an diesem Prozess.

Zusätzlich sollen an der TU Clausthal eigene Schulungen zu Gender- und Diversity-Aspekten für alle Personen mit Leitungs- und Personalaufgaben durchgeführt werden.

Ziel: Bewusstmachung und Kompetenzverbesserung zu Gender- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen der Hochschule		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Durchführung von Schulungen/Workshops zum Thema Gender und Diversity, Gleichstellung, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für alle Personen mit Leitungsaufgaben	Präsidium, Verwaltung, Personalverantwortliche, Stabsstelle Weiterbildung und Alumnimanagement, Gleichstellungsbeauftragte	Wird angeboten seit 2011
Kompetenzverbesserung durch Teilnahme am Benchmarking-Verbund Niedersachsen und den entsprechenden Workshops und Weiterbildungsmaßnahmen	Präsidium, Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte	In Umsetzung seit Dezember 2008

3.1.6 Information, Dokumentation und Monitoring

Die TU Clausthal veröffentlicht jährlich eine Hochschulstatistik, die inzwischen in allen Bereichen auch die Frauenanteile ausweist. Hierdurch wird eine höhere Transparenz der Gleichstellungssituation bewirkt und nach außen sichtbar gemacht.

Eine Auswertung der statistischen Daten mit ausgewiesenen Frauenanteilen wird im Gleichstellungsplan sowie nach Bedarf in Mitteilungen des Gleichstellungsbüros veröffentlicht. Seit 2009 melden auch die Fakultäten jährlich die Promovierenden- und Habilitierendenzahlen an das Gleichstellungsbüro und tragen so zur Erhöhung der Transparenz bei.

Ziel: Geschlechterbezogene Datenausgabe		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Regelmäßige nach Geschlecht differenzierte Erhebung von Daten und Veröffentlichung	Dez. EDV und Statistik, Kommission für Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte	Hochschulstatistik Gleichstellungsplan Umgesetzt seit 2009
Jährliche Meldung der Anzahl der Promovierenden und Habilitierenden, aufgeschlüsselt nach Männern und Frauen, an die Kommission für Gleichstellung	Fakultäten	Umgesetzt seit 2009

Das Gleichstellungsbüro informiert regelmäßig über aktuelle Projekte und Maßnahmen im Internet sowie ggf. auch in Printmedien. Weitere Veröffentlichungen gleichstellungspolitischer Maßnahmen erfolgen in der Regel von den jeweiligen Akteuren sowie über die Pressestelle.

Seit 2011 gibt es ausführliche Statistiken sowie Informationen und Berichte zur Erhöhung der Transparenz auch auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros.

Ziel: Begleitende Darstellung, Evaluation und Monitoring aller konkreten Vorhaben zur Erreichung von Gleichstellung und Bericht zu deren Umsetzung		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Begleitende Evaluation und Monitoring aller konkreten Vorhaben zur Erreichung von Gleichstellung und Bericht zu deren Umsetzung.	Gleichstellungsbeauftragte/ ggf. weitere Akteure	Jeweils nach Abschluss einer Maßnahme, ggf. auch Zwischen-evaluation
Veröffentlichung von beschlossenen Maßnahmen	Jeweilige Akteure/ Gleichstellungsbeauftragte	Möglichst zeitnah nach Beschluss

3.2 Besondere Maßnahmen im Wissenschaftsbereich

Wie in der Präambel bereits beschrieben, sind Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit, die in den Konzepten und Berichten der TU Clausthal zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG genannt wurden, auch für den Gleichstellungsplan bindend. Bis auf einige ausgewählte und näher erläuterte Maßnahmen werden sie hier deshalb nicht separat genannt, sondern es wird auf das Verwaltungshandbuch (1.18.31 und 1.18.32) verwiesen, in dem diese Konzepte veröffentlicht sind.

3.2.1 Studierende

Studentinnen sind in der Studierendenschaft zurzeit noch unterrepräsentiert. Maßnahmen zur Steigerung der Studentinnenanteile werden vom Gleichstellungsbüro bereits seit Jahren durchgeführt. Besonders das Schnupperstudium und das Mentoring-Programm haben sich hier als wirksames Instrument erwiesen und sollen auch in Zukunft beibehalten werden.

Des Weiteren wird bei allen Aktionen für Schülerinnen und Schüler an der TU Clausthal darauf geachtet, dass Schülerinnen auch gezielt angesprochen werden. Am Girls' Day hat sich die TU Clausthal bereits in jedem Jahr beteiligt, sie wird ihre Angebote aber noch weiter ausbauen. 2011 wurden erstmals auch Angebote für Jungen durchgeführt.

Ziel: Erhöhung der Frauenanteile bei den Studierenden		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Durchführung von Projekten zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schnupperstudium ▪ Mentoring-Programm für Schülerinnen 	Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte	Schnupperstudium: Fortführung jährlich Mentoring: ständig mit individuellen Angeboten
Verstärkte Beteiligung der Institute am Girls' Day, seit 2011	Präsidium, Fakultäten,	Jährlich, auch für

auch am Boys' Day	Institute, Gleichstellungsbeauftragte	Jungen seit 2011
Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Schülerprojekten (Schülerinformationstage, Schülerseminare, Frühstudium) und bei Messen	Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte, Kontaktstelle Schule-Universität	Laufend, verstärkt seit 2009
Niedersachsen-Technikum zur Berufsorientierung in MINT-Studiengängen	VPF, GB, Studienberatung, TT	Eingerichtet im Mai 2012
Femtec als NTH-Programm zur Qualifizierung von Absolventinnen für eine betriebliche Karriere steigert die Attraktivität der TU Clausthal als Studienort.	Gleichstellungsbeauftragte	Seit Nov. 2010

3.2.2 Promotion und höhere Qualifikationsstufen

Im Bereich Studentinnen und Absolventinnen wurde das Projekt „fiMINT“ eingerichtet, ein Gemeinschaftsprojekt der TU Braunschweig, TU Clausthal und Leibniz Universität Hannover zur Förderung einer wissenschaftlichen Hochschulkarriere. Die Finanzierung erfolgt durch die Niedersächsische Technische Hochschule.

Ein weiteres Instrument zur gezielten Rekrutierung von Frauen in höheren Qualifikationsstufen ist der Gleichstellungsfonds, der jährlich 250.000 € für Promotions- oder Habilitationsstipendien sowie für weitere Maßnahmen zur Abschlussförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung stellt.

Ziel: Erhöhung der Frauenanteile in höheren Qualifikationsstufen		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft durch Maßnahmen wie Mentoring, Coaching usw. <ul style="list-style-type: none"> ▪ fiMINT-Projekt 	Gleichstellungsbeauftragte	In Umsetzung seit 2008 durch fiMINT
Gleichstellungsfonds	Präsidium	umgesetzt seit 2010

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Projekten und Forschungsvorhaben sollen qualifizierte Frauen auf Stellen aufmerksam gemacht werden.

Informationen über Stellen, Fördermöglichkeiten, externe Wettbewerbe u.a. werden bereits seit Jahren vom Gleichstellungsbüro veröffentlicht, ein gezieltes Ansprechen qualifizierter Frauen erfolgt verstärkt u.a. durch den MINT-Newsletter des Gleichstellungsbüros, der im August 2012 eingerichtet wurde.

Ziel: Erhöhung bzw. Förderung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungsprojekten		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Gezieltes Ansprechen und Ermutigen von Wissenschaftlerinnen zur Beteiligung an Forschungsverbänden	Fakultäten, Leiterinnen und Leiter der Forschungsverbände	Verstärkt ab 2009
Schulungen im Bereich Projektmanagement und Drittmittelakquise	Stabsstelle Weiterbildung und Alumnimanagement Gleichstellungsbeauftragte, Koordinatorin fiMINT, Technologietransfer und Forschungsförderung	Schulungen zu Projektmanagement (SS 2009) und Drittmittelakquise für Wissenschaftlerinnen sind im Rahmen des Projekts fiMINT fest eingeplant.
Gezielte Information von Wissenschaftlerinnen über Stellen, Fördermöglichkeiten, Wettbewerbe Dritter u.a. durch MINT-Newsletter Gezieltes Ansprechen von Wissenschaftlerinnen und Motivation zur Teilnahme	Alle Einrichtungen/ Gleichstellungsbeauftragte	Information über Wettbewerbe bereits umgesetzt Newsletter eingerichtet August 2012
Veröffentlichung von ausgeschriebenen Professuren in geeigneten Datenbanken für Wissenschaftlerinnen	Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte, Institute	Ab Frühjahr 2009

3.2.3 Professuren

Die Berufungsrichtlinie wurde 2011 neu formuliert und im August 2011 verabschiedet. Sie enthält zahlreiche Aussagen zu Gleichstellungsaspekten und aktiver Rekrutierung von geeigneten Frauen und kann daher geeignet sein, vermehrt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen für die TU Clausthal zu gewinnen.

Ausgeschriebene Professuren sollen verstärkt auch in Online-Datenbanken für Wissenschaftlerinnen veröffentlicht werden, um eine größere Sichtbarkeit und damit ggf. mehr geeignete Frauen zu erreichen.

3.2.4 Anreizsysteme auf Fakultätsebene

Um Erfolge oder Defizite der Gleichstellungsarbeit auf Fakultätsebene zu verdeutlichen, wurde ein Qualitätssicherungskonzept entwickelt, im Rahmen dessen eine Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen jeder Fakultät und deren Einrichtungen vorgenommen wird. Hierdurch wird die Vergleichbarkeit der Fakultäten in Bezug auf Gleichstellungsaktivitäten ermöglicht. Die Auswertung erfolgt durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und unter Einbeziehung der Fakultäten. Die Ergebnisse werden veröffentlicht.

Um die Verwirklichung gleichstellungspolitischer Ziele zu unterstützen, vergibt die TU Clausthal seit 2009 4% der hochschulinternen Mittelzuweisung an die Fakultäten mit der Maßgabe, diese für

gleichstellungsfördernde Aktivitäten zu verwenden. Diese Maßnahme hat sich bereits bewährt und wird beibehalten.

Ziel: Verbesserung der Gleichstellung auf Fakultäteebe		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Schaffung eines Qualitätssicherungskonzepts auf Fakultäteebe, Evaluation in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten	Fakultäten, GB	Umgesetzt, Evaluation erfolgt erstmalig im Herbst 2012
Zuweisung von Mitteln an die Fakultäten für Gleichstellungsmaßnahmen	Präsidium, Fakultäten	Umgesetzt seit 2009

Durch die besondere Situation der TU Clausthal als naturwissenschaftlich-technisch ausgerichtete Hochschule mit einem geringen Frauenanteil sind auch in den meisten Gremien und Kommissionen Frauen unterrepräsentiert. Die wenigen vorhandenen Frauen in höheren Qualifikationsstufen im Wissenschaftsbereich werden bereits in erhöhtem Maß zur Beteiligung an Berufungs- und sonstigen Kommissionen herangezogen, eine Unterrepräsentanz bleibt dennoch bestehen. (Anlage: Tabelle 14 und Diagramm 14)

Der Frauenanteil in Gremien stieg zwar bis 2008 auf ein Maximum von 21%, fiel vor allem bei den letzten Gremienwahlen jedoch wieder auf 13,3 % ab. Hier macht sich die Überlastung vieler Frauen durch Beteiligung in mehreren Gremien bemerkbar. Ein Anreizsystem, das gleichzeitig für eine gewisse Entlastung sorgen kann, wie die unten genannten Mittel für Hilfskräfte, erscheint deshalb als geeignete Möglichkeit, diesem Trend entgegenzuwirken.

Um Wissenschaftlerinnen weiterhin an Begutachtungs- und Rekrutierungsverfahren sowie in Entscheidungsgremien beteiligen zu können, wird das eingerichtete Anreizsystem mit zusätzlichen Mitteln für Hilfskräfte fortgeführt und stärker kommuniziert.

Ziel: Erhöhung der gleichstellungsrelevanten Kompetenz in allen Kommissionen und Gremien durch vermehrte Beteiligung von Frauen		
Maßnahme	Zuständig	Umsetzung
Anerkennung überdurchschnittlicher Beanspruchung von Frauen bei Gremienarbeit, solange Frauen dort unterrepräsentiert sind, durch Zuweisung zusätzlicher Mittel für Hilfskräfte auf Antrag	Präsidium, Fakultäten	Umgesetzt seit 2009

3.2.5 Implementierung von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung

Die Behandlung von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung wird immer mehr zu einem Qualitätsmerkmal im Wissenschaftsbetrieb. Es sollen daher auch an der TU Clausthal entsprechende Lehrinhalte aufgenommen werden, die geeignet sind, Lehre und Forschung, insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, mit einem weiteren wichtigen Qualitätsmerkmal auszustatten.

Seit Oktober 2011 gibt es an der TU Clausthal ein Zentrum für Hochschuldidaktik und Qualitätsmanagement in der Lehre (ZHD). In das hochschuldidaktische Weiterbildungsprogramm werden auch Themen zur gendergerechten Didaktik der Lehre aufgenommen.

4 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Zur Erfüllung der Aufgaben nach §3 Abs. 3 NHG⁵ hat die TU Clausthal Gleichstellungsbeauftragte, deren Einsetzung, Kompetenzen und Aufgaben im NHG sowie in der Grundordnung der TU Clausthal geregelt sind.

Die Zuständigkeit für Gleichstellungsangelegenheiten und die familiengerechte Hochschule (fgh) liegt bei der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten für Forschung und Technologietransfer (VPF). Sie oder er arbeitet eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der TUC zusammen.

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsverammlung

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und die Aufgaben bzw. Befugnisse der Gleichstellungsverammlung legt die Grundordnung fest.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und unterstützen die Hochschule bei der Verwirklichung der Ziele und bei der Wahrnehmung der Aufgaben nach § 3 Abs.3 NHG.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung betreffen, z.B. Berufungsverfahren, Personalentscheidungen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen.

Die Gleichstellungsbeauftragten erarbeiten Vorschläge zu gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten und nehmen Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule. Sie verfolgen die Verwirklichung der im Gleichstellungsplan der Hochschule gefassten Ziele. Hierzu können sie selbständig Maßnahmen planen und umsetzen. Sie arbeiten in jeder Beziehung eng mit dem Präsidium und der Kommission für Gleichstellung zusammen. Sie sind gemäß NHG hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der TU Clausthal ist gemeinsam mit den Kolleginnen an der TU Braunschweig und Leibniz Universität Hannover für die Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags für die NTH zuständig, wobei die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte der Vorsitz-Hochschule auch Gleichstellungsbeauftragte der NTH ist.

4.2 Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro ist die Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten und unterstützt sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Es ist ausgestattet mit einer dreiviertel TV-L13-Stelle und einer ganzen TV-L6-Stelle. Eine jederzeit ausreichende personelle Ausstattung und entsprechende Sachmittel zur Erfüllung dieser Aufgaben sind sicherzustellen.

4.3 Rat der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule gemäß §42 Abs. 1 und 5 NHG sowie §24 Abs. 1 und 2 der Grundordnung der TU Clausthal bilden zur gegenseitigen Abstimmung und Unterstützung den Rat der Gleichstellungsbeauftragten. Sie vertreten sich gegenseitig bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gemäß §24 Abs. 3 der Grundordnung.

Die Mitglieder des Rats der Gleichstellungsbeauftragten sind untereinander nicht zur Verschwiegenheit verpflichtet.

⁵ „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.“ Niedersächsisches Hochschulgesetz i.d.F. vom 26.2.2007, Seite 12

4.4 Kommission für Gleichstellung

Die Kommission für Gleichstellung ist nach der Grundordnung der TU Clausthal eine ständige Kommission des Senats der Hochschule. Sie setzt sich gemäß §16 Abs. 5 der Grundordnung mehrheitlich aus Frauen zusammen und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus ihrer Mitte.

Die Mitglieder der Kommission werden von den stimmberechtigten Mitgliedern des Senats gewählt.

Die Kommission für Gleichstellung erarbeitet Vorschläge für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 3 Abs. 3 NHG. Die Aufgaben der Kommission sind in §2 der Ordnung zur Einrichtung der Senatskommissionen geregelt.

Die Kommission für Gleichstellung hat gemäß §2 Abs. 2 der Ordnung zur Errichtung von Senatskommissionen die Aufgabe, den Gleichstellungsplan unter Berücksichtigung der dort aufgeführten Punkte zu erarbeiten. Dabei ist sie von den zuständigen Institutionen der Hochschule zu unterstützen. Auch die Gleichstellungsbeauftragte wirkt gem. §42 Abs. 2 Satz 2 NHG bei der Erstellung des Gleichstellungsplans mit.

4.5 Familiengerechte Hochschule (fgh)

Im Januar 2012 wurde im Gleichstellungsbüro eine Servicestelle zur Durchführung der Maßnahmen der fgh eingerichtet. Das Büro ist mit einer halben Stelle ausgestattet, die für alle Aktivitäten der fgh sowie Zielvereinbarungen, die jährlichen Berichte, die Vorbereitung und Organisation der regelmäßig anstehenden Re-Auditierungen bzw. die Konsolidierung zuständig ist.

Eine dauerhafte angemessene personelle Ausstattung sowie entsprechende Sachmittel sind zur Verfügung zu stellen, um die umfangreichen und vielfältigen Aufgaben der fgh als Serviceeinrichtung für alle Mitglieder und Angehörigen der TU Clausthal leisten zu können.

5 Inkrafttreten und Fortschreibung

Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan ist die 1. Fortschreibung des Gleichstellungsplans vom 07.07.2009. Er tritt mit der Verabschiedung durch das Präsidium in Kraft. Er wurde von folgenden Gremien verabschiedet:

Kommission für Gleichstellung: 30.10.2012

Präsidium: 06.12.2012

Senat: 18.12.2012

Der Gleichstellungsplan wird alle 3 Jahre fortgeschrieben und auf seine Wirksamkeit hin überprüft.

6 Anlagen

6.1 Frauenanteile im Wissenschaftsbereich

Tabelle 1 - Frauenanteile Übersicht

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Studienanfänger	28,1	27,2	26,2	31,6	30,3	29,3	24,2	24,8	24,4	22,6
Studierende	21,9	23,9	24,2	26,7	27,8	28,9	27,5	26,3	25,3	23,8
Diplom, Bachelor, Master	19,3	23,8	25,0	21,0	21,2	27,6	29,1	34,0	32,0	31,0
Promotionen	14,1	15,9	14,3	23,8	20,3	28,8	17,1	35,4	22,8	11,1

Quelle: Hochschulstatistik

Diagramm 1

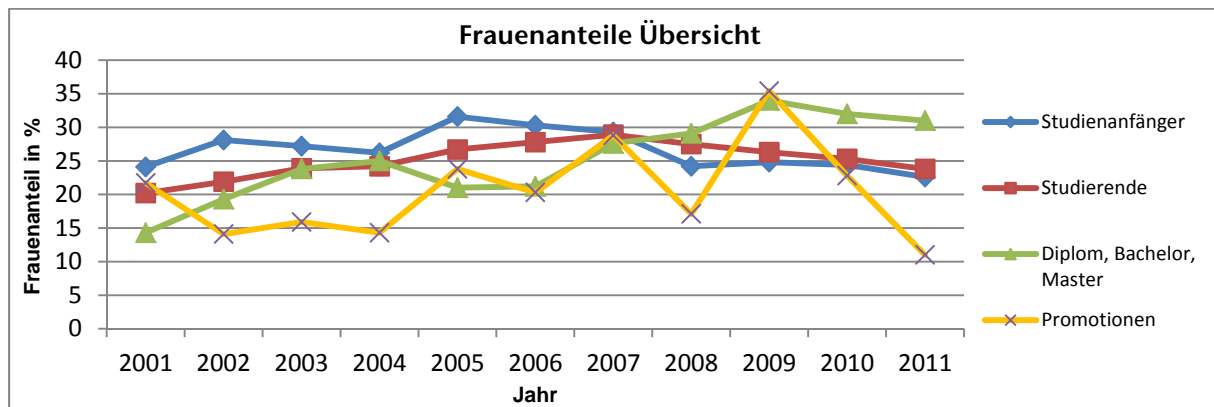


Tabelle 2 - Studienanfänger

Studienjahr = WS des Jahres + SS des folgenden Jahres

Fak.	LE	Lehreinheit	2002/03			2003/04			2004/05			2005/06			2006/07		
			gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %
1	11	Physik	30	1	3,3	40	10	25,0	34	6	17,6	20	4	20,0	9	1	11,1
1	12	Chemie	39	15	38,5	48	19	39,6	44	17	38,6	54	18	33,3	34	13	38,2
1	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	56	19	33,9	48	17	35,4	68	18	26,5	51	16	31,4	37	9	24,3
1		Gesamt Fakultät 1	125	35	28,0	136	46	33,8	146	41	28,1	125	38	30,4	80	23	28,8
2	21	Energie und Rohstoffe	131	49	37,4	109	24	22,0	121	20	16,5	152	45	29,6	134	30	22,4
2	22	Wirtschaftswissenschaften	63	21	33,3	85	37	43,5	246	106	43,1	324	157	48,5	282	115	40,8
2		Gesamt Fakultät 2	194	70	36,1	194	61	31,4	367	126	34,3	476	202	42,4	416	145	34,9
3	31	Mathematik	50	20	40,0	42	18	42,9	28	8	28,6	34	11	32,4	12	5	41,7
3	32	Informatik	192	53	27,6	154	48	31,2	108	27	25,0	111	26	23,4	89	27	30,3
3	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	251	50	19,9	245	37	15,1	234	29	12,4	259	41	15,8	178	35	19,7
3		Gesamt Fakultät 3	493	123	24,9	441	103	23,4	370	64	17,3	404	78	19,3	279	67	24,0
		Summe gesamt	812	228	28,1	771	210	27,2	883	231	26,2	1005	318	31,6	775	235	30,3

Fak.	LE	Lehreinheit	2007/08			2008/09			2009/10			2010/11			2011/12		
			gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %
1	11	Physik	18	4	22,2	16	1	6,3	5	1	20,0	0	0	0	3	1	0,0
1	12	Chemie	40	17	42,5	38	11	28,9	41	19	46,3	26	7	26,9	63	28	44,4
1	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	68	18	26,5	52	10	19,2	40	10	25,0	76	17	22,4	59	23	39,0
1		Gesamt Fakultät 1	126	39	31,0	106	22	20,8	86	30	34,9	102	24	23,5	125	52	41,6
2	21	Energie und Rohstoffe	179	37	20,7	182	39	21,4	200	44	22,0	209	54	25,8	278	53	19,1
2	22	Wirtschaftswissenschaften	260	107	41,2	276	86	31,2	291	88	30,2	439	124	28,2	437	109	24,9
2		Gesamt Fakultät 2	439	144	32,8	458	125	27,3	491	132	26,9	648	178	27,5	715	162	22,7
3	31	Mathematik	14	8	57,1	15	4	26,7	11	2	18,2	11	3	27,3	16	5	31,3
3	32	Informatik	78	22	28,2	51	7	13,7	52	10	19,2	52	11	21,2	94	20	21,3
3	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	213	42	19,7	181	38	21	164	25	15,2	214	35	16,4	304	45	14,8
3		Gesamt Fakultät 3	305	72	23,6	247	49	19,8	227	37	16,3	277	49	17,7	414	70	16,9
		Summe gesamt	870	255	29,3	811	196	24,2	804	199	24,8	1027	251	24,4	1254	284	22,6

Quelle: Hochschulstatistik

Diagramm 2- Studienanfänger

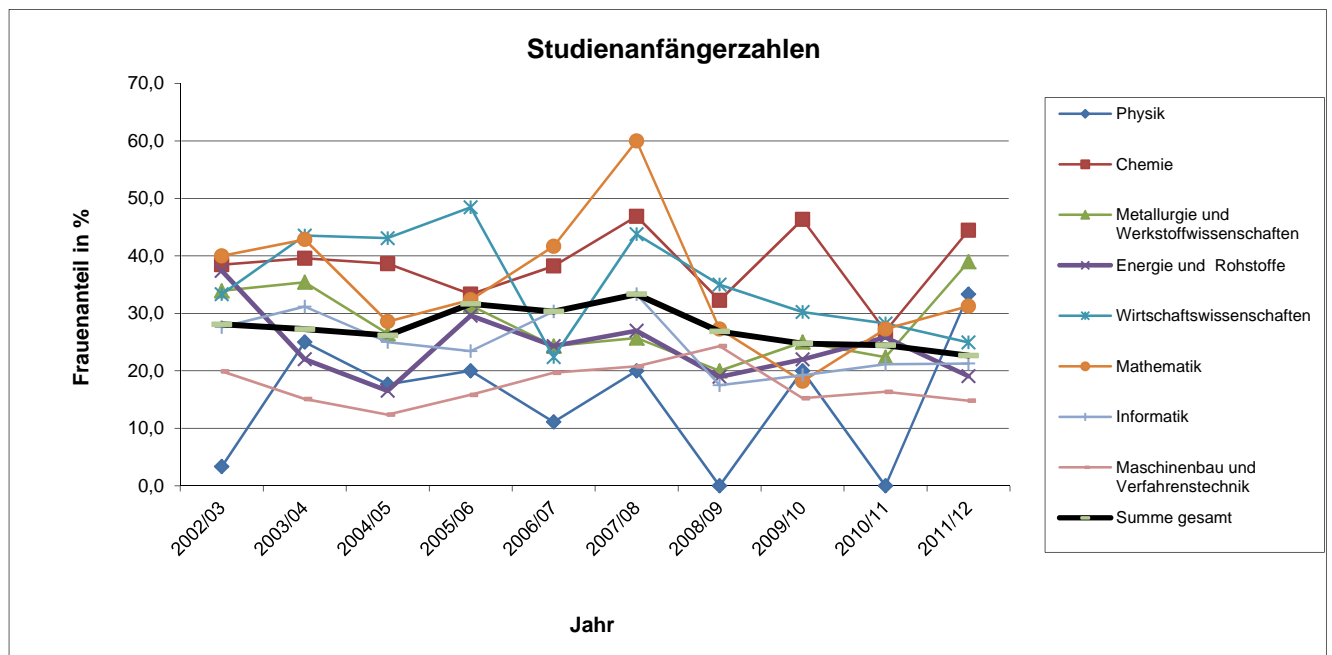


Tabelle 3 - Studierende

Jahreszahl = Stichtag 15.11. des Jahres

Fak	LE	Lehreinheit	2002			2003			2004			2005			2006		
			Gesamt	davon w	w in %	Gesamt	davon w	w in %	Gesamt	davon w	10,7	Gesamt	davon w	w in %	Gesamt	davon w	w in %
1	11	Physik	84	9	10,7	92	12	13,0	104	16	15,4	95	17	17,9	79	15	19,0
	12	Chemie	200	81	40,5	199	81	40,7	201	81	40,3	191	74	38,7	190	75	39,5
	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	199	53	26,6	196	59	30,1	208	63	30,3	216	68	31,5	211	68	32,2
1		Fakultät 1	483	143	29,6	487	152	31,2	513	160	31,2	502	159	31,7	480	158	32,9
2	21	Energie und Rohstoffe	526	146	27,8	494	133	26,9	460	119	25,9	486	134	27,6	489	131	26,8
	22	Wirtschaftswissenschaften	185	42	22,7	228	66	28,9	358	115	32,1	601	242	40,3	733	295	40,2
2		Fakultät 2	711	188	26,4	722	199	27,6	818	234	28,6	1087	376	34,6	1222	426	34,9
3	31	Mathematik	202	74	36,6	195	76	39,0	167	63	37,7	140	54	38,6	118	45	38,1
3	32	Informatik	581	85	14,6	582	107	18,4	562	113	20,1	516	101	19,6	458	91	19,9
	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	791	116	14,7	799	132	16,5	805	122	15,2	825	130	15,8	788	131	16,6
3		Fakultät 3	1574	275	17,5	1576	315	20,0	1534	298	19,4	1481	285	19,2	1364	267	19,6
		Gesamt	2768	606	21,9	2785	666	23,9	2865	692	24,2	3070	820	26,7	3066	851	27,8

Fak	LE	Lehreinheit	2007			2008			2009			2010			2011		
			Gesamt	davon w	w in %	Gesamt	davon w	w in %	Gesamt	davon w	w in %	Gesamt	davon w	w in %	Gesamt	davon w	w in %
1	11	Physik	76	12	15,8	76	11	14,5	65	10	15,4	63	12	19,0	61	11	18,0
	12	Chemie	196	85	43,4	192	76	39,6	191	77	40,3	175	68	38,9	195	74	37,9
	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	216	59	27,3	211	52	24,6	200	51	25,5	229	54	23,6	245	61	24,9
1		Fakultät 1	488	156	32,0	479	139	29,0	456	138	30,3	467	134	28,7	501	146	0,3
2	21	Energie und Rohstoffe	538	140	26,0	590	145	24,6	681	163	23,9	746	171	22,9	877	190	21,7
	22	Wirtschaftswissenschaften	797	341	42,8	898	353	39,3	948	333	35,1	1140	368	32,3	1361	399	29,3
2		Fakultät 2	1335	481	36,0	1488	498	33,5	1629	496	35,1	1886	539	28,6	2238	589	0,3
3	31	Mathematik	107	42	39,3	92	34	37,0	83	29	34,9	79	24	30,4	64	22	34,4
3	32	Informatik	378	83	22,0	327	61	18,7	293	50	17,1	276	51	18,5	309	53	17,2
	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	791	135	17,1	813	147	18,1	818	149	18,2	861	155	18,0	968	163	16,8
3		Fakultät 3	1276	260	20,4	1232	242	19,6	1194	228	19,1	1216	230	18,9	1341	238	17,7
		Gesamt	3099	897	28,9	3199	879	27,5	3279	862	26,3	3569	903	25,3	4080	973	23,8

Quelle: Hochschulstatistik

Diagramm 3 - Studierende

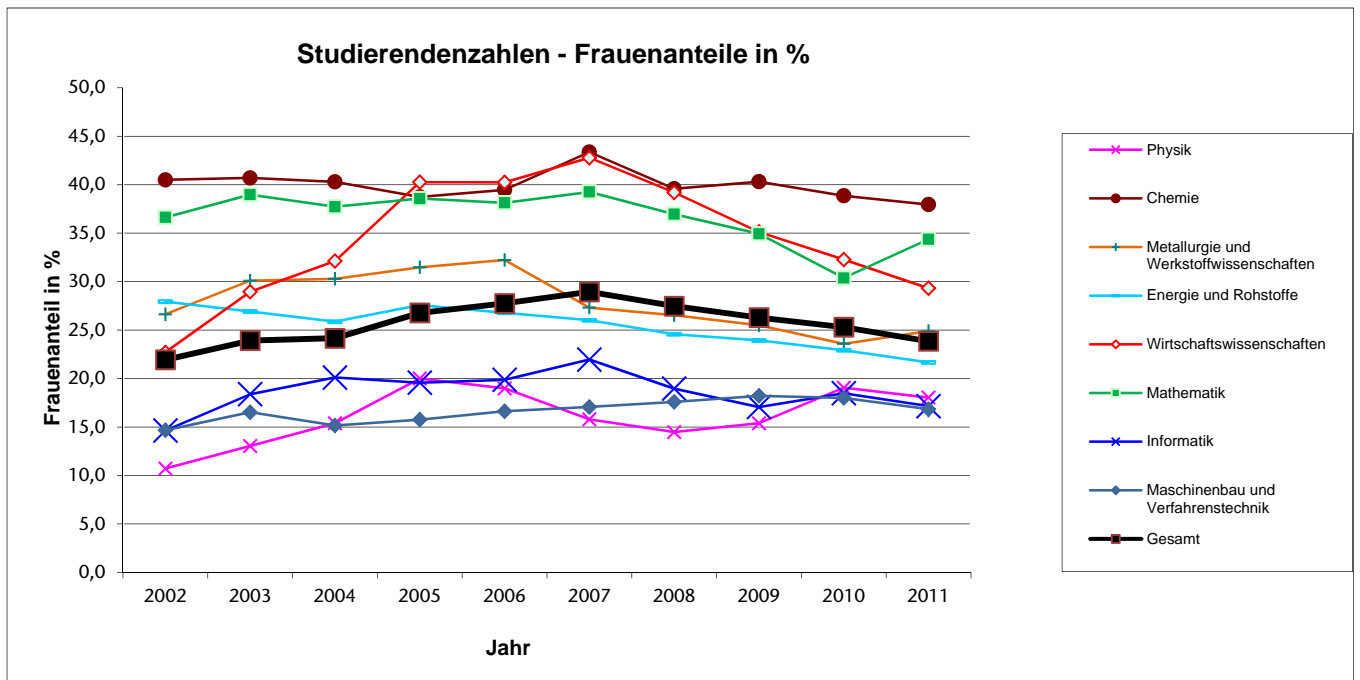


Tabelle 4 - Diplom/Bachelor/Masterabschlüsse

Studienjahr = WS des Jahres + SS des folgenden Jahres

Fak	LE	Semester	2001/02			2002/03			2003/04			2004/05			2005/06		
			Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %
		Lehreinheit															
1	11	Physik	5	0	0,0	8	1	12,5	8	2	25,0	19	0	0,0	23	1	4,3
1	12	Chemie	10	5	50,0	13	4	30,8	16	5	31,3	26	16	61,5	23	9	39,1
1	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	14	2	14,3	16	5	31,3	20	6	30,0	12	2	16,7	16	4	25,0
1		Gesamt Fakultät 1	29	7	24,1	37	10	27,0	44	13	29,5	57	18	31,6	62	14	22,6
2	21	Energie und Rohstoffe	36	5	13,9	45	13	28,9	58	13	22,4	57	11	19,3	61	13	21,3
2	22	Wirtschaftswissenschaften	2	0	0,0	7	3	42,9	13	3	23,1	16	1	6,3	22	4	18,2
2		Gesamt Fakultät 2	38	5	13,2	52	16	30,8	71	16	22,5	73	12	16,4	83	17	20,5
3	31	Mathematik	18	7	38,9	16	7	43,8	25	13	52,0	24	8	33,3	15	7	46,7
3	32	Informatik	14	2	14,3	31	4	12,9	31	2	6,5	38	3	7,9	38	4	10,5
3	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	62	10	16,1	53	8	15,1	69	16	23,2	80	16	20,0	76	16	21,1
3		Gesamt Fakultät 3	94	19	20,2	100	19	19,0	125	31	24,8	142	27	19,0	129	27	20,9
		Summe gesamt	161	31	19,3	189	45	23,8	240	60	25,0	272	57	21,0	274	58	21,2

Fak	LE	Semester	2006/07			2007/08			2008/09			2009/10			2010/11		
			Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %
		Lehreinheit															
1	11	Physik	12	3	25,0	21	4	19	5	0	0,0	9	0	0	8	0	0,0
1	12	Chemie	18	6	33,3	8	4	50	21	13	61,9	22	8	36,4	19	9	47,4
1	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	25	10	40,0	24	13	54,2	34	12	35,3	32	8	25,0	27	9	33,3
1		Gesamt Fakultät 1	55	19	34,5	53	21	39,6	60	25	41,7	63	16	25,4	54	18	33,3
2	21	Energie und Rohstoffe	107	39	36,4	58	16	27,6	87	18	20,7	125	38	30,4	99	28	28,3
2	22	Wirtschaftswissenschaften	27	12	44,4	54	18	33,3	98	55	56,1	101	51	50,5	132	53	40,2
2		Gesamt Fakultät 2	134	51	38,1	112	34	30,4	185	73	39,5	226	89	39,4	231	81	35,1
3	31	Mathematik	16	6	37,5	13	6	46,2	20	7	35,0	9	2	22,2	20	9	45,0
3	32	Informatik	49	8	16,3	48	9	18,8	44	13	29,5	35	8	22,9	31	3	9,7
3	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	97	13	13,4	87	21	24,1	79	14	17,7	89	20	22,5	90	21	23,3
3		Gesamt Fakultät 3	162	27	16,7	148	36	24,3	143	34	23,8	133	30	22,6	141	33	23,4
		Summe gesamt	351	97	27,6	313	91	29,1	388	132	34,0	422	135	32,0	426	132	31,0

Quelle: Hochschulstatistik

Diagramm 4 - Diplom - Bachelor – Master

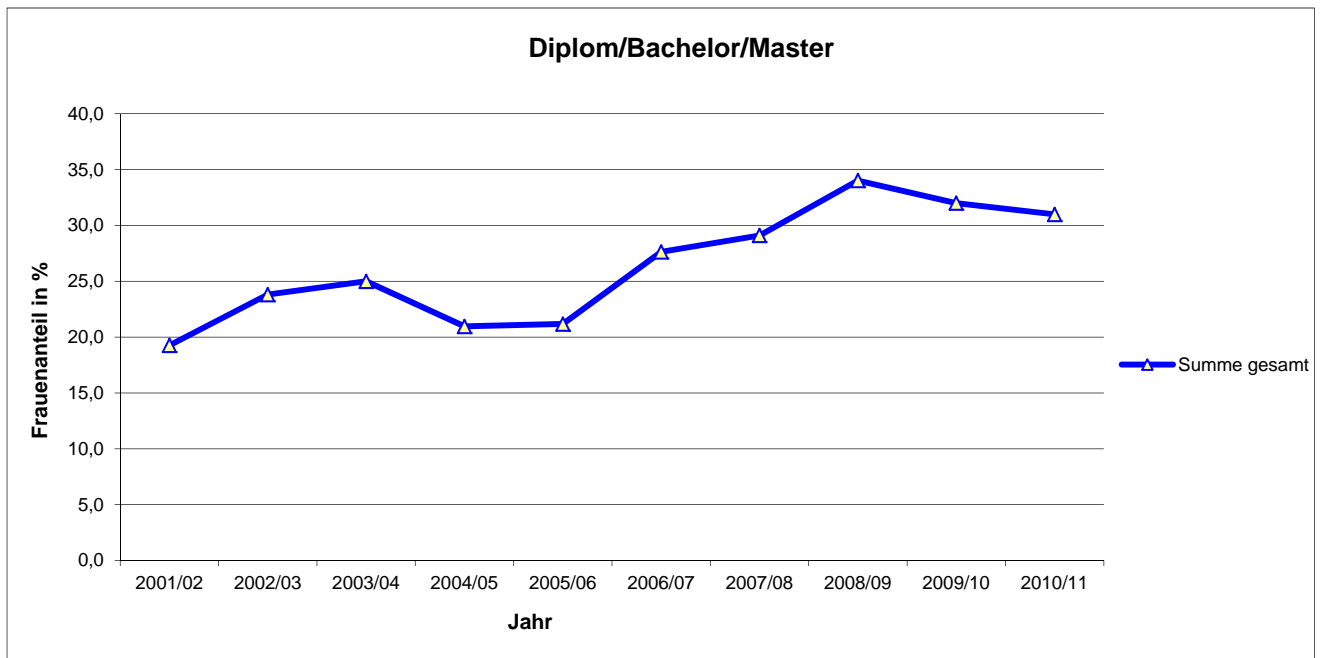


Tabelle 5 - Promotionen

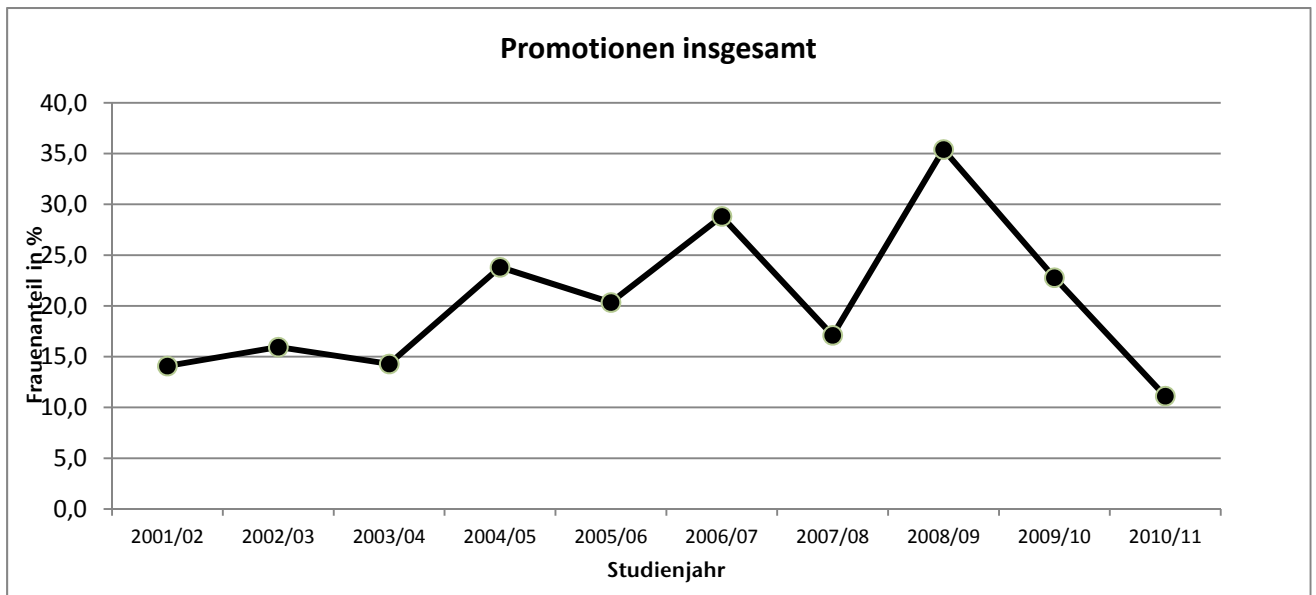
Studienjahr = WS des Jahres + SS des folgenden Jahres

Fak	LE	Semester	2001/02			2002/03			2003/04			2004/05			2005/06		
			Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %
		Lehreinheit															
1	11	Physik	1	0	0	2	0	0	4	0	0	5	2	40	4	1	25
1	12	Chemie	14	5	35,7	12	3	25	9	0	0	11	7	63,6	9	4	44,4
1	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	11	3	27,3	12	2	16,6	15	6	40	26	5	19,2	6	1	16,7
1		Gesamt Fakultät 1	26	8	30,8	26	5	19,2	28	6	21,4	42	14	33,3	19	6	31,6
2	21	Energie und Rohstoffe	7	1	14,3	14	3	21,4	8	1	12,5	19	4	21,05	12	0	0
2	22	Wirtschaftswissenschaften	0	0		3	1	33,3	2	0	0	2	0	0	1	0	0
2		Gesamt Fakultät 2	7	1	14,3	17	4	23,5	10	1	10	21	4	19,1	13	0	0
3	31	Mathematik	0	0		2	1	50	1	0	0	3	1	33,33	1	0	0
3	32	Informatik	4	0	0	2	0	0	3	0	0	3	0	0	3	1	33,3
3	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	34	1	2,9	22	1	4,5	21	2	9,5	15	1	6,7	23	5	21,7
3		Gesamt Fakultät 3	38	1	2,63	26	2	7,6	25	2	8	21	2	9,5	27	6	22,2
		Summe gesamt	71	10	14,1	69	11	15,9	63	9	14,3	84	20	23,8	59	12	20,3

Fak	LE	Semester	2006/07			2007/08			2008/09			2009/10			2010/11		
			Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %	Gesamt	w	w in %
		Lehreinheit															
1	11	Physik	5	0	0	4	0	0	6	1	16,7	3	0	0	5	1	20,0
1	12	Chemie	10	3	30	9	0	0	19	11	57,9	12	5	41,7	8	1	12,5
1	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	16	8	50	25	8	32	13	5	38,5	12	5	41,7	10	1	10,0
1		Gesamt Fakultät 1	31	11	35,4	38	8	21,1	38	17	44,7	27	10	37,0	23	3	13,0
2	21	Energie und Rohstoffe	7	2	28,6	16	2	12,5	13	5	38,5	15	4	26,7	13	1	7,7
2	22	Wirtschaftswissenschaften	4	1	25	4	1	25	1	0	0	1	0	0	5	2	40,0
2		Gesamt Fakultät 2	11	3	27,3	20	3	15	14	5	35,7	16	4	25,0	18	3	16,7
3	31	Mathematik	2	1	50	2	2	100	3	0	0	4	1	25,0	3	0	0
3	32	Informatik	4	1	25	1	0	0	7	1	14,3	8	0	0	6	0	0
3	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	11	1	9,1	15	0	0	17	5	29,4	24	3	12,5	22	2	9,1
3		Gesamt Fakultät 3	17	3	17,7	18	2	11,1	27	6	22,2	36	4	11,1	31	2	6,5
		Summe gesamt	59	17	28,8	76	13	17,1	79	28	35,4	79	18	22,8	72	8	11,1

Quelle: Hochschulstatistik

Diagramm 5 – Promotionen



		A15	1		0,0	1		0,0	1		0,0	1	0	0,0	1	0	0	1	0	0,0	1		0,0
		E13	16	5	31,3	15	5	33,3	15	4	26,7	14	2	14,3	10	0	0	11	0	0,0	6		0,0
		E14	1		0,0	1		0,0	1		0,0	1	0	0,0	1	0	0	1	0	0,0	1		0,0
		E15													0								
		Mathematik Summe	18	5	27,8	17	5	29,4	17	4	23,5	16	2	12,5	12	0	0	13	0	0	9	0	0,0
32		Informatik													0							2	0,0
		A13																					
		A14	1		0,0	1		0,0	1		0,0	1	0	0,0	1	0	0	1	0	0,0	1		0,0
		A15													0								
		E10													1	1	100	1	1	100			
		E12																2	0	0,0	6	2	33,3
		E13	19	3	15,8	17	1	5,9	24	1	4,2	32	3	9,4	35	5	14,3	45	8	17,8	49	9	18,4
		E14																					
		E15																					
		Informatik Summe	20	3	15,0	18	1	5,6	25	1	4,0	33	3	9,1	37	6	16,2	49	9	18,4	58	11	19,0
33		Maschinenbau und Verfahrenstechnik																					
		A13	1		0,0							1	0	0,0	0			1	0	0,0	1		0,0
		A14	4		0,0	5		0,0	4		0,0	3	0	0,0	5	0	0	5	0	0,0	4		0,0
		A15	3	1	33,3	3	1	33,3	3	1	33,3	3	1	33,3	3	1	33,3	3	1	33,3	2	1	50,0
		E12																			1		
		E13	70	12	17,1	70	16	22,9	79	17	21,5	75	14	18,7	92	12	13,0	104	15	14,4	95	12	12,6
		E14	4	1	25,0	3		0,0	2		0,0	3	0	0,0	2	0	0	2	0	0,0	2		0,0
		E15													0	0							
		Maschinenbau und Verfahrenstechnik Summe	82	14	17,1	81	17	21,0	88	18	20,5	85	15	17,6	102	13	12,8	115	16	13,9	105	13	12,4
3		Gesamt Fak. 3	120	22	18,3	116	23	19,8	130	23	17,7	134	20	14,9	151	19	12,6	177	25	14,1	172	24	14,0
		Gesamt	403	90	22,3	412	101	24,5	394	86	21,8	398	94	23,6	474	109	23	452	104	23,0	444	97	21,8

Quelle: Hochschulstatistik

Diagramm 6 - wissenschaftliches Personal

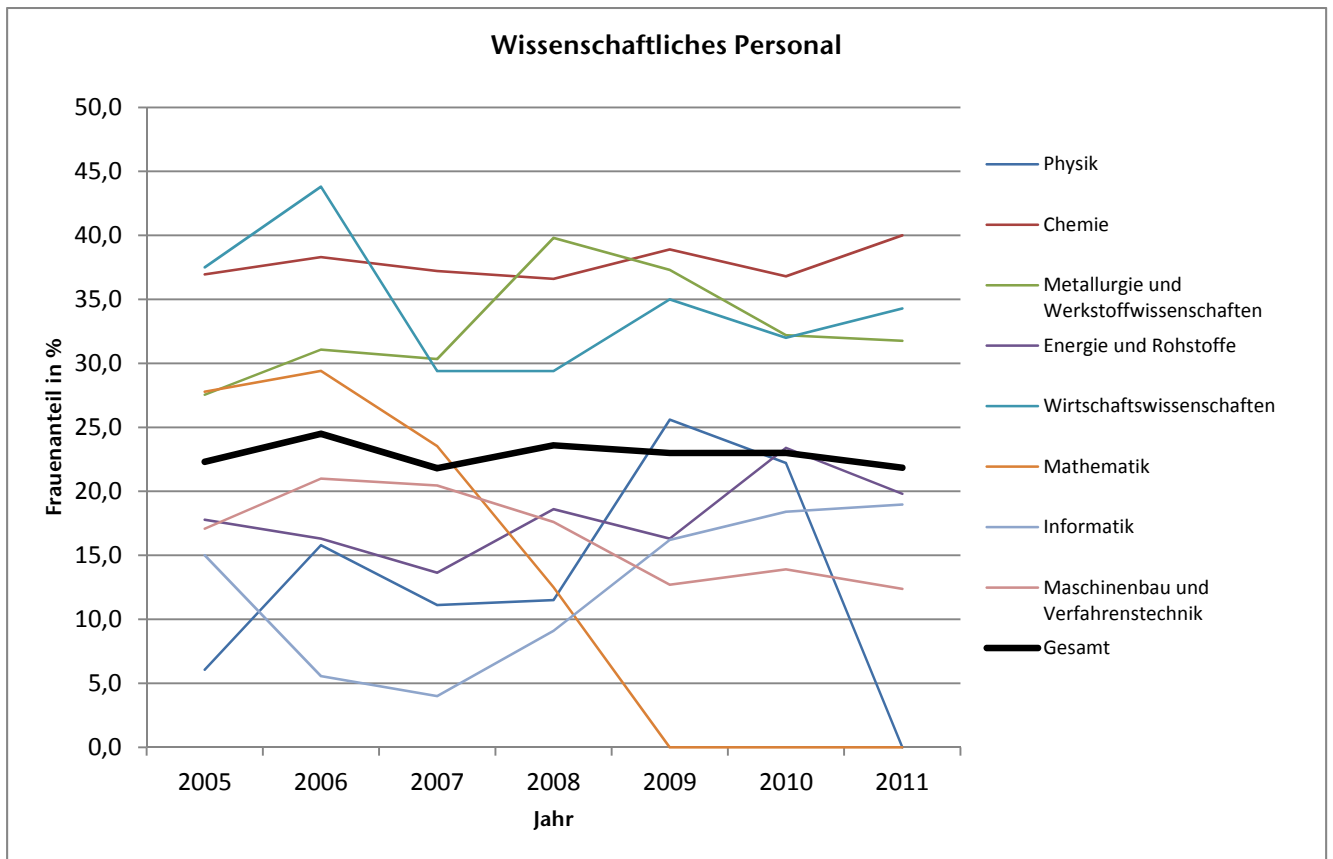


Tabelle 7 - Habilitationen

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Summe
Gesamtzahl	6	12	2	2	2	0	1	4	3	3	2	37
Davon Frauen	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	4
Frauen in %:	0	16,7	0	0	0	0	0	25	0	33,3	0	10,8

Quelle: Hochschulstatistik

Tabelle 8 - Juniorprofessuren

Fak	LE	Lehreinheit	2005			2006			2007			2008			2009			2010			2011		
			ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %
1	11	Physik	1		0,0	1		0,0	1		0,0	1	0	0									
1	12	Chemie	1		0,0	1		0,0	1		0,0	1	0	0			1	0	0	1	0	0	
1	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	1		0,0	1		0,0															
1		Summe Fakultät 1	3	0	0,0	3	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0			1	0	0	1	0	0	
2	22	Wirtschaftswissenschaften	1		0,0	1		0,0															
2		Summe Fakultät 2	1	0	0,0	1	0	0,0									0	0	0				
3	31	Mathematik	1	1	100	1	1	100	1	1	100												
3	32	Informatik	1		0,0	1		0,0	1		0,0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
3	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	1		0,0	1		0,0	1		0,0												
3		Summe Fakultät 3	3	1	33,3	3	1	33,3	3	1	33,3	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	
		Summe gesamt	7	1	14,3	7	1	14,3	5	1	20,0	4	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	

Quelle: Hochschulstatistik

Tabelle 9 - C3/W2-Professuren

Fak	LE	Lehreinheit	2005			2006			2007			2008			2009			2010			2011		
			ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	Ges	W	w in %	Ges	W	w in %	Ges	W	w in %
1	11	Physik	3	0	0,0	3	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0	2	0	0	1	0	0	3	0	0
1	12	Chemie	2	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0
1	13	Metallurgie und Werkstoffwissenschaften	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	1	1	100	1	1	100	1	1	100	2	1	50,0
1		Fakultät 1 gesamt	7	1	14,3	7	1	14,3	6	1	16,7	5	1	20,0	5	1	20,0	4	1	25,0	7	1	14,3
2	21	Energie und Rohstoffe	9	0	0,0	6	0	0,0	6	0	0,0	5	0	0	6	0	0	6	0	0	6	0	0
2	22	Wirtschaftswissenschaften	3	0	0,0	5	1	20,0	5	1	20,0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0
2		Fakultät 2 gesamt	11	0	0,0	11	1	9,1	11	1	9,1	9	0	0	10	0	0	10	0	0	10	0	0
3	31	Mathematik	5	0	0,0	5	1	20,0	4	1	25,0	4	2	50,0	5	2	40,0	5	1	20,0	6	1	16,7
3	32	Informatik	3	1	33,3	2	1	50,0	2	1	50,0	3	1	33,3	3	1	33,3	3	1	33,3	4	1	25,0
3	33	Maschinenbau und Verfahrenstechnik	4	0	0,0	4	0	0,0	4	0	0,0	5	0	0	5	0	0	5	0	0	3	0	0
3		Fakultät 3 gesamt	12	1	8,3	11	2	18,2	10	2	20,0	12	3	25,0	13	3	23,1	13	2	15,4	13	2	15,4
		Summe Lehreinheiten	31	2	6,5	29	4	13,8	27	4	14,8	26	4	15,4	28	4	14,3	27	3	11,1	30	3	10

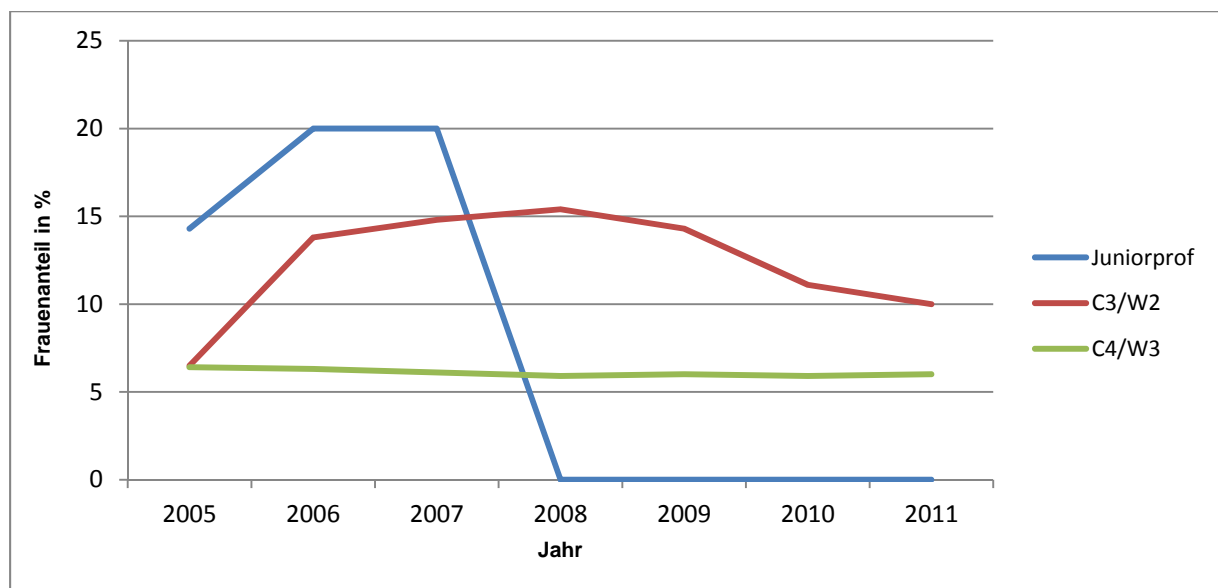
Quelle: Hochschulstatistik

Tabelle 10 - C4/W3-Professuren

Fak	LE	Lehreinheit	2005			2006			2007			2008			2009			2010			2011		
			ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %	ges	W	w in %
1	11	Physik	3	0	0,0	3	0	0,0	3	0	0,0	3	0	0	3	0	0,0	3	0	0	3	0	0
1	12	Chemie	5	1	20,0	4	1	25,0	4	1	25,0	4	1	25,0	3	1	33,3	3	1	33,3	2	0	0
1	13	Metallurgie und Werkstoffwiss.	8	0	0,0	8	0	0,0	7	0	0,0	7	0	0	7	0	0,0	7	0	0,0	6	0	0
1		Fakultät 1 gesamt	16	1	6,3	15	1	6,7	14	1	7,1	14	1	7,1	13	1	7,7	13	1	7,7	11	0	0
2	21	Energie und Rohstoffe	14	0	0,0	15	0	0,0	16	0	0,0	15	0	0	16	0	0,0	17	0	0,0	17	1	5,9
2	22	Wirtschaftswissenschaften	3	1	33,3	3	1	33,3	3	1	33,3	4	2	50,0	4	2	50,0	4	2	50,0	4	2	50,0
2		Fakultät 2 gesamt	17	1	5,9	18	1	5,6	19	1	5,2	19	2	10,5	20	2	10,0	21	2	9,5	21	3	14,3
3	31	Mathematik	3		0,0	3		0,0	3		0,0	3	0	0	2	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0
3	32	Informatik	3	1	33,3	4	0	0,0	4	0	0,0	5	0	0	5	0	0,0	5	0	0,0	5	0	0
3	33	Maschinenbau u. Verf.-technik	7	0	0,0	8	1	12,5	9	1	11,1	10	0	0	10	0	0,0	10	0	0,0	11	0	0
3		Fakultät 3 gesamt	13	1	7,7	15	1	6,7	16	1	6,3	18	0	0	17	0	0,0	17	0	0,0	18	0	0
		Summe Lehreinheiten	46	3	6,5	48	3	6,3	49	3	6,1	51	3	5,9	50	3	6,0	51	3	5,9	50	3	6,0

Quelle: Hochschulstatistik

Diagramm 7 - Juniorprofessuren, Professuren



6.2 Frauenanteile im Verwaltungsbereich

Tabelle 11- Beamtinnen und Beamte

Eingruppierung	2002			2003			2004			2005			2006		
	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %
A8	1		0,0	1		0,0	1		0,0	1		0,0	1		0,0
A9	3	2	66,7	4	3	75,0	4	3	75,0	4	3	75,0	2	2	100
A10	7	2	28,6	6	2	33,3	6	2	33,3	6	2	33,3	6	2	33,3
A11	3	1	33,3	3	1	33,3	2	1	50,0	2	1	50,0	3	2	66,7
A12	2		0,0	2		0,0	3		0,0	3		0,0	2		0,0
A13	5	2	40,0	3	1	33,3	3	1	33,3	4	2	50,0	3	1	33,3
A14	2	1	50,0	3	2	66,7	3	2	66,7	2	2	100	2	2	100
A15	1		0,0	2		0,0	2		0,0	2		0,0	1		0,0
A16	1		0,0	1		0,0	1		0,0				1		0,0
W3													2	1	50,0
Gesamt	25	8	32,0	25	9	36,0	25	9	36,0	24	10	41,7	23	10	43,5

Eingruppierung	2007			2008			2009			2010			2011		
	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %
A8	1		0,0	1	0	0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
A9	1	1	100	1	1	100	1	1	100	2	2	100	2	2	100,0
A10	4	3	75,0	4	3	75,0	6	5	83,3	5	4	80,0	3	2	66,7
A11	5	2	40,0	5	2	40,0	5	2	40,0	6	3	50,0	8	5	62,5
A12	3		0,0	3	0	0	3	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0,0
A13	3	1	33,3	3	1	33,3	2	1	50,0	3	2	66,7	3	2	66,7
A14	2	2	100	2	2	100	3	2	66,7	4	2	50,0	3	2	66,7
A15	1		0,0	1	0	0			0				1	0	0,0
A16	1		0,0	1	0	0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
W3	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0
Gesamt	23	10	43,5	23	10	43,5	24	12	50,0	26	14	53,8	26	14	53,8

Quelle: Hochschulstatistik

Tabelle 12 - Beschäftigte

Eingruppierung	2002			2003			2004			2005			2006		
	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %
E2	28	24	85,7	25	23	92,0	22	17	77,3	14	13	92,9	11	11	100
E3	11	8	72,7	11	8	72,7	4	3	75,0	1	1	100	4	3	75,0
E4	7	2	28,6	8	3	37,5	7	3	42,9	4		0,0	1		0,0
E5	87	53	60,9	84	48	57,1	79	40	50,6	83	44	53,0	59	33	55,9
E6	131	87	66,4	129	84	65,1	127	79	62,2	129	80	62,0	145	83	57,2
E7	26		0,0	23		0,0	24		0,0	23		0,0	23		0,0
E8	73	26	35,6	69	26	37,7	63	22	34,9	63	23	36,5	66	25	37,9
E9	91	22	24,2	83	21	25,3	84	24	28,6	78	23	29,5	76	22	28,9
E10	30	5	16,7	31	6	19,4	32	6	18,8	29	4	13,8	24	3	12,5
E11	9	2	22,2	11	2	18,2	9	2	22,2	11	3	27,3	15	4	26,7
E12	2		0,0	3		0,0	3		0,0	3		0,0	3		0,0
E13	13	5	38,5	11	4	36,4	10	5	50,0	10	5	50,0	16	9	56,3
E14	6	1	16,7	5	1	20,0	5	1	20,0	5	1	20,0	8	2	25,0
Fahrer	1		0,0	1		0,0	1		0,0	1		0,0			
Gesamt	515	235	45,6	494	226	45,7	470	202	43,0	454	197	43,4	451	195	43,2

Eingruppierung	2007			2008			2009			2010			2011		
	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %	ges	w	w in %
E2	11	11	100	11	11	100	7	7	100	6	6	100	6	6	100,0
E3	1	1	100	2	1	50,0	3	3	100	4	3	75,0	5	3	60,0
E4	3	1	33,3	1	0	0	1	0	0,0	3	0	0,0	4	0	0,0
E5	57	32	56,1	57	33	57,9	59	35	59,3	63	38	60,3	56	36	64,3
E6	147	82	55,8	147	83	56,5	162	85	52,5	149	80	53,7	141	80	56,7
E7	21		0,0	20	0	0	20	0	0,0	19	0	0,0	19	0	0,0
E8	70	27	38,6	69	25	36,2	77	28	36,4	85	32	37,6	85	33	38,8
E9	84	28	33,3	78	26	33,3	74	27	36,5	65	24	36,9	63	23	36,5
E10	22	3	13,6	24	6	25,0	21	5	23,8	23	6	26,1	21	6	28,6
E11	15	4	26,7	15	4	26,7	16	4	25,0	17	5	29,4	18	5	27,8
E12	5	1	20,0	5	1	20,0	4	0	0,0	4	0	0,0	4	0	0,0
E13	16	10	62,5	21	14	66,7	21	12	57,1%	22	13	59,1	20	12	60,0
E14	9	4	44,4	9	3	33,3	9	3	33,3	9	3	33,3	10	4	40,0
Fahrer	1		0,0	1	0	0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Gesamt	462	204	44,2	460	207	45,0	475	209	44,0	470	210	44,7	453	208	45,9

Quelle: Hochschulstatistik

Tabelle 13 - Auszubildende

Berufe	2002			2003			2004			2005			2006		
	Gesamt	W	W in %	Gesamt	W	W in %	Gesamt	W	W in %	Gesamt	W	W in %	Gesamt	W	W in %
Buchbinder/in	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
Chemielaborant/in	5	1	20,0	6	0	0,0	6	0	0,0	5	1	20,0	5	0	0,0
Elektroinstallateur/in	1	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Elektromechaniker/in	2	1	50,0	2	1	50,0	1	1	100,0						
Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik	3	1	33,3	3	1	33,3	1	1	100,0	2	0	0,0	2	1	50,0
Elektroniker/in für Betriebstechnik							2	0	0,0	3	0	0,0	3	0	0,0
Elektroniker/in für Geräte und Systeme							6	0	0,0	9	0	0,0	12	0	0,0
Fachgest. Medien- und Informationsdienste													1	0	0,0
Fachinformatiker/in (Anwendungs-entwicklung)															
Fachinformatiker/in (Systemintegration)	10	1	10,0	10	1	10,0	13	2	15,4	17	1	5,9	20	1	5,0
Feinmechaniker/in	29	4	13,8	23	4	17,4	17	4	23,5	5	0	0,0			
Feinmechaniker/in Feinmechanik				3	0	0,0	9	0	0,0	20	3	15,0	24	1	4,2
Feinmechaniker/in Maschinenbau				5	0	0,0	6	0	0,0	7	0	0,0	8	0	0,0
Industrieelektroniker/in	15	1	6,7	13	1	7,7	7	1	14,3	3	0	0,0			
Industriemechaniker/in	3	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0,0	3	0	0,0	4	0	0,0
Informationskaufmann/frau	3	1	33,3	3	0	0,0	3	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0
IT-Systemelektroniker/in				1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0			
Kaufmann/frau für Bürokommunikation															
Kraftfahrzeugmechaniker/in	4	0	0,0	3	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0
Kraftfahrzeugmechatroniker/in				1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0			
Maschinenbau- mechaniker/in	14	1	7,1	10	0	0,0	6	0	0,0	2	0	0,0			
Medien- und Informationsdienste															
Mediengestalter/in in Bild und Ton							1	0	0,0	1	1	100,0	2	1	50,0
Physiklaborant/in							1	1	100,0	2	1	50,0	3	2	66,7
Technische(r) Zeichner/in	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0	2	1	50,0
Tischler/in	2	1	50,0	2	0	0,0	2	0	0,0	2	2	100,0	2	2	100,0
Verfahrensmech. Kunststofftechnik	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Werkstoffprüfer/in	5	1	20,0	6	1	16,7	6	1	16,7	7	2	28,6	7	1	14,3
Maschinenbauer/in															
Werkzeugmacher/in															
Nachrichtengeräte- mechaniker/in															
Werkzeugmechaniker/in	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
ohne Zuordnung				0	2		0	4		0	3		0	4	
Gesamt	101	15	14,9	100	13	13,0	100	17	17,0	100	16	16,0	101	15	14,9

Berufe	2007			2008			2009			2010			2011		
	Gesamt	W	W in %	Gesamt	W	W in %	Gesamt	W	W in %	Gesamt	W	W in %	Gesamt	W	W in %
Buchbinder/in	1	1	100,0	1	1	100,0									
Chemielaborant/in	4	2	50,0	4	1	25,0	6	2	33,3	7	3	42,9	7	2	28,6
Elektroinstallateur/in				1	0	0,0									
Elektromechaniker/in															
Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik	3	0	0,0	2	1	50,0	2	1	50	2	0	0,0	2	1	50
Elektroniker/in für Betriebstechnik	2	0	0,0	2	0	0,0	2	0	0	3	0	0,0	3		0
Elektroniker/in für Geräte und Systeme	10	1	10,0	10	0	0,0	7	0	0	8	1	12,5	8	2	25
Fachangest. Medien- und Informationsdienste	1	1	100,0	1	1	100,0							5		0
Fachinformatiker/in (Anwendungs-entwicklung)							6	2	33,3	7	1	14,3	22	2	9,09
Fachinformatiker/in (Systemintegration)	24	5	20,8	24	6	25,0	16	2	12,5	18	1	5,6	1		0
Feinmechaniker/in															
Feinmechaniker/in Feinmechanik	26	2	7,7	25	2	8,0	21	1	4,76	20	1	5,0	20		0
Feinmechaniker/in Maschinenbau	6	0	0,0	7	0	0,0	7	0	0	10	0	0,0	10		0
Industrieelektroniker/in															
Industriemechaniker/in	3	0	0,0	3	0	0,0	1	0	0	3	0	0,0	3		0
Informationskaufmann/frau															
IT-Systemelektroniker/in				1	1	100,0	1	1	100	1	1	100,0			
Kaufmann/frau für Bürokommunikation	2	2	100,0	3	3	100,0	4	4	100	2	2	100,0	1	1	100
Kraftfahrzeugmechaniker/in															
Kraftfahrzeugmechaniker/in															
Maschinenbau-mechaniker/in															
Medien- und Informationsdienste							1	1	100	1	1	100,0	1	1	100
Mediengestalter/in in Bild und Ton	2	2	100,0	2	2	100,0	2	2	100	2	2	100,0	2	1	50
Physiklaborant/in	3	2	66,7	3	2	66,7	2	1	50	3	2	66,7	3	2	66,7
Technische(r) Zeichner/in	1	1	100,0	2	1	50,0	2	1	50	2	1	50,0	1		0
Tischler/in	3	2	66,7	3	1	33,3	1	0	0	2	2	100,0	3	3	100
Verfahrensmech. Kunststofftechnik	1	0	0,0	1	0	0,0									
Werkstoffprüfer/in	7	2	28,6	7	1	14,3	7	1	14,3	6	1	16,7	5	1	20
Maschinenbauer/in															
Werkzeugmacher/in															
Nachrichtengeräte-mechaniker/in															
Werkzeugmechaniker/in	1	0	0	1	0	0,0									
ohne Zuordnung															
Gesamt	100	23	23	103	23	22,3	88	19	21,6	97	19	19,6	97	16	16,5

Quelle: Hochschulstatistik

Ausbildungsbeginn: 01. August bzw. 01. September eines jeden Jahres

1) 2 Ausbildungsplätze als Fachinformatiker/in wurden jeweils vom MWK (Sonderprogramm) als auch vom IMAB zusätzlich zur Verfügung gestellt

2) 1 Ausbildungsplatz als Fachinformatiker/in wurde vom MWK (Sonderprogramm) zusätzlich zur Verfügung gestellt.

Die sowohl vom MWK (Sonderprogramm) als auch vom IMAB zusätzlich zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze werden in der Darstellung der Landeszuschuss-Stellen nicht ausgewiesen

*) 2007: 1 Ausbildungsplatz als Fachinformatiker wird von anderer Quelle bezahlt.

Diagramm 8 - Frauenanteile im Verwaltungsbereich - Übersicht

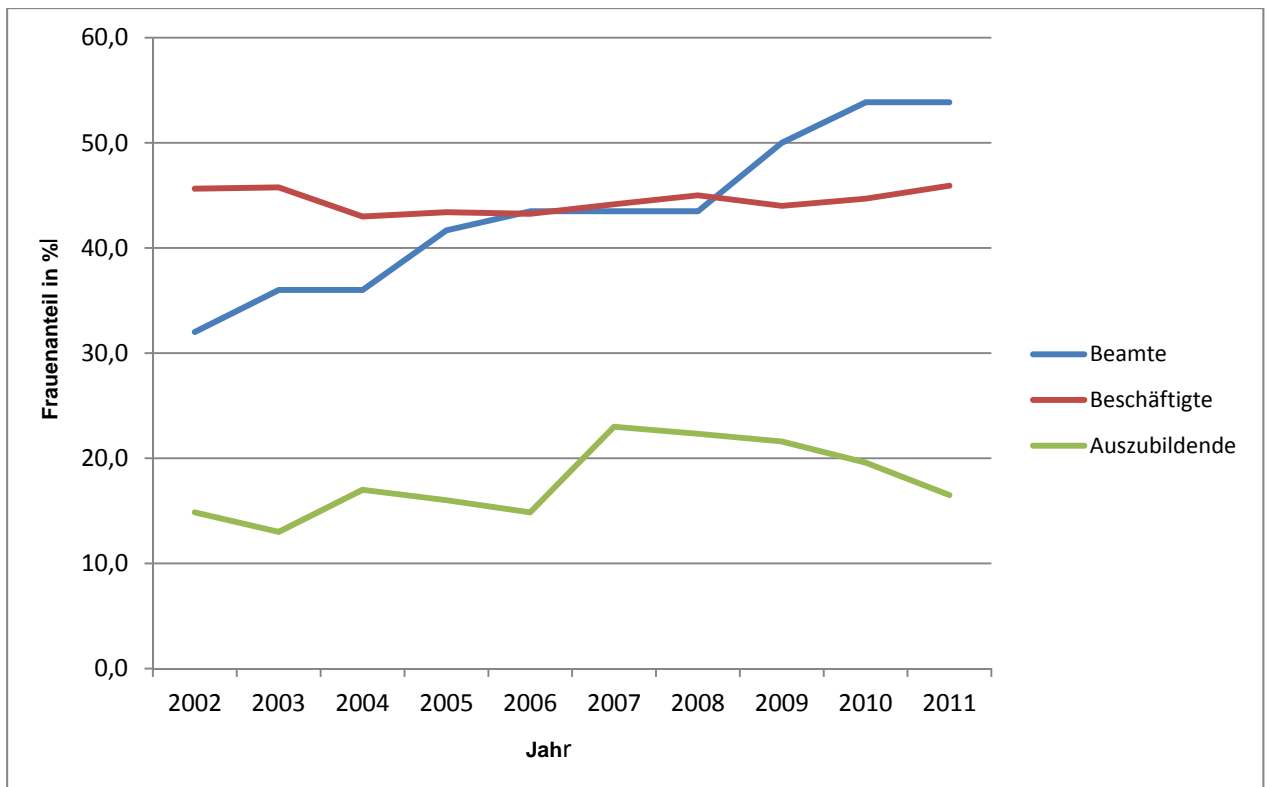


Tabelle 14 - Frauenanteile in Gremien

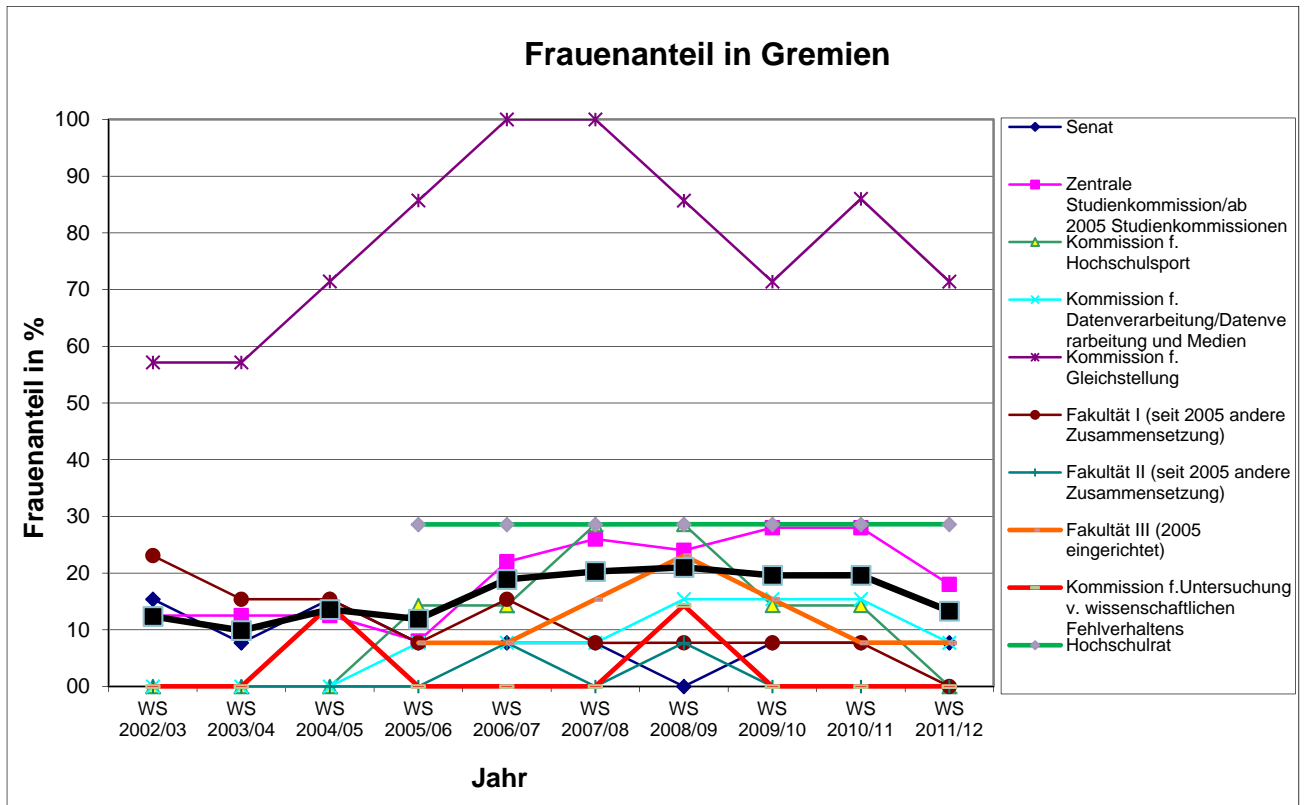
	WS 2002/03			WS 2003/04			WS 2004/05			WS 2005/06			WS 2006/07		
	Ges.	w	w in %	Ges.	w	w in %	Ges.	w	w in %	Ges.	w	w in %	Ges.	w	w in %
Senat	13	2	15,4	13	1	7,7	13	2	15,4	13	1	7,7	13	1	7,7
Zentrale Studienkommission *)	8	1	12,5	8	1	12,5	8	1	12,5	50	4	8,0	50	11	22,0
Kommission f. Hochschulsport	7	0	0,0	7	0	0,0	7	0	0,0	7	1	14,3	7	1	14,3
Kommission f. Datenverarbeitung **)	13	0	0,0	13	0	0,0	13	0	0,0	13	1	7,7	13	1	7,7
Kommission f. Gleichstellung	7	4	57,1	7	4	57,1	7	5	71,4	7	6	85,7	7	7	100
Fakultät I *)	13	3	23,1	13	2	15,4	13	2	15,4	13	1	7,7	13	2	15,4
Fakultät II *)	13	0	0,0	13	0	0,0	13	0	0,0	13	0	0,0	13	1	7,7
Fakultät III ***)							0			13	1	7,7	13	1	7,7
Kommission f. Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens v.)	7	0	0,0	7	0	0,0	7	1	14,3	7	0	0,0	7	0	0,0
Hochschulrat										7	2	28,6	7	2	28,6
Gesamt	81	10	12,3	81	8	9,9	81	11	13,6	143	17	11,9	143	27	18,9

	WS 2007/08			WS 2008/09			WS 2009/10			WS 2010/11			WS2011/12		
	Ges.	w	w in %	Ges.	w	w in %	Ges.	w	w in %	Ges.	w	w in %	Ges.	w	w in %
Senat	13	1	7,7	13	0	0,0	13	1	7,7	13	1	7,7	13	1	7,7
Zentrale Studienkommission 1)	50	13	26,0	50	12	24,0	50	14	28,0	50	14	28,0	50	9	18,0
Kommission f. Hochschulsport	7	2	28,6	7	2	28,6	7	1	14,3	7	1	14,3	7	0	0,0
Kommission f. Datenverarbeitung 2)	13	1	7,7	13	2	15,4	13	2	15,4	13	2	15,4	13	1	7,7
Kommission f. Gleichstellung	7	7	100,0	7	6	85,7	7	5	71,4	7	6	85,7	7	5	71,4
Fakultät I 3)	13	1	7,7	13	1	7,7	13	1	7,7	13	1	7,7	13	0	0,0
Fakultät II 3)	13	0	0,0	13	1	7,7	13	0	0,0	13	0	0,0	13	0	0,0
Fakultät III 4)	13	2	15,4	13	3	23,1	13	2	15,4	13	1	7,7	13	1	7,7
Kommission f. Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens v.)	7	0	0,0	7	1	14,3	7	0	0,0	7	0	0,0	7	0	0,0
Hochschulrat	7	2	28,6	7	2	28,6	7	2	28,6	7	2	28,6	7	2	28,6
Gesamt	143	29	20,3	143	30	21,0	143	28	19,6	143	28	19,6	143	19	13,3

Quelle: Gleichstellungsbüro

- 1) seit 2005 andere Zusammensetzung
- 2) seit 2005 Datenverarbeitung und Medien
- 3) seit 2005 andere Form
- 4) 2005 eingerichtet

Diagramm 9 - Frauenanteile in Gremien



**6.10.20 Zweite Änderung der Diplomprüfungsordnung
für den Studiengang Physik/Physikalische Technologien
an der Technischen Universität Clausthal,
Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
Vom 8. Januar 2013**

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Physik/Physikalische Technologien der Technischen Universität Clausthal, Fachbereich Physik, Metallurgie und Werkstoffwissenschaften vom 21. April 1998, genehmigt vom MWK am 17. September 1998 (Az.: 11B.1-743 01-12) - (Mitt. TUC Seite 13), in der Fassung des Fachbereichsratsbeschlusses vom 17. November 1998. Genehmigt vom MWK am 24. März 1999 (Az.: 11B.1-743 01-12) – (Mitt. TUC 1999 Seite 107) wird mit Beschluss der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaft vom 8. Januar 2013 und Genehmigung des Präsidiums der Technischen Universität Clausthal (§ 37 Abs. 1 Ziffer 5b NHG) vom 5. Februar 2013 wie folgt geändert:

Abschnitt I

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Physik/Physikalische Technologien wird wie folgt geändert:

1. Es wird ein neuer § 30 eingefügt:

**„§ 30
Schlussbestimmungen**

Eine Prüfung nach dieser Prüfungsordnung und allen vor in Kraft treten dieser Prüfungsordnung geltenden Prüfungsordnungen für den Diplomstudiengang Physik/Physikalische Technologien der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften der TU Clausthal wird letztmals im Prüfungszeitraum des Wintersemesters 2013/2014 durchgeführt.“

2. Es wird ein neuer § 31 eingefügt:

**„§ 31
Außer-Kraft-Treten**

Diese Prüfungsordnung tritt zum Ende des Prüfungszeitraums des Wintersemesters 2013/2014 außer Kraft.“

3. Der bisherige § 29 wird zu § 32.

Abschnitt II

Diese Änderung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.

**6.10.21 Dritte Änderung der Diplomprüfungsordnung
für den Studiengang Metallurgie
an der Technischen Universität Clausthal,
Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
Vom 8. Januar 2013**

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Metallurgie der Technischen Universität Clausthal, Fachbereich Physik, Metallurgie und Werkstoffwissenschaften vom 09. März 1999, genehmigt vom MWK am 05. Juli 1999 (Az.: 11 B.1-743 01-10) – (Mitt. TUC Seite 475) in der Fassung des Fachbereichsratsbeschlusses vom 20. November 2001. Genehmigt vom MWK am 18. Februar 2002 (Az.: 11.3-743 01-10) – (Mitt. TUC 2002 Seite 61), zuletzt geändert mit Beschluss des Fachbereichsrates vom 13.04.2004 und durch Präsidiumsgenehmigung vom 28. September 2004 (Mitt. TUC 2004, Seite 506) wird mit Beschluss der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaft vom 8. Januar 2013 und Genehmigung des Präsidiums der Technischen Universität Clausthal (§ 37 Abs. 1 Ziffer 5b NHG) vom 5. Februar 2013 wie folgt geändert:

Abschnitt I

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Metallurgie wird wie folgt geändert:

1. Es wird ein neuer § 30 eingefügt:

**„§ 30
Schlussbestimmungen**

Eine Prüfung nach dieser Prüfungsordnung und allen vor in Kraft treten dieser Prüfungsordnung geltenden Prüfungsordnungen für den Diplomstudiengang Metallurgie der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften der TU Clausthal wird letztmals im Prüfungszeitraum des Wintersemesters 2013/2014 durchgeführt.“

2. Es wird ein neuer § 31 eingefügt:

**„§ 31
Außer-Kraft-Treten**

Diese Prüfungsordnung tritt zum Ende des Prüfungszeitraums des Wintersemesters 2013/2014 außer Kraft.“

3. Der bisherige § 29 wird zu § 32.

Abschnitt II

Diese Änderung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.

**6.10.23 Zweite Änderung der Diplomprüfungsordnung
für den Studiengang Werkstoffwissenschaften
an der Technischen Universität Clausthal,
Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
Vom 8. Januar 2013**

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Werkstoffwissenschaften der Technischen Universität Clausthal, Fachbereich Physik, Metallurgie und Werkstoffwissenschaften vom 09. März 1999, genehmigt vom MWK am 05. Juli 1999 (Az.: 11 B.1 743 01- 17) – (Mitt. TUC 1999 Seite 506), in der Fassung des Fachbereichsratsbeschlusses vom 12. Juni 2001, genehmigt vom MWK vom 30. Juli 2001 (Az.: -11.3-743 01-17) – (Mitt. TUC 2001 Seite 221), wird mit Beschluss der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaft vom 8. Januar 2013 und Genehmigung des Präsidiums der Technischen Universität Clausthal (§ 37 Abs. 1 Ziffer 5b NHG) vom 5. Februar 2013 wie folgt geändert:

Abschnitt I

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Werkstoffwissenschaften wird wie folgt geändert:

1. Es wird ein neuer § 30 eingefügt:

**„§ 30
Schlussbestimmungen**

Eine Prüfung nach dieser Prüfungsordnung und allen vor in Kraft treten dieser Prüfungsordnung geltenden Prüfungsordnungen für den Diplomstudiengang Werkstoffwissenschaften der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften der TU Clausthal wird letztmals im Prüfungszeitraum des Wintersemesters 2013/2014 durchgeführt.“

2. Es wird ein neuer § 31 eingefügt:

**„§ 31
Außer-Kraft-Treten**

Diese Prüfungsordnung tritt zum Ende des Prüfungszeitraums des Wintersemesters 2013/2014 außer Kraft.“

3. Der bisherige § 29 wird zu § 32.

Abschnitt II

Diese Änderung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.

**6.10.26 Erste Änderung der Diplomprüfungsordnung
für den Ergänzungsstudiengang Physik/Physikalische Technologien
an der Technischen Universität Clausthal,
Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
Vom 8. Januar 2013**

Die Diplomprüfungsordnung für den Ergänzungsstudiengang Physik/Physikalische Technologien der Technischen Universität Clausthal, Fachbereich Physik, Metallurgie und Werkstoffwissenschaften vom 14. Februar 2000, genehmigt vom MWK am 17. April 2000 (Az.: 11.3 743 01 - 47) wird mit Beschluss der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaft vom 8. Januar 2013 und Genehmigung des Präsidiums der Technischen Universität Clausthal (§ 37 Abs. 1 Ziffer 5b NHG) vom 5. Februar 2013 wie folgt geändert:

Abschnitt I

Die Diplomprüfungsordnung für den Ergänzungsstudiengang Physik/Physikalische Technologien wird wie folgt geändert:

1. Es wird ein neuer § 24 eingefügt:

**„§ 24
Schlussbestimmungen**

Eine Prüfung nach dieser Prüfungsordnung und allen vor in Kraft treten dieser Prüfungsordnung geltenden Prüfungsordnungen für den Ergänzungsstudiengang Physik/Physikalische Technologien der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften der TU Clausthal wird letztmals im Prüfungszeitraum des Wintersemesters 2013/2014 durchgeführt.“

2. Es wird ein neuer § 25 eingefügt:

**„§ 25
Außer-Kraft-Treten**

Diese Prüfungsordnung tritt zum Ende des Prüfungszeitraums des Wintersemesters 2013/2014 außer Kraft.“

3. Der bisherige § 24 wird zu § 26.

Abschnitt II

Diese Änderung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.

**6.10.33 Dritte Änderung der Diplomprüfungsordnung
für den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen
an der Technischen Universität Clausthal,
Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften
Vom 8. Januar 2013**

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen vom 15. Oktober 1996 (Nds. MBl. Nr. 26/1997, Seite 985) wird mit Beschluss der Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften vom 8. Januar 2013 und Genehmigung des Präsidiums der Technischen Universität Clausthal (§ 37 Abs. 1 Ziffer 5b NHG) vom 24. Januar 2013 wie folgt geändert:

Abschnitt I

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen wird wie folgt geändert:

1. Der bisherige § 29 wird zu § 28 Übergangsbestimmungen
2. Es wird ein neuer § 29 eingefügt:

**„§ 29
Schlussbestimmungen**

Eine Prüfung nach dieser Prüfungsordnung und allen vor in Kraft treten dieser Prüfungsordnung geltenden Prüfungsordnungen für den Diplomstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen der Fakultät für Energie- und Wirtschaftswissenschaften der TU Clausthal wird letztmals im Prüfungszeitraum des Sommersemesters 2015 durchgeführt.“

3. Es wird ein neuer § 30 eingefügt:

**„§ 30
Außer-Kraft-Treten**

Diese Prüfungsordnung tritt zum Ende des Prüfungszeitraumes des Sommersemesters 2015 außer Kraft.“

4. Der bisherige § 28 wird zu § 31.

Abschnitt II

Diese Änderung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.

**6.10.45 Zweite Änderung der Diplomprüfungsordnung
für den Studiengang Chemie
an der Technischen Universität Clausthal,
Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften
Vom 8. Januar 2013**

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Chemie der Technischen Universität Clausthal, Fachbereich Maschinenbau, Verfahrenstechnik und Chemie vom 12. Dezember 1997 (Mitt. TUC 1998, Seite 160), in der Fassung des Fachbereichsratsbeschlusses vom 25. Januar 2002, genehmigt vom MWK am 13. Februar 2002 (Az.: 11.3-743 01-2) – (Mitt. TUC 2002, Seite 70) wird mit Beschluss der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaft vom 8. Januar 2013 und Genehmigung des Präsidiums der Technischen Universität Clausthal (§ 37 Abs. 1 Ziffer 5b NHG) vom 5. Februar 2013 wie folgt geändert:

Abschnitt I

Die Diplomprüfungsordnung für den Studiengang Chemie wird wie folgt geändert:

1. Es wird ein neuer § 33 eingefügt:

**„§ 33
Schlussbestimmungen**

Eine Prüfung nach dieser Prüfungsordnung und allen vor in Kraft treten dieser Prüfungsordnung geltenden Prüfungsordnungen für den Diplomstudiengang Chemie der Fakultät für Natur- und Materialwissenschaften der TU Clausthal wird letztmals im Prüfungszeitraum des Wintersemesters 2013/2014 durchgeführt.“

2. Es wird ein neuer § 34 eingefügt:

**„§ 34
Außer-Kraft-Treten**

Diese Prüfungsordnung tritt zum Ende des Prüfungszeitraums des Wintersemesters 2013/2014 außer Kraft.“

3. Der bisherige § 33 wird zu § 35.

Abschnitt II

Diese Änderung tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft.