

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Promotionsordnung der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen der Technischen Universität Dortmund vom 13. August 2012 Seite 1 - 13

Neubekanntmachung der Promotionsordnung der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der Technischen Universität Dortmund vom 21. August 2012 Seite 14 - 28

Fakultätsordnung für die Fakultät Raumplanung Seite 29 - 38

Nichtamtlicher Teil:

Gleichstellungskonzept im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für die Fakultät für Mathematik (2011 bis 2013) Seite 39 – 60

Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Physik (2011 bis 2013) Seite 61 – 72

Gleichstellungskonzept der Fakultät Raumplanung im Sinne des LGG (2011 bis 2013) Seite 73 – 84

Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften (2011 bis 2013) Seite 85 - 93

Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Universitätsbibliothek (2011 bis 2013) Seite 94 - 98

**Promotionsordnung der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen
der Technischen Universität Dortmund vom 13. August 2012**

Auf Grund des § 2 Abs. 4 in Verbindung mit § 67 Abs. 3 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474), zuletzt geändert durch Gesetz vom 31. Januar 2012 (GV. NRW. S. 90), hat die Technische Universität Dortmund die folgende Ordnung erlassen:

Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Promotionsrecht**
- § 2 Zweck der Promotion**
- § 3 Promotionsausschuss**
- § 4 Voraussetzung zur Zulassung zur Promotion**
- § 5 Antrag auf Zulassung zum Promotionsverfahren**
- § 6 Zulassung zum Promotionsverfahren**
- § 7 Betreuung**
- § 8 Widerruf der Zulassung zum Promotionsverfahren**
- § 9 Strukturiertes Promotionsprogramm**
- § 10 Dissertation**
- § 11 Antrag auf Annahme der Dissertation und Einreichung der Dissertation**
- § 12 Eröffnung des Promotionsverfahrens und Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter**
- § 13 Prüfungskommission**
- § 14 Begutachtung der Dissertation**
- § 15 Mündliche Prüfungen**
- § 16 Ergebnis der Prüfungen**
- § 17 Wiederholung der mündlichen Prüfung**
- § 18 Veröffentlichung der Dissertation**
- § 19 Abschluss des Promotionsverfahrens**
- § 20 Promotion in gemeinsamer Betreuung mit einer anderen Hochschule**
- § 21 Ungültigkeitserklärung der Promotionsleistungen**
- § 22 Aberkennung des Doktorgrades**
- § 23 Rechtsbehelf**
- § 24 Ehrenpromotion**
- § 25 Übergangsbestimmungen**
- § 26 Inkrafttreten**

§ 1 Promotionsrecht

- (1) Die Technische Universität Dortmund hat das Recht zur Promotion.
- (2) Sie verleiht aufgrund einer Promotion in den Fächern Architektur und Städtebau oder Bauingenieurwesen den Grad einer Doktorin/eines Doktors der Ingenieurwissenschaften (Dr.-Ing.) nach Maßgabe dieser Promotionsordnung. Für die Durchführung des Promotionsverfahrens ist die Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen zuständig.
- (3) Die Technische Universität Dortmund kann auf Antrag der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen den Doktorgrad ehrenhalber (Dr.-Ing. e. h.) vergeben (§ 24).

§ 2 Zweck der Promotion

Durch die Promotion wird eine über das allgemeine Studienziel hinausgehende, besondere Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit nachgewiesen. Die Befähigung wird aufgrund einer schriftlichen Arbeit (Dissertation), die den Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse weiterführt, einer mündlichen Prüfung (Disputation und Kolloquium) sowie eines erfolgreichen Absolvierens eines strukturierten Promotionsprogramms nach Vorgabe der Fakultät festgestellt.

§ 3 Promotionsausschuss

- (1) Für die Durchführung der Promotion und die Erledigung der weiteren, ihm durch diese Promotionsordnung zugewiesenen Aufgaben wird ein Promotionsausschuss eingerichtet.
- (2) Der Promotionsausschuss besteht aus fünf Mitgliedern, davon drei Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gem. § 11 Abs. 1 Nr. 1 HG, einem Mitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gem. § 11 Abs. 1 Nr. 2 HG und einer Doktorandin/einem Doktoranden aus der Gruppe der Studierenden gem. § 11 Abs. 1 Nr. 4 HG. Die/ der Vorsitzende muss der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer angehören. Die Mitglieder des Promotionsausschusses werden auf Vorschlag der jeweiligen Gruppen vom Fakultätsrat nach Gruppen getrennt gewählt. Wiederwahl ist zulässig. Die Amtszeit der Ausschussmitglieder beträgt 2 Jahre, für das studentische Mitglied ein Jahr. Für jede Gruppe wird eine Vertreterin/ein Vertreter gewählt. Die Zusammensetzung des Promotionsausschusses ist bekanntzugeben.
- (3) Der Promotionsausschuss hat insbesondere folgende Aufgaben:
 - Feststellung der Voraussetzungen zur Promotion gem. § 4, Entscheidung über die Zulassung zur Promotion gem. § 6 und Bericht an den Fakultätsrat,
 - Eröffnung des Promotionsverfahrens und Bestimmung der Gutachterinnen und Gutachter gem. § 12,
 - Bestimmung der Prüfungskommission gem. § 13,
 - Festlegung von Fristen und Terminen,
 - Entscheidung über Sonderfälle in Promotionsverfahren,
 - Entscheidung über Widersprüche,
 - Entscheidung über den zu verleihenden Doktorgrad.
- (4) Der Promotionsausschuss achtet darauf, dass die Bestimmungen der Promotionsordnung eingehalten werden. Er berichtet regelmäßig dem Fakultätsrat über die Entwicklung

der Promotionsverfahren und gibt ggf. Anregungen zur Änderung der Promotionsordnung und Verbesserung der Promotionsverfahren.

- (5) Der Promotionsausschuss kann die Erledigung der laufenden Geschäfte an die Vorsitzende/den Vorsitzenden übertragen. Entscheidungen über ablehnende Bescheide und Widersprüche trifft der Promotionsausschuss als Gremium.
- (6) Die Mitglieder des Promotionsausschusses sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sofern sie nicht im öffentlichen Dienst stehen, sind sie durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden hierzu zu verpflichten.
- (7) Die Sitzungen des Promotionsausschusses sind nicht öffentlich. Der Promotionsausschuss ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Der Promotionsausschuss entscheidet mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der/des Vorsitzenden. Bei Entscheidungen, die Prüfungsleistungen betreffen, haben nur die Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen Stimmrecht.

§ 4 Voraussetzung zur Zulassung zur Promotion (§ 67 Abs. 4 HG)

- (1) Zur Promotion wird zugelassen, wer
 - a) einen einschlägigen Masterabschluss mit 300 Credits (und einer Note von mindestens 2,7), oder
 - b) einen Abschluss nach einem einschlägigen Universitätsstudium mit einer Regelstudienzeit von mindestens 8 Semestern, für das ein anderer Grad als Bachelor vergeben wird (und einer Note von 2,7), oder
 - c) einen Abschluss nach einem einschlägigen Master mit weniger als 300 Credits (und der Note 2,7) und daran anschließende promotionsvorbereitende Studien, oder
 - d) ein einschlägiges Hochschulstudium von mindestens 6 Semestern (mit der Note 1,5) und daran anschließende promotionsvorbereitende Studien nachweist.Der Promotionsausschuss kann in begründeten Ausnahmefällen auch Bewerberinnen/Bewerber zulassen, die nicht die in Satz 1 lit. a) bis lit. d) geforderte Mindestnote erreicht haben.
- (2) Einschlägig im Sinne des Absatzes 1 ist ein Studium in Architektur und Städtebau oder Bauingenieurwesen. Als einschlägig angesehen wird auch ein Studium, das einen hinreichend hohen Anteil an Inhalten aus dem Fachgebiet Architektur und Städtebau oder Bauingenieurwesen aufweist. Der Promotionsausschuss kann in begründeten Ausnahmefällen auch andere Bewerberinnen/ Bewerber zulassen.
- (3) Bewerberinnen/ Bewerber, die einen Abschluss gem. Abs. 1 lit. c) und lit. d) (und ggf. Abs. 2) nachweisen, müssen vor der endgültigen Zulassung zur Promotion promotionsvorbereitende Studien von mindestens 2 Semestern bzw. von mindestens 60 Credits absolvieren. Der genaue Inhalt und Umfang der promotionsvorbereitenden Studien wird vom Promotionsausschuss festgelegt. Kandidatinnen/ Kandidaten mit einem Bachelor-Abschluss gem. Abs. 1 lit. d) müssen zusätzlich ihre Eignung zur Promotion nachweisen.
- (4) Wer seinen Studienabschluss nicht im Geltungsbereich des Grundgesetzes erworben hat, kann zugelassen werden, wenn die Gleichwertigkeit des Abschlusses festgestellt wird. Die Feststellung erfolgt durch den Promotionsausschuss auf Antrag der Kandidatin/ des

Kandidaten. In Zweifelsfällen ist die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen anzurufen.

§ 5 Antrag auf Zulassung zum Promotionsverfahren

- (1) Die Bewerberin/der Bewerber richtet ihren/seinen Antrag auf Zulassung zum Promotionsverfahren schriftlich an die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Promotionsausschusses. Mit dem Antrag sind einzureichen:
- ggf. Angabe des Promotionsfaches und des angestrebten Doktorgrades,
 - das Thema der Dissertation sowie die Beschreibung des Promotionsvorhabens mit Angaben zum Forschungsansatz, Ziel, Vorgehensweise und Zeitplan,
 - eine schriftliche Bestätigung über die Bereitschaft zur Betreuung der Dissertation einer Hochschullehrerin/eines Hochschullehrers oder eines habilitierten Mitglieds der Fakultät,
 - der Nachweis der Zulassungsvoraussetzungen gem. § 4, insbesondere durch Vorlage von Abschlusszeugnissen für die Hochschulausbildung und Vorlage der Hochschulzugangsberechtigung,
 - ein tabellarischer Lebenslauf, aus dem der wissenschaftliche und berufliche Werdegang der Bewerberin/ des Bewerbers hervorgeht,
- Der Immatrikulationsnachweis ist spätestens 3 Wochen nach Zulassung dem Promotionsausschuss vorzulegen.

- (2) Dem Antrag sind folgende Erklärungen beizufügen:
- ob die Bewerberin/ der Bewerber bereits ein Promotionsverfahren an der Technischen Universität Dortmund beantragt hatte, oder
 - ob sie/ er sich in einem solchen Verfahren befand und dieses entweder abgeschlossen oder abgebrochen hat, oder
 - ob die Bewerberin/der Bewerber schon an anderer Stelle eine Promotionszulassung erhalten hat und sich in einem Promotionsverfahren befindet, oder
 - ob sie/ er ein solches Verfahren abgebrochen oder abgeschlossen hat.
- Im letzteren Fall ist anzugeben, welcher Promotionserfolg erzielt wurde.

§ 6 Zulassung zum Promotionsverfahren

- (1) Der Promotionsausschuss prüft die Bewerbungsunterlagen gem. § 5 auf Vollständigkeit und auf Erfüllung der Voraussetzung zur Promotion gem. § 4. Bei Unvollständigkeit der Bewerbungsunterlagen kann der Promotionsausschuss der Bewerberin/dem Bewerber Auflagen erteilen. Der Promotionsausschuss teilt der Bewerberin/dem Bewerber die Zulassung oder Nichtzulassung als Doktorandin/ Doktorand schriftlich mit.
- (2) Der Zulassungsantrag ist abzulehnen,
- wenn die Bewerberin/der Bewerber die Voraussetzungen gem. § 4 nicht erfüllt oder innerhalb der vom Promotionsausschuss festgesetzten Frist nicht die fehlenden Unterlagen beigebracht hat,
 - wenn das Fachgebiet der Dissertation in der Fakultät nicht vertreten ist, oder
 - wenn eine fachlich kompetente Betreuung der Dissertation nicht gesichert ist.
- Der Zulassungsantrag kann abgelehnt werden, wenn bereits ein früheres Promotionsverfahren abgebrochen oder endgültig erfolglos beendet wurde. Ein Ablehnungsbescheid ist zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

- (3) Ist eine Zulassung unter Auflagen gemäß Abs. 1 erfolgt, kann diese widerrufen werden, wenn die Auflage nicht fristgemäß erfüllt wurde.

§ 7 Betreuung

- (1) Nach der Zulassung zur Promotion bestellt der Promotionsausschuss auf Vorschlag der Doktorandin/des Doktoranden eine Hochschullehrerin/einen Hochschullehrer oder ein habilitiertes Mitglied der Fakultät zur Betreuerin/zum Betreuer der Dissertation. Im Einvernehmen mit der Doktorandin/dem Doktoranden kann die Zahl der Betreuerinnen und Betreuer auf zwei erhöht werden. Die/der weitere Betreuerin/Betreuer kann einer anderen Fakultät der Technischen Universität Dortmund oder einer anderen inländischen oder ausländischen Hochschule angehören. Die weitere Betreuerin/der weitere Betreuer muss Hochschullehrerin/Hochschullehrer einer Hochschule mit Promotionsrecht oder habilitiertes Mitglied einer Hochschule sein. Ausnahmsweise genügt eine Promotion, wenn der Fakultätsrat zuvor eine besondere wissenschaftliche Qualifikation zur Betreuung der Promotion durch Beschluss festgestellt hat, die über die bloße Promotion hinausgeht (besondere wissenschaftliche Befähigung).
- (2) Aufgabe der Betreuerin/ des Betreuers ist es,
- gemeinsam mit der Doktorandin/dem Doktoranden einen Zeitplan für die Anfertigung der Dissertation zu besprechen und das strukturierte Promotionsprogramm abzustimmen,
 - sich während der Anfertigung der Dissertation regelmäßig von der Doktorandin/dem Doktoranden über den Fortschritt ihres/seines Vorhabens unterrichten zu lassen,
 - die Doktorandin/den Doktoranden bei auftretenden Schwierigkeiten fachkundig zu beraten,
 - von der Doktorandin/dem Doktoranden gelieferte Beiträge umfassend in mündlicher oder schriftlicher Form zu kommentieren.
- (3) Die Doktorandin/der Doktorand ist verpflichtet, ihrer/seiner Betreuerin oder ihren/seinen Betreuer einmal jährlich über die bisherigen und geplanten Aktivitäten zu berichten.

§ 8 Widerruf der Zulassung zum Promotionsverfahren

Der Promotionsausschuss kann die Zulassung zur Promotion frühestens vier Jahre nach der Zulassung zur Promotion im Einvernehmen mit der Betreuerin/dem Betreuer widerrufen, wenn sich die Doktorandin/der Doktorand nicht im erforderlichen und zumutbaren Maße um die Fertigstellung der Dissertation sowie die Absolvierung des strukturierten Promotionsprogramms erfolgreich bemüht. Vor einer Entscheidung ist die Doktorandin/der Doktorand zu hören. Der Promotionsausschuss kann darüber hinaus nach Ablauf von drei Jahren die Doktorandin/den Doktoranden auffordern, einen Zwischenbericht über den Stand ihrer/seiner Dissertation vorzulegen, oder der Doktorandin/dem Doktoranden im Einvernehmen mit der Betreuerin/dem Betreuer eine Frist setzen, innerhalb derer die Dissertation einzureichen ist.

§ 9 Strukturiertes Promotionsprogramm

- (1) Während des Promotionsverfahrens nimmt die Doktorandin/der Doktorand an einem strukturierten Promotionsprogramm teil.

- (2) Das strukturierte Promotionsprogramm der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen besteht aus einer angemessenen Auswahl von Leistungen aus den folgenden Bereichen, die individuell durch die Betreuerin/den Betreuer mit der Doktorandin/dem Doktoranden abzustimmen und festzulegen ist:
- a) Teilnahme an Doktorandinnen/Doktoranden-Kolloquien der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen,
 - b) Teilnahme an nationalen und internationalen wissenschaftlichen Konferenzen einschließlich der Einreichung wissenschaftlicher Veröffentlichungen und der persönlichen Präsentation der eingereichten Veröffentlichung,
 - c) Erarbeitung und Einreichung wissenschaftlicher Veröffentlichungen in Fachzeitschriften,
 - d) Durchführung von Seminaren und Mitbetreuung von Bachelor- und Masterarbeiten,
 - e) Teilnahme an und inhaltliche Vorbereitung von wissenschaftlichen Exkursionen und Veranstaltungen,
 - f) Teilnahme an der Fachgremienarbeit in wissenschaftlichen Verbänden,
 - g) Teilnahme an Vorlesungen des Masterprogramms der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen oder anderer Fakultäten zur Vertiefung und Erweiterung des Fachwissens auf dem Gebiet des Dissertationsthemas.

§ 10 Dissertation

Die Doktorandin/der Doktorand muss eine selbständige wissenschaftliche Arbeit auf den Wissenschaftsgebieten der promovierenden Fakultät vorlegen, die einen Fortschritt des Standes der wissenschaftlichen Erkenntnisse darstellt. Die Dissertation ist in der Regel in deutscher oder englischer Sprache vorzulegen. Über Ausnahmen entscheidet der Promotionsausschuss im Einvernehmen mit der Betreuerin/dem Betreuer.

§ 11 Antrag auf Annahme der Dissertation und Einreichung der Dissertation

- (1) Der Antrag der Doktorandin/des Doktoranden auf Annahme der Dissertation ist schriftlich an den Promotionsausschuss der Fakultät zu richten.
- (2) Mit dem Antrag einzureichen sind:
 - die Dissertation in drei gebundenen, maschinenschriftlichen Exemplaren und als pdf-Datei auf einem geeigneten Datenträger,
 - eine Zusammenfassung der Dissertation im Umfang von nicht mehr als drei DIN A4-Seiten,
 - eine schriftliche eidesstattliche Versicherung, dass die Dissertation selbständig verfasst und alle in Anspruch genommenen Quellen und Hilfen in der Dissertation vermerkt wurden,
 - eine Erklärung darüber, ob die Dissertation in der gegenwärtigen oder in einer anderen Fassung an der Technischen Universität Dortmund oder an einer anderen Hochschule im Zusammenhang mit einer staatlichen oder akademischen Prüfung bereits vorgelegt worden ist und
 - der Nachweis über das erfolgreiche Absolvieren des strukturierten Promotionsprogramms.

- (3) Ein Rücktritt vom Promotionsverfahren ist dem Promotionsausschuss gegenüber schriftlich zu erklären. Er ist nur zulässig,
- solange nicht eine endgültige Ablehnung der Dissertation erfolgt ist, oder
 - nach Annahme der Dissertation bis zum Beginn der mündlichen Prüfung.
- In allen anderen Fällen des Rücktritts gilt die Prüfung als nicht bestanden. § 14 Abs. 8 gilt entsprechend.

§ 12 Eröffnung des Promotionsverfahrens und Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter

Der Promotionsausschuss eröffnet das Promotionsverfahren, wenn ein schriftlicher Antrag auf Annahme der Dissertation und die mit ihm einzureichenden Unterlagen (§ 11) vollständig vorliegen. Mit der Eröffnung des Promotionsverfahrens bestellt der Promotionsausschuss zwei Gutachterinnen/Gutachter der Dissertation. Vorschläge der Doktorandin/des Doktoranden können berücksichtigt werden. Von den Betreuerinnen/Betreuern der Dissertation ist mindestens eine/einer zur Gutachterin/zum Gutachter zu bestellen. Einer der Gutachterinnen/Gutachter muss der Fakultät als Hochschullehrerin/Hochschullehrer oder habilitiertes Mitglied angehören. Die weitere Gutachterin/der weitere Gutachter muss ebenfalls Hochschullehrerin/Hochschullehrer einer Hochschule mit Promotionsrecht oder habilitiertes Mitglied einer Hochschule sein. Ausnahmsweise genügt eine Promotion, wenn der Fakultätsrat zuvor für die Mitwirkung an dem Promotionsverfahren die besondere wissenschaftliche Befähigung festgestellt hat.

Das Promotionsverfahren soll spätestens sechs Monate nach Vorlage der Dissertation abgeschlossen sein.

§ 13 Prüfungskommission

- (1) Der Promotionsausschuss bestellt nach Eröffnung des Promotionsverfahrens eine Prüfungskommission sowie deren Vorsitzende/deren Vorsitzenden. Die Prüfungskommission besteht in der Regel aus der/dem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern. Die Betreuerin/der Betreuer soll Mitglied der Prüfungskommission sein. Der Prüfungskommission können externe Mitglieder von in- und ausländischen Hochschulen angehören. Wird die Promotion gemeinsam mit einer anderen Hochschule betreut, kann die Prüfungskommission erweitert werden. Die Mitglieder der Prüfungskommission müssen Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer einer Hochschule mit Promotionsrecht oder habilitierte Mitglieder einer Hochschule sein. Ausnahmsweise genügt eine Promotion, wenn der Fakultätsrat zuvor für die Mitwirkung an dem Promotionsverfahren eine besondere wissenschaftliche Befähigung festgestellt hat.
- (2) Die Doktorandin/der Doktorand kann Vorschläge zur Besetzung der Prüfungskommission machen. Bei der Bestellung der Prüferinnen und Prüfer soll nach Möglichkeit den Vorschlägen der Doktorandin/des Doktoranden gefolgt werden.
- (3) Aufgaben der Prüfungskommission sind:
- Entscheidung über Annahme oder Ablehnung der Dissertation,
 - Benotung der Dissertation,
 - Durchführung und Benotung der mündlichen Prüfungen,
 - Feststellung des Gesamtergebnisses,

- Feststellung der Druckreife der Dissertation oder Erteilung von Auflagen für die zur Veröffentlichung bestimmte Form der Dissertation unter Beachtung der Vorschläge durch die Gutachterinnen/Gutachter.

(4) Die Prüfungskommission trifft ihre Entscheidung über das Ergebnis der mündlichen Prüfung und das Gesamtergebnis unmittelbar nach der mündlichen Prüfung. Stimmenthaltungen sind nicht zulässig. Die Prüfungskommission soll ihre Entscheidung einvernehmlich treffen. Kann ein Einvernehmen nicht hergestellt werden, führt sie die Entscheidung durch Mehrheitsbeschluss herbei. Die Prüfungskommission ist nur beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend sind.

§ 14 Begutachtung der Dissertation

- (1) Die Gutachterinnen/Gutachter legen dem Promotionsausschuss in der Regel innerhalb von zehn Wochen unabhängige, begründete Gutachten vor. Die Gutachterinnen/Gutachter beantragen in ihren Gutachten Annahme, Umarbeitung oder Ablehnung der Dissertation.
- (2) Beantragen sie die Annahme der Dissertation, so schlagen sie auch ein Prädikat für die Dissertation vor. Als Noten gelten
 - „mit Auszeichnung/ausgezeichnet“ (summa cum laude),
 - „sehr gut“ (magna cum laude),
 - „gut“ (cum laude),
 - „bestanden/genügend“ (rite).
- (3) Wurde die Annahme der Dissertation einstimmig befürwortet, so wird sie mit den Gutachten für die Dauer von drei Wochen im Dekanat der Fakultät zur Einsichtnahme für die in Forschung und Lehre tätigen Mitglieder der Technischen Universität Dortmund ausgelegt. Dies wird den Fakultäten der Technischen Universität Dortmund unverzüglich schriftlich mitgeteilt. Erfolgt innerhalb von vier Tagen nach dem Ende der Auslagezeit kein Einspruch, ist die Dissertation angenommen.
- (4) Sprechen sich die Gutachterinnen/Gutachter übereinstimmend für eine Ablehnung der Dissertation aus, so stellt der Promotionsausschuss fest, dass die Dissertation abgelehnt ist. Eine abgelehnte Arbeit verbleibt mit allen Gutachten bei den Akten der Fakultät. Bei Ablehnung der Dissertation ist die Promotion nicht bestanden.
- (5) Sprechen sich die Gutachterinnen/Gutachter einstimmig für eine Umarbeitung der Dissertation aus, so setzt der Promotionsausschuss auf Vorschlag der Gutachterinnen und Gutachter eine angemessene Frist von maximal 6 Monaten, innerhalb der die Arbeit neu einzureichen ist. Lässt die Doktorandin/der Doktorand die Frist ohne wichtigen Grund verstreichen oder kommt sie/er den erteilten Auflagen nicht nach, so ist die Dissertation abzulehnen. Abs. 4 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.
- (6) Sind sich die Gutachterinnen und Gutachter über Annahme, Umarbeitung oder Ablehnung der Dissertation nicht einig, bestimmt der Promotionsausschuss eine weitere Gutachterin/ einen weiteren Gutachter. Das dritte Gutachten gibt den Ausschlag. In Zweifelsfällen entscheidet die Prüfungskommission.
- (7) Im Falle eines fristgerechten begründeten Einspruchs gegen die Annahme der Dissertation entscheidet die Prüfungskommission nach Einholung von Stellungnahmen der betei-

lichten Gutachterinnen/Gutachter über das weitere Verfahren. In Zweifelsfällen muss eine weitere Gutachterin/ein weiterer Gutachter hinzugezogen werden. Über die endgültige Annahme oder Ablehnung der eingereichten Arbeit als Dissertation entscheidet in diesem Fall die Prüfungskommission aufgrund aller vorliegenden Gutachten und Stellungnahmen.

- (8) Die/der Vorsitzende des Promotionsausschusses unterrichtet die Doktorandin/den Doktorand über jede getroffene Entscheidung. Ablehnende Bescheide sind zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Der Doktorandin/dem Doktoranden ist zuvor rechtliches Gehör zu geben.

§ 15 Mündliche Prüfung

- (1) Nach der endgültigen Annahme der Dissertation setzt der Promotionsausschuss einen Termin für die mündliche Prüfung fest. Die mündliche Prüfung soll innerhalb von drei Wochen nach der endgültigen Annahme der Dissertation stattfinden. Die Doktorandin/der Doktorand und die Mitglieder der Prüfungskommission sind mit einer Frist von zwei Wochen zur mündlichen Prüfung einzuladen. Der Termin der mündlichen Prüfung wird außerdem durch Aushang in der Fakultät bekannt gegeben.
- (2) Die mündliche Prüfung setzt sich aus einer Disputation und einem Kolloquium zusammen. Sie dient der Feststellung, ob die Doktorandin/der Doktorand aufgrund besonderer wissenschaftlicher Kenntnisse und Fähigkeiten in der Lage ist, die von ihr/ihm in der Dissertation erarbeiteten Ergebnisse zu begründen, weiter auszuführen und in den Kontext ihres/seines Fachgebietes zu stellen.
- (3) Die mündliche Prüfung dauert in der Regel insgesamt 120 Minuten.
- (4) Die mündliche Prüfung findet in der Regel in der Sprache, in der die Dissertation verfasst wurde, statt. Über Ausnahmen entscheidet der Promotionsausschuss im Einvernehmen mit der Prüfungskommission.
- (5) Die mündliche Prüfung ist in der Regel eine Einzelprüfung. Sie wird von der/dem Vorsitzenden der Prüfungskommission geleitet. Die Disputation besteht aus einem in der Regel halbstündigen Vortrag der Doktorandin/des Doktoranden und einer anschließenden Diskussion über die fachlichen und methodischen Probleme sowie die Hauptergebnisse der Dissertation. Vortrag und Diskussion sollen zusammen eine Zeitstunde nicht überschreiten. Prüfungs- und frageberechtigt sind im Kolloquium nur Mitglieder der Prüfungskommission. An der Diskussion darf sich auch die anwesende Öffentlichkeit beteiligen und Fragen stellen. Die wesentlichen Gegenstände und Ergebnisse der mündlichen Prüfung sind in einem Protokoll festzuhalten.
- (6) Die mündliche Prüfung ist in ihrem ersten Teil (Disputation) öffentlich, in ihrem zweiten Teil (Kolloquium) nicht öffentlich.
- (7) Bleibt die Doktorandin/der Doktorand der mündlichen Prüfung ohne hinreichende Entschuldigung fern oder bricht sie/er die Prüfung ab, so gilt diese als nicht bestanden.

§ 16 Ergebnis der Prüfungen

- (1) Unmittelbar im Anschluss an die mündliche Prüfung entscheidet die Prüfungskommission in nicht öffentlicher Sitzung auf der Grundlage der vorliegenden Gutachten und der gezeigten Leistung in der mündlichen Prüfung, ob
 - die Doktorandin/der Doktorand zu promovieren ist,
 - die Doktorandin/der Doktorand die mündliche Prüfung wiederholen muss, oder
 - die Promotion abgelehnt wird.
- (2) Entscheidet die Prüfungskommission, dass die Doktorandin/ der Doktorand zu promovieren ist, legt sie die Note für die mündliche Prüfung fest. Für die Bezeichnung der Prädikate gilt § 14 Abs. 2 entsprechend.
- (3) Anschließend setzt die Prüfungskommission die Gesamtnote für die Promotion fest. Bei der Festlegung der Gesamtnote ist in der Regel auf die Bewertung der Dissertation besonderes Gewicht zu legen. Für die Bezeichnung der Prädikate gilt § 14 Abs. 2 entsprechend.
- (4) Anschließend teilt die/der Vorsitzende der Prüfungskommission in Gegenwart der Prüfungskommission der Doktorandin/dem Doktoranden die Bewertung ihrer/seiner Leistungen sowie etwaige Änderungsaufgaben für die Veröffentlichung der Dissertation mit.
- (5) Über das Ergebnis der Dissertation, der mündlichen Prüfung und der Promotion stellt der Promotionsausschuss der Doktorandin/dem Doktoranden eine vorläufige Bescheinigung aus. Im Falle der Ablehnung der Promotion gilt § 14 Abs. 8 entsprechend.

§ 17 Wiederholung der mündlichen Prüfung

- (1) Eine nicht bestandene mündliche Prüfung kann die Doktorandin/der Doktorand einmal – innerhalb eines Jahres – wiederholen. Den Termin für die Wiederholung bestimmt der Promotionsausschuss im Einvernehmen mit der Prüfungskommission.
- (2) Hat die Prüfungskommission nach Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung die Promotion endgültig abgelehnt, ist das Promotionsverfahren endgültig erfolglos beendet. Der Bescheid über das endgültige Nichtbestehen ist zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Der Doktorandin/dem Doktoranden ist zuvor rechtliches Gehör zu geben.

§ 18 Veröffentlichung der Dissertation

- (1) Nach erfolgreicher Durchführung des Promotionsverfahrens ist die Doktorandin/der Doktorand verpflichtet, ihre/seine Dissertation in angemessener Weise der wissenschaftlichen Öffentlichkeit durch Vervielfältigung und Verbreitung zugänglich zu machen. Das für die Veröffentlichung vorgesehene Manuskript ist der/dem Vorsitzenden des Promotionsausschusses vorzulegen. Diese/dieser prüft unter Beteiligung der Gutachterinnen/Gutachter, ob die von der Prüfungskommission erteilten Auflagen erfüllt sind.
- (2) Die Dissertation ist dann in angemessener Weise der wissenschaftlichen Öffentlichkeit zugänglich gemacht, wenn die Verfasserin/der Verfasser - neben den für die Prüfungsunterlagen erforderlichen Exemplaren für die Archivierung - drei Exemplare unentgeltlich

an die Hochschulbibliothek zur Archivierung abliefern. Diese Exemplare müssen auf alterungsbeständigem Holz – und säurefreiem Papier ausgedruckt und dauerhaft haltbar gebunden sein. Auf der Rückseite des Titelblattes ist die Veröffentlichung als Dissertation in der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen unter Angabe des Dissertationsortes auszuweisen

- (3) Darüber hinaus muss die Verbreitung sichergestellt sein durch
- die Ablieferung weiterer vierzig Exemplare in Buch- oder Fotodruck, oder
 - den Nachweis des Vertriebs über den Buchhandel durch einen gewerblichen Verlag mit der vertraglich zugesicherten Garantie, dass die Dissertation durch Aufnahme in das Verzeichnis lieferbarer Bücher jederzeit erhältlich ist und dass bei entsprechender Nachfrage kurzfristig weitere Exemplare nachgedruckt werden, oder
 - durch einen gewerblichen Verleger mit einer Mindestauflage von 150 Exemplaren, oder
 - den Nachweis der Veröffentlichung in einer wissenschaftlichen Zeitschrift, oder
 - die Ablieferung einer nach Hochschulbibliotheksrichtlinien gefertigten elektronischen Version. In diesem Fall überträgt die Doktorandin/der Doktorand der Hochschule das Recht, im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben der Hochschulbibliothek weitere Kopien von der Dissertation herzustellen und zu verbreiten bzw. in Datennetzen zur Verfügung zu stellen.
- (4) Die Dissertation ist spätestens ein Jahr nach der mündlichen Prüfung zu veröffentlichen. In begründeten Ausnahmefällen kann die/der Vorsitzende des Promotionsausschusses die Frist verlängern. Versäumt die Doktorandin/der Doktorand die ihr/ihm gesetzte Frist, so erlöschen alle durch die Prüfung erworbenen Rechte.

§ 19 Abschluss des Promotionsverfahrens

- (1) Sobald die letzte Promotionsleistung erbracht ist, wird eine Promotionsurkunde auf den Tag der erfolgreich abgelegten mündlichen Prüfung ausgestellt. Die Promotionsurkunde ist von der Dekanin/vom Dekan und von der Rektorin/vom Rektor zu unterzeichnen.
- (2) Mit der Aushändigung der Promotionsurkunde entsteht das Recht zur Führung des Doktorgrades.

§ 20 Promotion in gemeinsamer Betreuung mit einer Fakultät einer anderen Hochschule

- (1) Der Doktorgrad kann auch im Zusammenwirken mit einer Fakultät einer anderen Hochschule mit Promotionsrecht aus dem In- oder Ausland vergeben werden. Sofern das Promotionsverfahren in Kooperation mit einer Hochschule ohne Promotionsrecht durchgeführt wurde, kann hierauf in der Promotionsurkunde hingewiesen werden.
- (2) Die Durchführung eines Promotionsverfahrens mit einer Fakultät einer anderen Hochschule mit Promotionsrecht setzt den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung voraus, in der die Fakultäten sich verpflichten, eine gemeinsame Promotion zu ermöglichen und Einzelheiten des Zusammenwirkens zu regeln.
- (3) Sehen die jeweils gültigen Promotionsordnungen der beteiligten Fakultäten ein strukturiertes Promotionsprogramm gemäß § 9 vor, so einigen sich die Fakultäten der Hoch-

schulen darüber, wo die Doktorandin/der Doktorand dieses Programm zu absolvieren hat, bzw. welche Teile des Programms der jeweils anderen Hochschule anerkannt werden.

§ 21 Ungültigkeitserklärung der Promotionsleistungen

- (1) Ergibt sich vor Aushändigung der Promotionsurkunde, dass die Doktorandin/der Doktorand im Verfahren getäuscht bzw. den Versuch dazu gemacht hat, oder dass wesentliche Erfordernisse für die Promotion nicht erfüllt waren, so erklärt der Fakultätsrat auf Antrag des Promotionsausschusses die Promotion für ungültig.
- (2) Der Doktorandin/dem Doktoranden ist vor der Entscheidung des Fakultätsrates Gelegenheit zum rechtlichen Gehör zu gewähren. Die Entscheidung ist zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

§ 22 Aberkennung des Doktorgrades

- (1) Der Doktorgrad wird aberkannt, wenn sich nachträglich herausstellt, dass er durch Täuschung erworben worden ist oder wenn wesentliche Voraussetzungen für die Verleihung irrtümlich als gegeben angesehen worden sind.
- (2) Über die Aberkennung des Doktorgrades entscheidet der Fakultätsrat. Der/dem Betroffenen ist vor der Entscheidung des Fakultätsrates Gelegenheit zum rechtlichen Gehör zu geben. Die Entscheidung ist zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

§ 23 Rechtsbehelf

Gegen Entscheidungen des Promotionsausschusses und der Prüfungskommission kann gemäß den Vorschriften der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) Widerspruch eingelegt werden. Der Widerspruch ist an die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Promotionsausschusses zu richten. Über Widersprüche gegen Entscheidungen der Prüfungskommission entscheidet der Promotionsausschuss. Über Widersprüche gegen Entscheidungen des Promotionsausschusses entscheidet der Fakultätsrat. Vor belastenden Entscheidungen ist der Doktorandin/dem Doktoranden Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

§ 24 Ehrenpromotion

- (1) Der Doktorgrad „ehrenhalber“ (Dr.-Ing. e. h.) darf nur für hervorragende/ außerordentliche Leistungen in Architektur und Städtebau oder Bauingenieurwesen verliehen werden.
- (2) Mitgliedern der Technischen Universität Dortmund kann der Doktorgrad „ehrenhalber“ nicht verliehen werden. Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern, die bis vor wenigen Jahren Mitglieder der Technischen Universität Dortmund waren, soll der Doktorgrad „ehrenhalber“ nicht verliehen werden.
- (3) Über die Verleihung des Doktorgrades „ehrenhalber“ entscheidet das Rektorat auf Vorschlag des Fakultätsrats.

§ 25 Übergangsbestimmungen

Diese Promotionsordnung findet Anwendung für alle Bewerberinnen/Bewerber, die den Antrag auf Zulassung (§ 5) nach Inkrafttreten dieser Promotionsordnung stellen. Für alle übrigen Bewerberinnen/Bewerber gilt die Promotionsordnung der Universität Dortmund für die Fakultät Bauwesen vom 13.12.1999 in der Fassung der Neubekanntmachung vom 24.03.2003 (AM 4/2003).

§ 26 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt einen Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Technischen Universität Dortmund in Kraft. Zugleich tritt die Promotionsordnung der Universität Dortmund für die Fakultät Bauwesen vom 13.12.1999 in der Fassung der Neubekanntmachung vom 24.03.2003 (AM 4/2003) außer Kraft. § 25 bleibt unberührt.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Fakultätsrats der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen der Technischen Universität Dortmund vom 23.05.2012.

Dortmund, den 13. August 2012

Die Rektorin
der Technischen Universität Dortmund

Universitätsprofessorin
Dr. Ursula Gather

**Neubekanntmachung der Promotionsordnung
der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
der Technischen Universität Dortmund vom 21. August 2012**

Auf Grund des Artikels 2 Nr. 1 Satz 2 der Ersten Ordnung zur Änderung der Promotionsordnung der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der Technischen Universität Dortmund vom 06.08.2012 (AM 14/2012, S. 1) wird nachstehend der Wortlaut der Promotionsordnung der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der Technischen Universität Dortmund, wie er sich aus der Promotionsordnung der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der Technischen Universität Dortmund vom 11.11.2010 (AM 17/2010, S. 25) und der Ersten Ordnung zur Änderung der Promotionsordnung der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der Technischen Universität Dortmund vom 06.08.2012 (AM 14/2012, S. 1) ergibt, in der seit dem 11.08.2012 geltenden Fassung bekannt gemacht.

Dortmund, den 21. August 2012

Die Rektorin
der Technischen Universität Dortmund

Universitätsprofessorin
Dr. Ursula Gather

**Promotionsordnung der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
der Technischen Universität Dortmund vom 21. August 2012**

Auf Grund des § 2 Abs. 4 in Verbindung mit § 67 Abs. 3 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474), zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. Oktober 2009 (GV. NRW. S. 516), hat die Technische Universität Dortmund die folgende Ordnung erlassen:

Gliederung

- § 1 Promotionsrecht
- § 2 Zweck der Promotion
- § 3 Promotionsausschuss
- § 4 Voraussetzung zur Zulassung zur Promotion
- § 5 Antrag auf Zulassung zum Promotionsverfahren
- § 6 Zulassung zum Promotionsverfahren
- § 7 Betreuung
- § 8 Widerruf der Zulassung zum Promotionsverfahren
- § 9 Strukturiertes Promotionsprogramm
- § 10 Dissertation
- § 11 Antrag auf Annahme der Dissertation und Einreichung der Dissertation
- § 12 Eröffnung des Promotionsverfahrens und Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter
- § 13 Prüfungskommission
- § 14 Begutachtung der Dissertation
- § 15 Mündliche Prüfungen
- § 16 Ergebnis der Prüfungen
- § 17 Wiederholung der mündlichen Prüfung
- § 18 Veröffentlichung der Dissertation
- § 19 Abschluss des Promotionsverfahrens
- § 20 Promotion in gemeinsamer Betreuung mit einer anderen Hochschule
- § 21 Ungültigkeitserklärung der Promotionsleistungen
- § 22 Aberkennung des Doktorgrades
- § 23 Rechtsbehelf
- § 24 Ehrenpromotion
- § 25 Inkrafttreten

§ 1 Promotionsrecht

- (1) Die Technische Universität Dortmund hat das Recht zur Promotion.
- (2) Sie verleiht aufgrund einer Promotion in den Fächern Elektrotechnik und Informationstechnik den Grad einer Doktorin/ eines Doktors der Ingenieurwissenschaften (Dr.-Ing.) nach Maßgabe dieser Promotionsordnung. Für die Durchführung des Verfahrens ist die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik zuständig.
- (3) Die Technische Universität Dortmund kann auf Antrag der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik den Doktorgrad ehrenhalber (Dr.-Ing. h. c.) vergeben (§ 24).

§ 2 Zweck der Promotion

Durch die Promotion wird eine über das allgemeine Studienziel hinausgehende, besondere Befähigung zu selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit nachgewiesen. Die Befähigung wird aufgrund einer schriftlichen Arbeit (Dissertation), die den Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis weiterführt, eines öffentlichen Vortrags und einer mündlichen Prüfung (Rigorosum) sowie das erfolgreiche Absolvieren eines strukturierten Promotionsprogramms nach Vorgabe der Fakultät festgestellt.

§ 3 Promotionsausschuss

- (1) Für die Durchführung der Promotion und die Erledigung der weiteren, ihm durch diese Promotionsordnung zugewiesenen Aufgaben wird ein Promotionsausschuss eingerichtet.
- (2) Der Promotionsausschuss besteht aus fünf Mitgliedern, davon drei Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gem. § 11 Abs. 1 Nr. 1 HG, einem promovierten Mitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gem. § 11 Abs. 1 Nr. 2 HG und einer Doktorandin/einem Doktoranden aus der Gruppe der Promotionsstudierenden gem. § 11 Abs. 1 Nr. 4 HG. Die/der Vorsitzende muss der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer angehören. Die Mitglieder des Promotionsausschusses werden auf Vorschlag der jeweiligen Gruppen vom Fakultätsrat nach Gruppen getrennt gewählt. Wiederwahl ist zulässig. Die Amtszeit der Ausschussmitglieder beträgt zwei Jahre, für das studentische Mitglied ein Jahr. Für jede Gruppe wird eine Vertreterin/ein Vertreter gewählt. Die Zusammensetzung des Promotionsausschusses ist bekanntzugeben.
- (3) Der Promotionsausschuss hat insbesondere folgende Aufgaben:
 - a) Feststellung der Voraussetzungen zur Promotion gem. § 4 und Entscheidung über die Zulassung zur Promotion gem. § 6,
 - b) Eröffnung des Promotionsverfahrens und Bestimmung der Gutachterinnen und Gutachter gemäß § 12,
 - c) Bestimmung der Prüfungskommission gemäß § 13,
 - d) Festlegung von Fristen und Terminen,

- e) Entscheidung über Sonderfälle in Promotionsfragen,
 - f) Entscheidung über Widersprüche,
 - g) Entscheidung über den zu verleihenden Doktorgrad.
- (4) Der Promotionsausschuss achtet darauf, dass die Bestimmungen der Promotionsordnung eingehalten werden. Er berichtet regelmäßig dem Fakultätsrat über die Entwicklung der Promotionsverfahren und gibt ggf. Anregungen zur Änderung der Promotionsordnung und Verbesserung der Promotionsverfahren.
- (5) Der Promotionsausschuss kann die Erledigung der laufenden Geschäfte an die Vorsitzende/den Vorsitzenden übertragen. Entscheidungen über ablehnende Bescheide und Widersprüche trifft der Promotionsausschuss als Gremium.
- (6) Die Mitglieder des Promotionsausschusses sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sofern sie nicht im öffentlichen Dienst stehen, sind sie durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden zur Verschwiegenheit zu verpflichten.
- (7) Die Sitzungen des Promotionsausschusses sind nicht öffentlich. Der Promotionsausschuss ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Der Promotionsausschuss entscheidet mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der/des Vorsitzenden. Bei Entscheidungen, die Prüfungsleistungen betreffen, haben nur die Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen Stimmrecht.

§ 4 Voraussetzungen zur Zulassung zur Promotion (§ 67 Abs. 4 HG)

- (1) Zur Promotion wird zugelassen, wer
- a) einen einschlägigen Masterabschluss mit insgesamt 300 Credits (Bachelor und Master)(und einer Gesamtnote von mindestens „gut“), oder
 - b) einen Abschluss nach einem einschlägigen Universitätsstudium mit einer Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern, für das ein anderer Grad als Bachelor vergeben wird (und einer Gesamtnote von mindestens „gut“), oder
 - c) einen Abschluss nach einem einschlägigen Master mit weniger als insgesamt 300 Credits (Bachelor und Master) und einer Note besser oder gleich 2,0 und daran anschließende promotionsvorbereitende Studien, oder
 - d) ein einschlägiges Hochschulstudium von mindestens 6 Semestern und einer Note besser oder gleich 2,0 und daran anschließende promotionsvorbereitende Studien nachweist.
- Der Promotionsausschuss kann in begründeten Ausnahmefällen auch Bewerberinnen/Bewerber zulassen, die nicht die in Satz 1 lit. a) bis d) geforderte Mindestnote erreicht haben.
- (2) Einschlägig im Sinne des Absatzes 1 ist ein Studium, wenn der Abschluss in einem Studiengang der Elektrotechnik und Informationstechnik erfolgte. Als einschlägig angesehen wird auch ein Hochschulstudium, wenn Elektrotechnik und Informationstechnik als Nebenfach absolviert wurde. Der Promotionsausschuss kann in begründeten Ausnahmefällen auch andere Bewerberinnen/Bewerber ggf. unter Auflage der Erbringung promotionsvorbereitender Studien zulassen.

- (3) Bewerberinnen/Bewerber, die einen Abschluss gem. Abs. 1 lit. c) und lit. d) (und ggf. Abs. 2) nachweisen, müssen vor der endgültigen Zulassung zur Promotion promotionsvorbereitende Studien von mindestens 2 Semestern bzw. von mindestens 60 Credits absolvieren. Der genaue Inhalt und Umfang der promotionsvorbereitenden Studien wird vom Promotionsausschuss festgelegt. Kandidatinnen/Kandidaten mit einem Bachelor-Abschluss gem. Abs. 1 lit. d) müssen zusätzlich ihre Eignung zur Promotion nachweisen. Die Eignung ist in diesem Fall durch einen Bachelorabschluss mit der Gesamtnote „sehr gut“ nachgewiesen.
- (4) Wer seinen Studienabschluss nicht im Geltungsbereich des Grundgesetzes erworben hat, kann zugelassen werden, wenn die Gleichwertigkeit des Abschlusses festgestellt wird. Die Feststellung erfolgt durch den Promotionsausschuss auf Antrag der Kandidatin/des Kandidaten. In Zweifelsfällen ist die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen anzurufen.

§ 5 Antrag auf Zulassung zum Promotionsverfahren

- (1) Die Bewerberin/der Bewerber hat ihren/seinen Antrag auf Zulassung zum Promotionsverfahren innerhalb von vier Wochen nach Erhalt einer Betreuungszusage (Abs. 2 lit. b)) zu stellen.
- (2) Die Bewerberin/der Bewerber richtet ihren/seinen Antrag auf Zulassung zum Promotionsverfahren schriftlich an die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Promotionsausschusses. Mit dem Antrag sind einzureichen:
 - a) das in Aussicht genommene Thema der Dissertation,
 - b) eine schriftliche Bestätigung über die Bereitschaft zur Betreuung der Dissertation einer Hochschullehrerin/eines Hochschullehrers oder eines habilitierten Mitglieds der Fakultät,
 - c) der Nachweis bereits erfüllter Zulassungsvoraussetzungen gem. § 4, insbesondere durch Vorlage von Abschlusszeugnissen für die Hochschulausbildung und Vorlage der Hochschulzugangsberechtigung,
 - d) ein tabellarischer Lebenslauf, aus dem der wissenschaftliche und berufliche Werdegang der Bewerberin/des Bewerbers hervorgeht,
- (3) Dem Antrag sind folgende Erklärungen beizufügen:
 - a) ob die Bewerberin/der Bewerber bereits ein Promotionsverfahren an der Technischen Universität Dortmund beantragt hatte, oder
 - b) ob sie/er sich in einem solchen Verfahren befand und dieses entweder abgeschlossen oder abgebrochen hat, oder
 - c) ob die Bewerberin/der Bewerber schon an anderer Stelle eine Promotionszulassung erhalten hat und sich in einem Promotionsverfahren befindet, oder
 - d) ob sie/er ein solches Verfahren abgebrochen oder abgeschlossen hat. Im letzteren Fall ist anzugeben, welcher Promotionserfolg erzielt wurde.
- (4) Nach der Zulassung durch den Promotionsausschuss hat sich die Doktorandin/der Doktorand entsprechend der Einschreibeordnung der Technischen Universität Dortmund einzuschreiben. Der Immatrikulationsnachweis ist spätestens 3 Wochen nach Zulassung dem Promotionsausschuss vorzulegen.

§ 6 Zulassung zum Promotionsverfahren

- (1) Der Promotionsausschuss prüft die Bewerbungsunterlagen gem. § 5 auf Vollständigkeit und auf Erfüllung der Voraussetzung zur Promotion gem. § 4. Bei Unvollständigkeit der Bewerbungsunterlagen kann der Promotionsausschuss der Bewerberin/dem Bewerber Auflagen zur Beibringung fehlender Unterlagen erteilen. Der Promotionsausschuss teilt der Bewerberin/dem Bewerber die Zulassung oder Nichtzulassung als Doktorandin/Doktorand schriftlich mit.
- (2) Der Zulassungsantrag ist abzulehnen,
 - a) wenn die Bewerberin/der Bewerber die Voraussetzungen gem. § 4 nicht erfüllt oder innerhalb der vom Promotionsausschuss festgesetzten Frist nicht die fehlenden Unterlagen beigebracht hat,
 - b) wenn das Fachgebiet der Dissertation in der Fakultät nicht vertreten ist, oder
 - c) wenn eine fachlich kompetente Betreuung der Dissertation nicht gesichert ist.

Der Zulassungsantrag kann abgelehnt werden, wenn bereits ein früheres Promotionsverfahren abgebrochen oder endgültig erfolglos beendet wurde. Ein Ablehnungsbescheid ist zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

- (3) Ist eine Zulassung unter Auflagen gemäß Abs. 1 erfolgt, kann diese widerrufen werden, wenn die Auflagen nicht fristgemäß erfüllt wurden.

§ 7 Betreuung

- (1) Nach der Zulassung zur Promotion bestellt der Promotionsausschuss auf Vorschlag der Doktorandin/des Doktoranden eine Hochschullehrerin/einen Hochschullehrer oder ein habilitiertes Mitglied der Fakultät zur Betreuerin/zum Betreuer der Dissertation. Im Einvernehmen mit der Doktorandin/dem Doktoranden kann die Zahl der Betreuerinnen und Betreuer auf zwei erhöht werden. Die/der weitere Betreuerin/Betreuer kann einer anderen Fakultät der Technischen Universität Dortmund oder einer anderen inländischen oder ausländischen Hochschule angehören. Die weitere Betreuerin/der weitere Betreuer muss Hochschullehrerin/Hochschullehrer einer Hochschule mit Promotionsrecht oder habilitiertes Mitglied einer Hochschule sein. Ausnahmsweise genügt eine Promotion, wenn der Fakultätsrat zuvor eine besondere wissenschaftliche Qualifikation zur Betreuung der Promotion durch Beschluss festgestellt hat, die über die bloße Promotion hinausgeht (besondere wissenschaftliche Befähigung).
- (2) Aufgabe der Betreuerin/des Betreuers ist es,
 - a) gemeinsam mit der Doktorandin/dem Doktoranden einen Zeitplan für die Anfertigung der Dissertation zu besprechen und das strukturierte Promotionsprogramm abzustimmen,
 - b) sich während der Anfertigung der Dissertation regelmäßig von der Doktorandin/dem Doktoranden über den Fortschritt ihres/seines Vorhabens unterrichten zu lassen,
 - c) die Doktorandin/den Doktoranden bei auftretenden Schwierigkeiten fachkundig zu beraten,

- d) von der Doktorandin/dem Doktoranden gelieferte Beiträge umfassend in mündlicher oder schriftlicher Form zu kommentieren.
- (3) Die Doktorandin/der Doktorand ist verpflichtet, ihrer/seiner Betreuerin oder ihren/seinen Betreuer einmal jährlich über die bisherigen und geplanten Aktivitäten zu berichten.

§ 8 Widerruf der Zulassung zum Promotionsverfahren

Der Promotionsausschuss kann die Zulassung zum Promotionsverfahren frühestens ein Jahr nach der Zulassung zur Promotion im Einvernehmen mit der Betreuerin/dem Betreuer widerrufen, wenn sich die Doktorandin/der Doktorand nicht im erforderlichen und zumutbaren Maße um die Fertigstellung der Dissertation sowie die Absolvierung des strukturierten Promotionsprogramms erfolgreich bemüht. Vor einer Entscheidung ist die Doktorandin/der Doktorand zu hören. Der Promotionsausschuss kann darüber hinaus nach Ablauf von drei Jahren die Doktorandin/den Doktoranden auffordern, einen Zwischenbericht über den Stand ihrer/seiner Dissertation vorzulegen, oder der Doktorandin/dem Doktoranden im Einvernehmen mit der Betreuerin/dem Betreuer eine Frist setzen, innerhalb derer die Dissertation einzureichen ist.

§ 9 Strukturiertes Promotionsprogramm

- (1) Während des Promotionsverfahrens nimmt die Doktorandin/der Doktorand an einem strukturierten Promotionsprogramm teil.
- (2) Das strukturierte Promotionsprogramm der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik besteht aus einer angemessenen Auswahl von Leistungen aus den folgenden Bereichen, die individuell durch den Betreuer/ die Betreuerin mit dem Doktoranden/der Doktorandin abzustimmen und festzulegen ist:
- a) regelmäßige Teilnahme als Vortragende/Vortragender und Zuhörer/Zuhörer an Kolloquien der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik und des Lehrstuhls, an dem die Dissertation bearbeitet wird,
 - b) Teilnahme an Doktorandinnen/Doktoranden-Workshops der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik und des Lehrstuhls, an dem die Dissertation bearbeitet wird,
 - c) Teilnahme an Veranstaltungen von Graduiertenschulen / Forscherinnen- und Forschergruppen / Sonderforschungsbereichen / Schwerpunktprogrammen oder ähnlichen gemeinsamen Forschungsprojekten bzw. Forschungs Kooperationen, soweit das Dissertationsthema hierin eingebunden ist,
 - d) Teilnahme an nationalen und internationalen wissenschaftlichen Konferenzen einschließlich der Einreichung wissenschaftlicher Veröffentlichungen und der persönlichen Präsentation der eingereichten Veröffentlichung,
 - e) Erarbeitung und Einreichung wissenschaftlicher Veröffentlichungen in Fachzeitschriften,
 - f) Durchführung von Lehrveranstaltungen für Studierende wie z.B. Übungen, Seminare, Projektgruppen, Praktika zur Erhöhung der Lehrkompetenz der Doktorandin/ des Doktoranden,

- g) Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zur Persönlichkeitsbildung zu Themen wie z.B. Didaktik, Rhetorik, Zeitmanagement,
- h) Teilnahme an und Organisation von wissenschaftlichen Exkursionen und Veranstaltungen,
- i) Teilnahme an der Fachgremienarbeit in wissenschaftlichen Verbänden,
- j) Teilnahme an Vorlesungen des Masterkatalogs der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik oder anderer Fakultäten zur Vertiefung und Erweiterung des Fachwissens auf dem Gebiet des Dissertationsthemas.

§ 10 Dissertation

Die Doktorandin/der Doktorand muss eine selbständige, beachtliche, schriftliche, wissenschaftliche Arbeit auf dem Wissenschaftsgebieten der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik vorlegen, die einen Fortschritt des Standes der wissenschaftlichen Erkenntnisse darstellt. Die Dissertation ist in der Regel in deutscher oder englischer Sprache vorzulegen. Über Ausnahmen entscheidet der Promotionsausschuss im Einvernehmen mit der Betreuerin/dem Betreuer.

§ 11 Antrag auf Annahme der Dissertation und Einreichung der Dissertation

- (1) Der Antrag der Doktorandin/des Doktoranden auf Annahme der Dissertation und damit zur Eröffnung des Promotionsprüfungsverfahrens ist schriftlich an den Promotionsausschuss der Fakultät zu richten.
- (2) Mit dem Antrag einzureichen sind:
 - a) die Dissertation in vier gebundenen, maschinenschriftlichen Exemplaren,
 - b) eine Zusammenfassung der Dissertation im Umfang von nicht mehr als einer DIN A4-Seite und eine Auflistung der wissenschaftlichen Veröffentlichungen, die ihm Rahmen der Promotion verfasst wurden,
 - c) eine schriftliche eidesstattliche Versicherung, dass die Dissertation selbständig verfasst und alle in Anspruch genommenen Quellen und Hilfen in der Dissertation vermerkt wurden,
 - d) eine Erklärung darüber, ob die Dissertation in der gegenwärtigen oder in einer anderen Fassung an der Technischen Universität Dortmund oder an einer anderen Hochschule im Zusammenhang mit einer staatlichen oder akademischen Prüfung bereits vorgelegt worden ist und
 - e) der von der Fakultät geforderte Nachweis über das erfolgreiche Absolvieren des von ihr festgelegten strukturierten Promotionsprogramms durch Bescheinigung des Betreuers / der Betreuerin.
- (3) Ein Rücktritt vom Promotionsprüfungsverfahren ist dem Promotionsausschuss gegenüber schriftlich zu erklären. Er ist nur zulässig,
 - a) solange nicht eine endgültige Ablehnung der Dissertation erfolgt ist, oder
 - b) nach Annahme der Dissertation bis zum Beginn der mündlichen Prüfung.

In allen anderen Fällen des Rücktritts gilt die Prüfung als nicht bestanden. § 14 Abs. 8 gilt entsprechend.

§ 12 Eröffnung des Promotionsprüfungsverfahrens und Bestellung der Referentinnen und Referenten

Der Promotionsausschuss eröffnet das Promotionsprüfungsverfahren, wenn ein schriftlicher Antrag auf Annahme der Dissertation und die mit ihm einzureichenden Unterlagen (§ 11) vollständig vorliegen. Mit der Eröffnung des Promotionsprüfungsverfahrens bestellt der Promotionsausschuss die Hauptreferentin/den Hauptreferenten sowie die Korreferentin/den Korreferenten der Dissertation. Vorschläge der Doktorandin/des Doktoranden können berücksichtigt werden. Von den Betreuerinnen/Betreuern der Dissertation ist mindestens eine/einer zur Referentin/zum Referenten zu bestellen. Mindestens eine/einer der Referentinnen/Referenten muss der Fakultät als Hochschullehrerin / Hochschullehrer oder habilitiertes Mitglied angehören. Die weitere Referentin/der weitere Referent muss ebenfalls Hochschullehrerin/Hochschullehrer einer Hochschule mit Promotionsrecht oder habilitiertes Mitglied einer Hochschule sein. Ausnahmsweise genügt eine Promotion, wenn der Fakultätsrat zuvor für die Mitwirkung an dem Promotionsverfahren die besondere wissenschaftliche Befähigung festgestellt hat.

Das Promotionsverfahren soll spätestens sechs Monate nach Vorlage der Dissertation abgeschlossen sein.

§ 13 Prüfungskommission

- (1) Der Promotionsausschuss bestellt nach Eröffnung des Promotionsprüfungsverfahrens eine Prüfungskommission sowie deren Vorsitzende/deren Vorsitzenden. Die Prüfungskommission besteht in der Regel aus der/dem Vorsitzenden und drei weiteren Mitgliedern. Die Referentinnen und Referenten sollen zu den weiteren Mitgliedern der Prüfungskommission gehören. Der Prüfungskommission können externe Mitglieder von in- und ausländischen Hochschulen und Forschungsinstituten angehören. Wird die Promotion gemeinsam mit einer anderen Hochschule betreut, kann die Prüfungskommission erweitert werden. Die Mitglieder der Prüfungskommission müssen Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer einer Hochschule mit Promotionsrecht oder habilitierte Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler sein. Bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer einer Hochschule ohne Promotionsrecht und bei sonstigen Mitgliedern einer Hochschule genügt ausnahmsweise eine Promotion, wenn der Fakultätsrat zuvor für die Mitwirkung an dem Promotionsverfahren eine besondere wissenschaftliche Eignung festgestellt hat. Die/der Vorsitzende der Prüfungskommission muss Hochschullehrerin oder Hochschullehrer sein.
- (2) Die Doktorandin/der Doktorand kann Vorschläge zur Besetzung der Prüfungskommission machen. Bei der Bestellung der Prüferinnen und Prüfer soll nach Möglichkeit den Vorschlägen der Doktorandin/des Doktoranden gefolgt werden.

- (3) Aufgaben der Prüfungskommission sind:
- a) Entscheidung über Annahme oder Ablehnung der Dissertation,
 - b) Benotung der Dissertation,
 - c) Durchführung und Benotung der mündlichen Prüfungen,
 - d) Feststellung des Gesamtergebnisses,
 - e) Feststellung der Druckreife der Dissertation oder Erteilung von Auflagen für die zur Veröffentlichung bestimmte Form der Dissertation unter Beachtung der Vorschläge durch die Gutachterinnen/Gutachter.
- (4) Die Prüfungskommission trifft ihre Entscheidung über das Ergebnis der mündlichen Prüfung und das Gesamtergebnis unmittelbar nach der mündlichen Prüfung. Stimmenthaltungen sind nicht zulässig. Die Prüfungskommission soll ihre Entscheidung einvernehmlich treffen. Kann ein Einvernehmen nicht hergestellt werden, führt sie die Entscheidung durch Mehrheitsbeschluss herbei. Die Prüfungskommission ist nur beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend sind.

§ 14 Begutachtung der Dissertation

- (1) Die Referentinnen/Referenten legen dem Promotionsausschuss in der Regel innerhalb von zehn Wochen unabhängige, begründete Gutachten vor. Die Gutachterinnen/Gutachter beantragen in ihren Gutachten Annahme, Umarbeitung oder Ablehnung der Dissertation.
- (2) Beantragen sie die Annahme der Dissertation, so schlagen sie auch ein Prädikat für die Dissertation vor. Als Noten gelten
- a) „mit Auszeichnung“ (summa cum laude),
 - b) „sehr gut“ (magna cum laude),
 - c) „gut“ (cum laude),
 - d) „bestanden/genügend“ (rite).

Die Note „mit Auszeichnung“ darf nur bei ungewöhnlich hohen wissenschaftlichen Leistungen erteilt werden.

- (3) Wurde die Annahme der Dissertation einstimmig befürwortet, so wird sie für die Dauer von zwei Wochen im Dekanat der Fakultät zur Einsichtnahme für die in Forschung und Lehre tätigen Mitglieder der Technischen Universität Dortmund ausgelegt. Dies wird den Mitgliedern der Fakultät durch Aushang am Dekanat sowie den Fakultäten der Technischen Universität Dortmund unverzüglich schriftlich mitgeteilt. Erfolgt innerhalb von drei Tagen nach dem Ende der Auslagezeit kein Einspruch, ist die Dissertation angenommen.
- (4) Sprechen sich die Referentinnen/Referenten übereinstimmend für eine Ablehnung der Dissertation aus, so stellt der Promotionsausschuss fest, dass die Dissertation abgelehnt ist. Eine abgelehnte Arbeit verbleibt mit allen Gutachten bei den Akten der Fakultät. Bei Ablehnung der Dissertation ist die Promotion nicht bestanden.

- (5) Sprechen sich die Referentinnen/Referenten einstimmig für eine Umarbeitung der Dissertation aus, so setzt der Promotionsausschuss auf Vorschlag der Referentinnen und Referenten eine angemessene Frist von maximal 6 Monaten, innerhalb der die Arbeit neu einzureichen ist. Lässt die Doktorandin/der Doktorand die Frist ohne wichtigen Grund verstreichen oder kommt sie/er den erteilten Auflagen nicht nach, so ist die Dissertation abzulehnen. Abs. 4 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.
- (6) Sind sich die Referentinnen und Referenten über Annahme, Umarbeitung oder Ablehnung der Dissertation nicht einig, bestimmt der Promotionsausschuss eine weitere Referentin/einen weiteren Referenten. Das dritte Gutachten gibt den Ausschlag.
- (7) Im Falle eines fristgerechten begründeten Einspruchs gegen die Annahme der Dissertation entscheidet die Prüfungskommission nach Einholung von Stellungnahmen der beteiligten Referentinnen/Referenten über das weitere Verfahren. In Zweifelsfällen muss eine weitere Referentin/ein weiterer Referent hinzugezogen werden. Über die endgültige Annahme oder Ablehnung der eingereichten Arbeit als Dissertation entscheidet in diesem Fall die Prüfungskommission aufgrund aller vorliegenden Gutachten und Stellungnahmen.
- (8) Die/der Vorsitzende des Promotionsausschusses unterrichtet die Doktorandin/den Doktorand über jede getroffene Entscheidung. Ablehnende Bescheide sind zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Der Doktorandin/dem Doktoranden ist zuvor rechtliches Gehör zu geben.

§ 15 Mündliche Prüfung

- (1) Nach der endgültigen Annahme der Dissertation setzt der Promotionsausschuss einen Termin für die mündliche Prüfung fest. Die mündliche Prüfung soll spätestens sechs Monate nach Antrag auf Annahme der Dissertation und Einreichung der Dissertation und innerhalb von acht Wochen nach der endgültigen Annahme der Dissertation stattfinden. Die Doktorandin/der Doktorand und die Mitglieder der Prüfungskommission sind mit einer Frist von mindestens zehn Tagen zur mündlichen Prüfung einzuladen. Der Termin der mündlichen Prüfung wird außerdem durch Aushang in der Fakultät bekannt gegeben.
- (2) Die mündliche Prüfung findet in der Form eines öffentlichen Vortrags mit anschließendem Rigorosum statt. Sie dient der Feststellung, ob die Doktorandin/der Doktorand aufgrund besonderer wissenschaftlicher Kenntnisse und Fähigkeiten in der Lage ist, die von ihr / ihm in der Dissertation erarbeiteten Ergebnisse zu begründen, weiter auszuführen und in den Kontext ihres/seines Fachgebietes zu stellen.
- (3) Die mündliche Prüfung beginnt mit einem öffentlichen Vortrag über die Ergebnisse der Dissertation mit einer Dauer von 45 Minuten und anschließender Diskussion von nicht mehr als 15 Minuten. Im Anschluss daran findet das Rigorosum (nicht öffentlich) mit einer Dauer von 60 Minuten statt.
- (4) Die mündliche Prüfung findet in der Regel in der Sprache, in der die Dissertation verfasst wurde, statt. Über Ausnahmen entscheidet der Promotionsausschuss im Einvernehmen mit der Prüfungskommission.

- (5) Die mündliche Prüfung ist in der Regel eine Einzelprüfung. Sie wird von der/dem Vorsitzenden der Prüfungskommission geleitet. Prüfungs- und frageberechtigt sind die Mitglieder der Prüfungskommission. Die wesentlichen Gegenstände und Ergebnisse der mündlichen Prüfung sind in einem Protokoll festzuhalten.
- (6) Bleibt die Doktorandin/der Doktorand der mündlichen Prüfung ohne hinreichende Entschuldigung fern oder bricht sie/er die Prüfung ab, so gilt diese als nicht bestanden.

§ 16 Ergebnis der Prüfungen

- (1) Unmittelbar im Anschluss an die mündliche Prüfung entscheidet die Prüfungskommission in nicht öffentlicher Sitzung auf der Grundlage der vorliegenden Gutachten und der gezeigten Leistung in der mündlichen Prüfung, ob
 - a) die Doktorandin/der Doktorand zu promovieren ist,
 - b) die Doktorandin/der Doktorand die mündliche Prüfung wiederholen muss, oder
 - c) die Promotion abgelehnt wird.
- (2) Entscheidet die Prüfungskommission, dass die Doktorandin/der Doktorand zu promovieren ist, legt sie die Note für die mündliche Prüfung fest. Für die Bezeichnung der Prädikate gilt § 14 Abs. 2 entsprechend.
- (3) Anschließend setzt die Prüfungskommission die Gesamtnote für die Promotion fest. Bei der Festlegung der Gesamtnote ist in der Regel auf die Bewertung der Dissertation besonderes Gewicht zu legen. Für die Bezeichnung der Prädikate gilt § 14 Abs. 2 entsprechend.
- (4) Anschließend teilt die/der Vorsitzende der Prüfungskommission in Gegenwart der Prüfungskommission der Doktorandin/dem Doktoranden die Bewertung ihrer/seiner Leistungen sowie etwaige Änderungsaufgaben für die Veröffentlichung der Dissertation mit.
- (5) Über das Ergebnis der Dissertation, der mündlichen Prüfung und der Promotion stellt der Promotionsausschuss der Doktorandin/dem Doktoranden auf Wunsch der Doktorandin/des Doktoranden eine vorläufige Bescheinigung aus. Im Falle der Ablehnung der Promotion gilt § 14 Abs. 8 entsprechend.

§ 17 Wiederholung der mündlichen Prüfung

- (1) Eine nicht bestandene mündliche Prüfung kann die Doktorandin/der Doktorand einmal – innerhalb eines Jahres – wiederholen. Den Termin für die Wiederholung bestimmt der Promotionsausschuss im Einvernehmen mit der Prüfungskommission.
- (2) Hat die Prüfungskommission nach Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung die Promotion endgültig abgelehnt, ist das Promotionsverfahren endgültig erfolglos beendet. Der Bescheid über das endgültige Nichtbestehen ist zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Der Doktorandin/dem Doktoranden ist zuvor rechtliches Gehör zu geben.

§ 18 Veröffentlichung der Dissertation

- (1) Nach erfolgreicher Durchführung des Promotionsprüfungsverfahrens ist die Doktorandin/der Doktorand verpflichtet, ihre/seine Dissertation in angemessener Weise der wissenschaftlichen Öffentlichkeit durch Vervielfältigung und Verbreitung zugänglich zu machen. Das für die Veröffentlichung vorgesehene Manuskript ist der/dem Vorsitzenden des Promotionsausschusses vorzulegen. Diese/dieser prüft unter Beteiligung der Referentinnen/Referenten, ob die von der Prüfungskommission erteilten Auflagen erfüllt sind.
- (2) Die Dissertation ist dann in angemessener Weise der wissenschaftlichen Öffentlichkeit zugänglich gemacht, wenn die Verfasserin/der Verfasser - neben den für die Prüfungsunterlagen erforderlichen Exemplaren für die Archivierung - drei Exemplare unentgeltlich an die Hochschulbibliothek und zusätzlich ein Exemplar an die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Promotionsausschusses zur Archivierung abliefern. Diese Exemplare müssen auf alterungsbeständigem holz- und säurefreiem Papier ausgedruckt und dauerhaft haltbar gebunden sein. Auf der Rückseite des Titelblattes ist die Veröffentlichung als Dissertation in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik unter Angabe des Dissertationsortes auszuweisen, sowie der Tag der mündlichen Prüfung und die Namen der Referentinnen/Referenten anzugeben.
- (3) Darüber hinaus muss die Verbreitung sichergestellt sein durch
 - a) die Ablieferung weiterer 40 Exemplare in Buch- oder Fotodruck, oder
 - b) den Nachweis des Vertriebs über den Buchhandel durch einen gewerblichen Verlag mit der vertraglich zugesicherten Garantie, dass die Dissertation durch Aufnahme in das Verzeichnis lieferbarer Bücher jederzeit erhältlich ist und dass bei entsprechender Nachfrage kurzfristig weitere Exemplare nachgedruckt werden, oder
 - c) durch einen gewerblichen Verleger mit einer Mindestauflage von 150 Exemplaren, oder
 - d) die Ablieferung einer nach Hochschulbibliotheksrichtlinien gefertigten elektronischen Version. In diesem Fall überträgt die Doktorandin/der Doktorand der Hochschule das Recht, im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben der Hochschulbibliothek weitere Kopien von der Dissertation herzustellen und zu verbreiten bzw. in Datennetzen zur Verfügung zu stellen.
- (4) Die Dissertation ist spätestens ein Jahr nach der mündlichen Prüfung zu veröffentlichen. In begründeten Ausnahmefällen kann die/die Vorsitzende des Promotionsausschusses die Frist verlängern. Versäumt die Doktorandin/der Doktorand die ihr/ihm gesetzte Frist, so erlöschen alle durch die Prüfung erworbenen Rechte.

§ 19 Abschluss des Promotionsverfahrens

- (1) Sobald die letzte Promotionsleistung erbracht ist, wird eine Promotionsurkunde auf den Tag der erfolgreich abgelegten mündlichen Prüfung ausgestellt. Die Promotionsurkunde ist von

der Dekanin/vom Dekan und von der Rektorin/vom Rektor zu unterzeichnen.

- (2) Mit der Aushändigung der Promotionsurkunde entsteht das Recht zur Führung des Doktorgrades.

§ 20 Promotion in gemeinsamer Betreuung mit einer Fakultät einer anderen Hochschule

- (1) Der Doktorgrad kann auch im Zusammenwirken mit einer Fakultät einer anderen Hochschule mit Promotionsrecht aus dem In- oder Ausland vergeben werden. Sofern das Promotionsverfahren in Kooperation mit einer Hochschule ohne Promotionsrecht durchgeführt wurde, kann hierauf in der Promotionsurkunde hingewiesen werden.
- (2) Die Durchführung eines Promotionsverfahrens mit einer Fakultät einer anderen Hochschule setzt den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung voraus, in der die Fakultäten sich verpflichten, eine gemeinsame Promotion zu ermöglichen und Einzelheiten des Zusammenwirkens zu regeln.
- (3) Sehen die jeweils gültigen Promotionsordnungen der beteiligten Fakultäten ein strukturiertes Promotionsprogramm gemäß § 9 vor, so einigen sich die Fakultäten der Hochschulen darüber, wo die Doktorandin/der Doktorand dieses Programm zu absolvieren hat, bzw. welche Teile des Programms der jeweils anderen Hochschule anerkannt werden.

§ 21 Ungültigkeitserklärung der Promotionsleistungen

- (1) Ergibt sich vor Aushändigung der Promotionsurkunde, dass die Doktorandin/der Doktorand im Verfahren getäuscht bzw. den Versuch dazu gemacht hat, oder dass wesentliche Erfordernisse für die Promotion nicht erfüllt waren, so erklärt der Fakultätsrat auf Antrag des Promotionsausschusses die Promotion für ungültig.
- (2) Der Doktorandin/dem Doktoranden ist vor der Entscheidung des Fakultätsrates Gelegenheit zum rechtlichen Gehör zu gewähren. Die Entscheidung ist zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

§ 22 Aberkennung des Doktorgrades

- (1) Der Doktorgrad wird aberkannt, wenn sich nachträglich herausstellt, dass er durch Täuschung erworben worden ist oder wenn wesentliche Voraussetzungen für die Verleihung irrtümlich als gegeben angesehen worden sind.
- (2) Über die Aberkennung des Doktorgrades entscheidet der Fakultätsrat. Der/dem Betroffenen ist vor der Entscheidung des Fakultätsrates Gelegenheit zum rechtlichen Gehör zu geben. Die Entscheidung ist zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

§ 23 Rechtsbehelf

Gegen Entscheidungen des Promotionsausschusses und der Prüfungskommission kann gemäß den Vorschriften der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) Widerspruch eingelegt werden. Der Widerspruch ist an die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Promotionsausschusses zu richten. Über Widersprüche gegen Entscheidungen der Prüfungskommission entscheidet der Promotionsausschuss. Über Widersprüche gegen Entscheidungen des Promotionsausschusses entscheidet der Fakultätsrat. Vor belastenden Entscheidungen ist der Doktorandin/dem Doktoranden Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

§ 24 Ehrenpromotion

- (1) Der Doktorgrad „ehrenhalber“ Dr.-Ing. h. c. darf nur für hervorragende Leistungen auf dem Gebiet der Elektrotechnik und Informationstechnik verliehen werden.
- (2) Mitgliedern der Technischen Universität Dortmund kann der Doktorgrad „ehrenhalber“ nicht verliehen werden. Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern, die bis vor wenigen Jahren Mitglieder der Technischen Universität Dortmund waren, soll der Doktorgrad „ehrenhalber“ nicht verliehen werden.
- (3) Über die Verleihung des Doktorgrades „ehrenhalber“ entscheidet das Rektorat auf Vorschlag des Fakultätsrats. Dazu sind mindestens die Stimmen von zwei Dritteln der stimmberechtigten Mitglieder des Fakultätsrates erforderlich.

§ 25 Inkrafttreten

- (1) Diese Promotionsordnung tritt am 01.11.2010 in Kraft. Zugleich tritt die bisherige Promotionsordnung der Universität Dortmund für die Fakultät für Elektrotechnik vom 12.01.1983 außer Kraft.
- (2) Für Doktorandinnen und Doktoranden, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Promotionsordnung den Antrag auf Zulassung zum Promotionsverfahren gestellt haben, gilt die bisherige Promotionsordnung der Universität Dortmund für die Fakultät für Elektrotechnik in der Fassung vom 01.09.1992, wenn sie nicht die Anwendung dieser Promotionsordnung schriftlich beantragen. Der Antrag auf Anwendung dieser Promotionsordnung ist unwiderruflich.

Fakultätsordnung für die Fakultät Raumplanung

Aufgrund der §§ 2 Abs. 4 i. V. m. 28 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes NRW (Hochschulgesetz - HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. Seite 474) zuletzt geändert durch Gesetz vom 31. Januar 2012 (GV. NRW Seite 90) und § 11 der Grundordnung (GO) der Technischen Universität Dortmund vom 10. Mai 2012 (AM 7/2012) hat die Technische Universität Dortmund folgende Satzung erlassen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Fakultätsordnung regelt die Organisation der Fakultät 9 und ist zugleich ihre Geschäftsordnung.

§ 2 Bezeichnung der Fakultät

Die Fakultät 9 wählt die Bezeichnung „Fakultät Raumplanung“.

§ 3 Mitglieder der Fakultät

- (1) Mitglieder der Fakultät sind entsprechend § 26 Abs. 4 HG die die Dekanin/der Dekanin, das hauptamtliche Hochschulpersonal, das überwiegend in der Fakultät tätig ist, und die Studierenden, die für einen der Fakultät angebotenen Studiengang eingeschrieben sind. Zudem können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Einrichtungen der TU Dortmund entsprechend § 2 Abs. 2 Fachbereichsrahmenordnung (FBRO) Mitglieder der Fakultät werden.
- (2) Das aktive und passive Wahlrecht ergibt sich aus § 2 Abs. 1 FBRO.

§ 4 Dekanat

- (1) Die Fakultät wird von einem Dekanat geleitet. Das Dekanat besteht aus der Dekanin/dem Dekan und zwei Prodekaninnen/Prodekanen. Die Dekanin/der Dekan vertritt die Fakultät innerhalb der Universität. Eine Prodekanin/ein Prodekan nimmt die Funktion der Studiendekanin/des Studiendekans wahr. Eine Prodekanin/ein Prodekan kann einer der Gruppen nach § 11 Abs. 1 Nrn. 2 bis 4 HG angehören. Die Dekanin/der Dekan und die Prodekanin/der Prodekan, die/der die Dekanin/den Dekan vertritt, muss dem Kreis der Professorinnen und Professoren aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer angehören. Die Mitglieder des Dekanats werden vom Fakultätsrat mit der Mehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder für eine Amtszeit von vier Jahren

gewählt. Wird ein Mitglied aus der Gruppe der Studierenden zur Prodekanin/zum Prodekan gewählt, beträgt ihre/seine Amtszeit ein Jahr. Scheidet die Dekanin/der Dekan oder eine Prodekanin/ein Prodekan aus ihrem/seinem Amt aus, so findet eine Nachwahl für den Rest der Amtszeit statt, sofern die Frist bis zum regulären Ablauf der Amtszeit mehr als drei Monate beträgt.

- (2) Die Dekanin/der Dekan wird mit einer Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder des Fakultätsrates abgewählt, wenn zugleich mit der Mehrheit der Stimmen des Fakultätsrates eine neue Dekanin/ein neuer Dekan gewählt wird. Der Antrag auf Abwahl ist von mindestens drei stimmberechtigten Mitgliedern des Fakultätsrates zu unterzeichnen. Nach Eingang des Antrages steht der Dekanin/dem Dekan eine Frist von zehn Werktagen zur Anfertigung einer Stellungnahme zur Verfügung. Nach Ablauf der Frist wird unverzüglich zu einer Sondersitzung des Fakultätsrates eingeladen. Die Ladungsfrist beträgt mindestens zehn Werktage. Für die Abwahl ist nur ein Wahlgang vorgesehen. Die Wahl wird von einer Wahlleiterin/einem Wahlleiter, die/der aus der Mitte des Fakultätsrates zu wählen ist, geleitet.

Fakultätsrat (FR)

§ 5 Mitgliedschaft

- (1) Gemäß § 28 Abs. 1 HG obliegt dem Fakultätsrat die Beschlussfassung über alle Angelegenheiten der Fakultät, für die nicht die Zuständigkeit der Dekanin/des Dekans oder eine andere Zuständigkeit bestimmt ist.
- (2) Mitglieder des Fakultätsrates sind gemäß § 28 Abs. 2 und Abs. 3 HG i.V.m. § 11 Abs. 7 GO:
1. die Dekanin/der Dekan als Vorsitzende/Vorsitzender mit beratender Stimme,
 2. die Prodekaninnen/die Prodekane mit beratender Stimme,
 3. sechs Vertreterinnen/Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer,
 4. zwei Vertreterinnen/Vertreter der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter,
 5. zwei Vertreterinnen/Vertreter der Gruppe der Studierenden und
 6. eine/ein Vertreterin/Vertreter der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Die Vertreterinnen/Vertreter der Gruppen 3 bis 6 werden von den Mitgliedern der Fakultät nach Gruppen getrennt gewählt. Ihre Amtszeit beträgt zwei Jahre, die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr.

§ 6 Stimmberechtigung und Beschlussfähigkeit

- (1) Der Fakultätsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Die Beschlussfähigkeit ist zu Beginn der Sitzung formell festzustellen. Sie gilt so lange als gegeben, bis auf Antrag eines Mitgliedes die Beschlussunfähigkeit formell festgestellt wird.
- (2) Das dem Fakultätsrat angehörende Mitglied der Gruppe der weiteren Mitarbeiter wirkt an Entscheidungen, die die Forschung, Lehre oder die Berufung von Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern unmittelbar berühren nur beratend mit. Entscheidet die Dekanin/der Dekan gemäß § 11 Abs. 3 HG, dass das Mitglied aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiter an Entscheidungen zu Forschung oder Lehre stimmberechtigt mitwirkt, so ist dies unverzüglich gegenüber dem FR zu begründen. Die Begründung ist in das Protokoll aufzunehmen.
- (3) Bei der Beratung des Fakultätsrates über Habilitationen und Habilitations- und Promotionsordnungen sind alle Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer, die Mitglieder der Fakultät sind, ohne Stimmrecht teilnahmeberechtigt. Bei der Beratung und Beschlussfassung über Berufungsvorschläge von Professorinnen und Professoren sind alle Professorinnen und Professoren der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die Mitglieder der Fakultät sind, ohne Stimmrecht teilnahmeberechtigt.

§ 7 Einladung und Tagesordnung

Zu den Sitzungen des FR lädt die Dekanin/der Dekan unter Beifügung der vorläufigen Tagesordnung ein. Die Ladungsfrist zu einer ordentlichen Sitzung beträgt eine Woche, in der vorlesungsfreien Zeit mindestens zwei Wochen. In dringenden Fällen kann mit abgekürzter Frist von mindestens 48 Stunden zu einer außerordentlichen Sitzung einberufen werden. Es gilt das Absendedatum des Dekanats.

Die Tagesordnung einer ordentlichen Sitzung beginnt mit den Punkten:

1. Eröffnung und Feststellung der Beschlussfähigkeit gem. § 6 Abs. 1
2. Endgültige Festlegung der Tagesordnung
3. Beschluss über die Nichtöffentlichkeit einzelner Tagesordnungspunkte

4. Genehmigung von Protokollen
5. Bericht der Dekanin/des Dekans und Fragen an die Dekanin/den Dekan
6. Berichte der Vorsitzenden der Kommissionen und Ausschüsse
7. Wahlen

Sie ist mit einem Punkt „Verschiedenes“ abzuschließen.

Die Punkte 1-3 sind auch für außerordentliche Sitzungen bindend. Unter den TOP 5 und 6 sowie „Verschiedenes“ können keine Beschlüsse gefasst werden. Die Aufnahme eines neuen TOPs während der Sitzung kann nur bei Eilbedürftigkeit und im Konsens unter Punkt 2 erfolgen.

§ 8 Öffentlichkeit

- (1) Die Sitzungen des FR sind für die Mitglieder der Fakultät öffentlich.
- (2) Auf Antrag eines Mitglieds kann die Öffentlichkeit bei der Behandlung einzelner TOPs ausgeschlossen werden. Der Antrag gilt als Geschäftsordnungsantrag.
- (3) Personalangelegenheiten, Prüfungssachen, Promotions- und Habilitationsleistungen, Berufungs- und Ernennungsvorschläge werden stets in nichtöffentlicher Sitzung behandelt. Die Dekanin/der Dekan trennt öffentliche und nichtöffentliche Berichtspunkte und weist im letzteren Falle auf deren Vertraulichkeit hin.
- (4) Das Protokoll des öffentlichen Teils der FR-Sitzungen wird den Mitgliedern der Fakultät in geeigneter Weise bekannt gemacht.
- (5) Die Dekanin/der Dekan kann eine Protokollführerin/einen Protokollführer bestellen, der nicht Mitglied des FR sein muss. Die Protokollführerin/der Protokollführer ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 9 Reihenfolge der Rednerinnen/Redner

- (1) Die/der Vorsitzende erteilt das Wort in der Reihenfolge der Wortmeldungen. Sie/er kann jedoch eine Beratung nach sachlichen Gesichtspunkten gliedern.
- (2) Wortmeldungen zur Geschäftsordnung gehen allen anderen Wortmeldungen vor. Sie unterbrechen jedoch weder eine Rede noch eine Abstimmung oder einen Wahlgang.
- (3) Die/der Vorsitzende kann abweichend von der Reihenfolge der Wortmeldungen das Wort zur direkten Erwiderung erteilen.

§ 10 Abstimmungsverfahren

(1) Jeder Antrag ist unmittelbar vor der Abstimmung im vollen Wortlaut zu verlesen. Antragsrecht haben nur stimmberechtigte Mitglieder des FR und Mitglieder des Dekanats.

1. Geschäftsordnungsanträge gehen allen anderen Anträgen vor und unterbrechen die Rednerliste. Liegen mehrere konkurrierende Geschäftsordnungsanträge vor, so kommen sie in der folgenden Reihenfolge zur Abstimmung.

Zur Geschäftsordnung sind folgende Anträge möglich:

1. Wiederholung einer Abstimmung wegen offensichtlicher Formfehler oder wegen objektiver Unklarheit über den Inhalt der Abstimmung,
2. Feststellung der Beschlussfähigkeit,
3. Schluss der Sitzung,
4. Anfügen eines Punktes, zu dem nicht eingeladen war (nur unter TOP 2 und bei Eilbedürftigkeit möglich)
5. befristete Unterbrechung der Sitzung,
6. Übergang zum nächsten Tagesordnungspunkt,
7. Änderung der Reihenfolge der TOPs während der Sitzung,
8. Vertagung eines Punktes der TO,
9. Vertagung einer Beschlussfassung,
10. Nichtbefassung mit einem Punkt der TO (nur unter TOP 2 möglich)
11. Nichtbefassung mit einem Antrag,
12. Überweisung einer Sache an eine Kommission oder einen Ausschuss
13. Schluss der Debatte,
14. Schluss der Rednerliste,
15. Erteilung des Rederechts an Nichtmitglieder des Fakultätsrates,
16. Beschränkung der Redezeit.

Über Anträge gemäß Abs. 2 mit Ausnahme Nr. 10 und des Antrages auf Ausschluss der Öffentlichkeit wird nach Anhörung von höchstens je zwei Rednern für oder gegen den Antrag entschieden.

(2) Als Sachanträge gelten alle Anträge, die nicht solche zur Tagesordnung oder zur Geschäftsordnung sind. Ein Sachantrag kann nur unter einem TOP behandelt werden, zu dem er der Sache nach gehört. Sachanträge zu einem TOP können eingebracht werden, solange die Vorsitzende/der Vorsitzende diesen nicht

formell abgeschlossen hat. Zu TOPs, die nur einen Bericht oder eine Mitteilung vorsehen, sind Sachanträge nicht zulässig.

- (3) Bei Anträgen, die nur bestimmte Fächer oder Einrichtungen betreffen, sind diese über den Inhalt des Antrags und die getroffene Entscheidung zu informieren.
- (4) Änderungs- oder Ergänzungsanträge zu einem Sachantrag gehen diesem und den mit ihm konkurrierenden Anträgen vor. Wird ein Antrag durch Abstimmung ergänzt oder geändert, so gilt er von da ab in der neuen Fassung.
- (5) Liegen zur selben Sache mehrere konkurrierende Anträge vor, so wird über den weitest gehenden zuerst abgestimmt. Sobald ein Antrag die notwendige Mehrheit gefunden hat, entfallen alle übrigen.
- (6) Nach Eröffnung der Abstimmung über den weitest gehenden Antrag können Anträge zur selben Sache erst dann erneut gestellt werden, wenn alle vorliegenden Anträge abgelehnt oder zurückgezogen worden sind.
- (7) Sind zwei Anträge von der Art, dass die Zustimmung zum einen die Zustimmung zum anderen logisch ausschließt (Alternativanträge), so wird statt nach Abs. 6 wie folgt verfahren. Jede/jeder Stimmberechtigte kann ihre/seine Stimme für einen der beiden Anträge abgeben oder sich enthalten. Anschließend wird über den Antrag, der die meisten Stimmen erhalten hat, gemäß Abs. 6 abgestimmt.
- (8) Über einzelne Teile eines Sachantrages kann getrennt abgestimmt werden, falls dies sinnvoll möglich ist.

§ 11 Beschlussfassung

- (1) Ein Antrag ist durch Konsens beschlossen, wenn die/der Vorsitzende nach Verlesung des Wortlautes fragt, ob Konsens bestehe und kein Widerspruch dagegen erhoben wird.
- (2) Abstimmungen erfolgen i. d. R. durch Handzeichen. Auf Verlangen eines anwesenden stimmberechtigten Mitgliedes hat die Abstimmung geheim zu erfolgen; dies gilt nicht für Geschäftsordnungsanträge. Entscheidungen über Personalangelegenheiten erfolgen stets in geheimer Abstimmung.
- (3) Ein Antrag ist angenommen, wenn er mehr Ja-Stimmen als Nein-Stimmen erhalten hat, wobei die Stimmenthaltungen und ungültigen Stimmen bei der Berechnung der Mehrheit nicht mitgezählt werden. Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.
- (4) Die Beschlussfassung über
 1. Studien- und Prüfungsordnungen,

2. Instituts-, Verwaltungs- und Benutzungsordnungen der wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten der Fakultät,
 3. Ordnungen der Fakultät sowie
 4. die Bildung und Auflösung von Kommissionen und Ausschüssen
- bedarf der Zustimmung von mehr als der Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder des Fakultätsrates.

§ 12 Ausschüsse, Kommissionen, Beauftragte

- (1) Der FR kann gemäß § 6 Abs. 1 FBRO Ausschüsse bilden und ihnen Entscheidungsbefugnisse für bestimmte Aufgaben übertragen („beschließende Ausschüsse“). Die Übertragung der Entscheidungsbefugnisse ist jederzeit widerrufbar. Außerdem kann der FR beratende Kommissionen sowie Beauftragte für bestimmte Aufgaben einsetzen.
- (2) Die zu wählenden Mitglieder der Kommissionen und Ausschüsse werden nach Gruppen getrennt gewählt. Gemäß § 6 Abs. 4 FBRO kann die Fakultät einvernehmlich eine integrierte Wahl beschließen. Nachwahlen erfolgen für den Rest der Amtszeit auf der nächsten ordentlichen FR-Sitzung. Die Amtszeiten von Beauftragten und Mitgliedern von Ausschüssen und Kommissionen betragen bei Studierenden ein Jahr, bei den übrigen Mitgliedern zwei Jahre.
- (3) Beauftragte wie Mitglieder von Kommissionen oder Ausschüssen können aus wichtigem Grunde zurücktreten. Der Rücktritt ist gegenüber der Dekanin/dem Dekan zu erklären. Mitglieder der Kommissionen und Ausschüsse oder Beauftragte sind im Falle ihres Rücktritts oder nach Ablauf ihrer Amtszeit verpflichtet, ihr Amt bis zur Bestellung einer Nachfolgerin/eines Nachfolgers weiterzuführen.
- (4) Gemäß § 6 Abs. 3 FBRO richtet sich die gruppenmäßige Zusammensetzung nach den Aufgaben der jeweiligen Kommissionen oder des Ausschusses. In Kommissionen für Angelegenheiten, die die Forschung oder Berufung von Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer unmittelbar berühren, ist die Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter durch mindestens ein Mitglied vertreten. Die Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer haben mindestens einen Sitz mehr als die übrigen Mitglieder der Kommission oder des Ausschusses zusammengenommen.
- (5) Gemäß § 6 Abs. 4 FBRO ist eine Hochschullehrerin/ein Hochschullehrer oder eine akademische Mitarbeiterin/ein akademischer Mitarbeiter die/der Vorsit-

zende einer Kommission oder eines Ausschusses. Die Vorsitzenden und Beauftragten werden vom FR integriert gewählt.

- (6) Gemäß § 6 Abs. 5 FBRO sind Kommissionen und Ausschüsse beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Für Abstimmungsverfahren und Beschlussfassung gelten §§ 10 und 11 sinngemäß.
- (7) Für ständige Aufgaben richtet der FR folgende Kommissionen und Ausschüsse ein:

1. Kommission Studium und Lehre (KSL)

Fünf Mitglieder mit drei Vertreterinnen/Vertretern der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer sowie einer Vertreterin/einem Vertreter der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und einer/einem Vertreterin/Vertreter der Studierenden. Die Leitung erfolgt durch die/den zuständige/n Prodekan/in.

2. Kommission Struktur und Entwicklung (KSE)

Sieben Mitglieder mit vier Vertreterinnen/Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer sowie je einer Vertreterin/einem Vertreter der Gruppe der akademischen, der weiteren Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie der Studierenden. Die Leitung erfolgt durch die/den zuständige/n Prodekan/in.

3. Prüfungs- und Zulassungsausschuss (PA)

Fünf Mitglieder mit drei Vertreterinnen/Vertretern der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer sowie einer Vertreterin/einem Vertreter der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und einer/einem Vertreterin/Vertreter der Studierenden. Die Gruppe der Studierenden wird bei der Erarbeitung der Prüfungsordnungen beteiligt.

4. Kommission Qualitätsverbesserungsmittel (QVM):

Fünf Mitglieder mit einem Vertreter/eine Vertreterin aus der Gruppe der Professoren und Professorinnen, einen Vertreter aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und drei Vertreter/Vertreterinnen aus der Gruppe der Studierenden.

- (8) Gemäß Promotionsordnung wählt der Fakultätsrat den Promotionsausschuss (**PromA**) der Fakultät.
- (9) Für zeitlich und inhaltlich begrenzte Aufgaben können weitere Kommissionen (Ad-hoc-Kommissionen) gebildet werden. Über die Zusammensetzung beschließt der FR bei der Einrichtung der Kommissionen.

§ 13 Berufungs- und Habilitationskommissionen

Die Zusammensetzung der Berufungs- und Habilitationskommissionen richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des Hochschulgesetzes, der Grundordnung der TU Dortmund und der Fachbereichsrahmenordnung der TU Dortmund in der jeweils geltenden Fassung sowie der Berufungs- und der Habilitationsordnung der TU Dortmund.

Wissenschaftliche Einrichtungen

§ 14 Wissenschaftliche Einrichtungen (Institute)

- (1) Gemäß § 29 Abs. 1 HG in Verbindung mit § 4 der FBRO können unter Verantwortung der Fakultät Institute gebildet werden, über deren Errichtung, Änderung und Aufhebung der Fakultätsrat mit Zustimmung des Rektorats beschließt.
- (2) Für die Institute erlässt der FR jeweils eine Verwaltungs- und Benutzungsordnung, die der Zustimmung des Rektorats bedarf.

§ 15 Betriebseinheiten

- (1) Gemäß § 29 Abs. 2 HG in Verbindung mit § 5 der FBRO können an der Fakultät Betriebseinheiten gebildet werden, über deren Einrichtung, Änderung und Aufhebung der Fakultätsrat mit Zustimmung des Rektorats beschließt.
- (2) Für jede Betriebseinheit erlässt der FR eine Verwaltungs- und Benutzungsordnung, die der Zustimmung des Rektorats bedarf.

Sonstige Regelungen

§ 16 Änderung der Fakultätsordnung

Eine Änderung dieser Ordnung ist nur in einer ordentlichen Sitzung des FR möglich. Der Antrag zur Änderung muss in vollem Wortlaut mit der Einladung versandt worden sein. Er bedarf zu seiner Annahme der Mehrheit der Stimmen im FR.

§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen

In den in dieser Fakultätsordnung nicht geregelten Fällen sind die Fachbereichsrahmenordnung und die Geschäftsordnung des Senats der TU Dortmund in ihrer jeweiligen Fassung anzuwenden.

§ 18 Inkrafttreten

Die Fakultätsordnung tritt rückwirkend zum 01. Juli 2012 in Kraft; zugleich tritt die Fakultätsordnung vom 03. Januar 1994 (AM 01/94), zuletzt geändert 24. Oktober 2001 (AM 15/01) außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fakultätsrates vom 20. Juni 2012.

Dortmund, den 21. August 2012

Die Rektorin
der TU Dortmund

Universitätsprofessorin
Dr. Ursula Gather

Gleichstellungskonzept im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für die Fakultät für Mathematik (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
 - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
 - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

Studierendengewinnung und Studium

Die Fakultät für Mathematik möchte in allen Studierendengruppen ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten haben, beide Gruppen sollten mindestens 40 % ausmachen.

In den meisten Studiengängen bzw. Studierendengruppen der Fakultät liegt ein solch ausgeglichenes Verhältnis vor. Im Fachstudium ist der Anteil der Studenten etwas höher, im Lehramtsstudium der Anteil der Studentinnen.

Die Fakultät möchte noch mehr Studierende und dabei besonders auch Studentinnen für ein mathematisches Studium gewinnen. Mit der Ausweitung des Angebots im **Fachstudium** auf Mathematik, Technomathematik (neu) und Wirtschaftsmathematik und der Umstellung auf das zweistufige Studium (Bachelor / Master) lässt sich inzwischen eine (leichte) Steigerung bei den Einschreibungen erkennen: die letzte Kohorte im Diplom-Studium startete im Wintersemester 2006/2007¹ mit 186 Studierenden (63 Mathematik, 123 Wirtschaftsmathematik); im Wintersemester 2010/2011² startete die vierte Kohorte in das Bachelor-Studium mit 213 Studierenden (59 Mathematik, 23 Technomathematik, 134 Wirtschaftsmathematik).

Insbesondere im Lehramtsstudium Grundschule ist das Geschlechterverhältnis sehr unausgewogen, da der größten Teil der Studierenden weiblich ist; in den übrigen **Lehramtsstudiengängen** ist das Verhältnis ausgeglichener.

Für die Studienjahre 2007/2008 bis 2009/2010³ ist der Anteil der Studentinnen (bei der Betrachtung von gewichteten Fallzahlen):

- Lehramt Grundschule: 86 % (Anteil Grundschule am Lehramt insg. 61 %)
- Lehramt Haupt- und Realschule: 59 % (Anteil Lehramt 8 %)
- Lehramt Förderschule: 68 % (Anteil Lehramt 8 %)
- Lehramt Berufskolleg: 58 % (Anteil Lehramt 2 %)
- Lehramt Gymnasium: 52 % (Anteil Lehramt 21 %).

¹ Wintersemester 2006/2007: Quelle: Zahlen – Daten – Fakten (Statistisches Jahrbuch der Universität Dortmund 2007), Tabelle 2.5

² Wintersemester 2010/2011: Quelle: Einschreibezahlen (Stand: November 2010)

³ Studienjahre 2007/2008 bis 2009/2010: Quelle: Tabellen der Verwaltung

Zum Vergleich: Wintersemester 2007/2008⁴ (Fallzahlen, Studierendenstatistik)

- Lehramt Grundschule: 87 % (Anteil Lehramt: 47 %)
- Lehramt Haupt- und Realschule: 64 % (Anteil Lehramt 18 %)
- Lehramt Förderschule: 56 % (Anteil Lehramt 14 %)
- Lehramt Berufskolleg: 56 % (Anteil Lehramt 2 %)
- Lehramt Gymnasium: 47 % (Anteil Lehramt 19 %).

Durch den großen Anteil der Lehramtsstudierenden Grundschule ergibt sich insgesamt ein Anteil von 71,4 % Studentinnen (2007/2008: 70 %).

Im **Fachstudium** (Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik) liegt der Frauenanteil bei 40,7 % (Wintersemester 2007/2008: 42 %). Das Studium Technomathematik wird erst seit der Umstellung auf zweistufige Studiengänge (Bachelor/Master) zum Wintersemester 2007/2008 angeboten, die Studienfächer Mathematik und Wirtschaftsmathematik gibt es hingegen bereits seit vielen Jahren. Der Anteil an Studentinnen ist in der Wirtschaftsmathematik etwas höher als in der Mathematik; dies zeigt sich auch in den Verteilungen zwischen den drei Bereichen.

Wintersemester 2009/2010	alle Studierenden	Studentinnen	1. FS, Bachelor, alle Studiengänge	1. FS, Bachelor, Studentinnen	Anteil Frauen, alle Studiengänge, 2007-2009	Anteil Frauen, 1. FS, Bachelor, 2007-2009
Mathematik	40 %	34 %	33 %	25 %	34,2 %	36,8 %
Technomathematik	4 %	3 %	15 %	13 %	25,0 %	28,1 %
Wirtschaftsmathematik	56 %	63 %	52 %	63 %	45,5 %	48,2 %
Fachstudium insgesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	40,7 %	43,9 %

Im Fachstudium ist für die Fakultät die Gewinnung von mehr Studierenden wichtig, dabei soll weiterhin ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Studentinnen und Studenten bestehen.

⁴ Wintersemester 2007/2008: Quelle: Studierendenstatistik Wintersemester 2007/2008, Tabellen 1.2.1 und 1.2.2.

Die Verteilung von Studentinnen und Studenten in allen Fachsemestern, im ersten oder im dritten Fachsemester ist in allen Gruppen ähnlich; es sind hier keine Unterschiede bzgl. Geschlecht im Studienerfolg resp. Abbruch des Studiums zu erkennen.

Studienabschluss

Beim **Studienabschluss** (Durchschnitt 2007-2009, gewichtete Kopffzahlen) sind im Fachstudium 40,3 % Studentinnen (2004-2006: 36 %), im Lehramt insgesamt 84 % Studentinnen (88 % Grundschule und Haupt-/Realschule, 80 % Förderschule, 66 % Gymnasium und Berufskolleg) (2004-2006: 85 % mit 89 % Grundschule und Haupt-/Realschule, 83 % Förderschule, 53 % Gymnasium und Berufskolleg).

Sowohl im Fachstudium als auch im Lehramtsstudium sind die Studierenden und die Absolvent/inn/en derzeit größtenteils in verschiedenen Studienstrukturen (zweistufig und einstufig); im Fachstudium wurde mit dem Studienjahr 2007/2008 von Diplom auf Bachelor-Master umgestellt; im Lehramt wurde im Jahr 2005/2006 vom Staatsexamensstudium auf das Bachelor-Master-Studium Lehramt im Modellversuch umgestellt. Ein direkter Vergleich von Studierendenverteilung während des Studiums und bei Studienabschluss (resp. bei zwei aufeinander aufbauenden Abschlüssen) ist daher hier nicht sinnvoll.

Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren

Der Anteil der **Promotionen** von Frauen ist in den letzten Jahren angewachsen. Während im Zeitraum 2000-2006⁵ der Anteil von Frauen bei 17,1 % bei den Promotionen lag, liegt er im Berichtszeitraum 2007-2009 bei 21,1 %. In der aktuellen Dekade liegt der Anteil inzwischen bei 23 % (bis 1. Quartal 2011) (insgesamt: 14 %).



Habilitationen sind, auch durch die Einführung von Juniorprofessuren, eher singuläre Ereignisse. Im Zeitraum 2007-2009 gab es 4 Habilitationen, davon eine

⁵ Angaben zu Promotionen und Habilitationen; Quelle: Daten und Berechnungen der Fakultät

Frau; zuvor (2004-2006) waren es drei Habilitationen, davon ebenfalls eine Frau. Zum Stichtag im Januar 2010 war ein Juniorprofessor an der Fakultät beschäftigt.

Personal

Durch den Einsatz von Studienbeitragsmitteln konnten in den letzten Jahren mehr **studentische Hilfskräfte** beschäftigt werden, die in Tutorien und Kleingruppenübungen in der Lehre mitwirken. So konnten die Gruppengrößen verkleinert werden und zu einzelnen Veranstaltungen konnten mehr Übungsgruppen (mehr Termine) angeboten werden. Auch hier wird auf ein ausgewogenes Verhältnis geachtet. Die Studierenden haben so vielfach auch die Möglichkeit, zwischen mehreren Gruppen wählen zu können und wenn etwa Studentinnen lieber zu einer Tutorin in die Übung gehen wollen (Vorbild), ist dies vielfach möglich. Im Januar 2010⁶ sind 181 studentische Hilfskräfte an der Fakultät beschäftigt, davon 79 Frauen (43,6 %) (*Januar 2007: 110 SHKs, 39 % Frauen*). Erfahrungsgemäß kommen etwa zwei Drittel der SHKs aus dem Fachstudium bzw. Lehramt Gymnasium/Berufskolleg und etwa ein Drittel aus den übrigen Lehramtsstudiengängen der Fakultät für Mathematik; nur wenige SHKs studieren nicht an der Fakultät für Mathematik. Die SHKs werden ganz überwiegend in der Lehre eingesetzt, um Übungsgruppen und Tutorien für Studierende der Mathematik-Studiengänge, der Lehramtsstudiengänge in Mathematik sowie in den Grundvorlesungen im Service (Mathematik für alle MINT-Fächer der TU Dortmund) zu betreuen.

Die **wissenschaftlichen Hilfskräfte** stellen nur eine kleine Gruppe dar: im Januar 2010 waren 13 wissenschaftliche Hilfskräfte (davon 3 Frauen, 23,1 %) an der Fakultät beschäftigt (*Januar 2007: 4 von 12 WHKs, 33 %*). In den meisten Fällen handelt es sich um Stipendiatinnen und Stipendiaten, die neben dem Stipendium einen WHK-Vertrag über einige Stunden haben.

Angaben über **Lehrbeauftragte** sind ebenfalls nicht sehr aussagekräftig, da es nur wenige Personen sind, die punktuell das Lehrangebot verstärken; im Januar 2010 wird 1 von 7 Lehraufträgen von einer Frau wahrgenommen (14 %) (*2007: 0 von 6 Lehraufträgen, 0 %*).

Bei den **wissenschaftlichen Beschäftigten** ist wie bei den SHKs ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Im Berichtszeitraum wurden zwei Dauerstellen mit Frauen besetzt, die Entfristung einer der beiden Stellen erfolgte nach dem Stichtag für den Bericht. Im Januar 2010 ist daher 1 von 10 Dauerbeschäftigten weiblich (10 %) (*2007: 0 %, 0 von 8*). Das wissenschaftliche Personal ist deutlich angewachsen, hier spielen wiederum Studienbeitragsmittel, aber auch gestiegene Drittmittel eine Rolle. Im Januar 2010 sind 110 Wissenschaftlerinnen und Wis-

⁶ Personaldaten: Quelle: Daten der Verwaltung (Material für die Erstellung der Frauenförderpläne 2008 und 2011), Stichtage Januar 2010 und Januar 2007

wissenschaftler befristet beschäftigt, davon 33 Frauen (30 %) (2007: 66 Beschäftigungsfälle, 16 Frauen, 24 %), bei der Umrechnung auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) sind es 63,7 VZÄ, davon 17,8 VZÄ Frauen, 28 %) (2007: 50,7 VZÄ, davon 12,3 VZÄ Frauen, 24 %). Zum Stichtag waren 92 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt (2007: 89 %).

Bei den **Professuren** konnte im Berichtszeitraum eine W3-Professorin neu an die Fakultät berufen werden, zudem konnten erfolgreich Bleibeverhandlungen mit der zweiten W3-Professorin der Fakultät geführt werden. Im Wintersemester 2009/2010 wurde zudem eine vakante Professur im Rahmen einer Lehrstuhlvertretung von einer Wissenschaftlerin besetzt. Der Anteil der Professorinnen lag im Januar 2010 damit bei 13 % (3 von 23 Professuren; unbefristet: 9 %, 2 von 21) (2007: 4 %, 1 von 24 Professuren; unbefristet: 4 %, 1 von 22).

Im Bereich **Technik und Verwaltung** sind weiterhin nur Frauen beschäftigt (Januar 2010: 16 Frauen) (Januar 2007: 17 Frauen).

Das **Dekanat** setzt sich im Januar 2010 aus dem Dekan, einem Prodekan und einer Prodekanin zusammen; in der Dekanatsadministration sind zwei der drei Beschäftigten Frauen (Geschäftsführung, Assistenz, Sekretariat), damit liegt der Frauenanteil bei 50 % (2007: 25 %).

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Gewinnung von Studierenden, Informationsangebote vor Studienbeginn, um die Wahl des passenden Studienfachs zu unterstützen	Weiterhin Beteiligung an hochschulweiten Studieninformations- und Studienorientierungsangeboten wie SchnupperUni, SchülerUni, Campus-Fest / Tag der Offenen Tür, Abi-Messen, ...	Studienberaterinnen und Studienberater, Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften	ca. <u>3.100 €</u> Studieninformationsveranstaltungen (incl. Reisekosten SiSuS „Studierende informieren Schülerinnen und Schüler“) ca. <u>1.500 €</u> SchnupperUni	Informations- und Veranstaltungsangebot wurde z.T. noch ausgebaut; Studierendenzahlen sind leicht gewachsen
	Frühzeitige Einbeziehung von Studieninteressierten	Fachspezifische Studienorientierungsangebote wie Schülerzirkel, ggf. Möglichkeiten für Praktika für Schülerinnen und Schüler	Studienberaterinnen und Studienberater, Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften	ca. <u>5.600 €</u> für das Projekt SiSuS (SHKs)	Informations- und Veranstaltungsangebot wurde z.T. noch ausgebaut; Studierendenzahlen sind leicht gewachsen der regelmäßige Schülerzirkel stellt ein regelmäßiges und offenes Angebot für Interessierte dar (2008-2010: 67 Schülerinnen und Schüler, davon 11 Schülerinnen); andere Praktika wurden daneben nicht angeboten

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
	Vernetzung von Studentinnen, Frauen als Vorbild	In den Grundvorlesungen werden jeweils mehrere Übungsgruppen, Tutorien durch Frauen betreut; die Studentinnen haben so die Möglichkeit, eine Gruppe zu wählen, die von einer Frau durchgeführt wird.	Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften		Wahlmöglichkeit besteht seit Jahren in den Grundvorlesungen, Gründe für die Wahl einer bestimmten Gruppe sind vielfältig und werden nicht erfasst (zielführend und etabliert)
	Weiterbildung, Vernetzung	s.u.			
Wissenschaft	Beratung und Aufzeigen von Optionen, Unterstützung von Aktivitäten	Weiterhin Beratung von Studentinnen vor Studienende mit Hinweisen auf Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsvorhaben	Dozentinnen und Dozenten, Studienberatung		Beratung wird seit Jahren durchgeführt und weiterhin beibehalten (zielführend und etabliert)
		Weiterhin Beteiligung am Mentoring ³ -Programm der Universitäten Dortmund, Bochum und Duisburg-Essen	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat		Informationen sind regelmäßig vorhanden und werden von der TU und der Fakultät bekanntgegeben; Teilnahme wird unterstützt (zielführend und etabliert)

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
		Weiterhin fachliche Informationsveranstaltungen über mögliche Promotionsthemen, Tagungsbesuche von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	Fachschaften, Dozentinnen und Dozenten		Informationen oft im direkten Gespräch oder im Rahmen von Lehrveranstaltungen; Tagungsbesuche werden u.a. im Rahmen der Reisebeihilfe unterstützt (pro Jahr rund 40 Reisen, davon etwa 40 % von Frauen) (zielführend und etabliert)
		Weiterhin Beteiligung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern am Austausch mit (ausländischen) Universitäten (u.a. ERASMUS-Programm)	Dozentinnen und Dozenten, Erasmus-Koordination		auch nach der Umstellung auf zweistufige Studiengänge ist das Auslandsstudium beliebt (zielführend und etabliert) ERASMUS-Programm 2008-2010: 24 „outgoing students“, davon 14 Studentinnen (u.a. Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Litauen, Rumänien, Spanien, Tschechien)
		Hinweise auf Stellenangebote, Ausschreibungen von Professuren an der TU Dortmund und an anderen Hochschulen im In- und Ausland (u.a. durch ein entsprechend gepflegtes „Schwarzes Brett“)	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten		ein klassisches „schwarzes Brett“ wird inzwischen mehr durch Rundmails, Mailinglisten und Internetseiten ergänzt bzw. ersetzt

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
	Weiterbildung, Vernetzung	Ermöglichung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen s.u.	Institute, Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	ca. <u>28.000 €</u> Promotionsabschlussförderung (Doktorandin); Weiterfinanzierung nach Emeritierung des Betreuers; Promotion <i>Dr. rer. nat.</i> inzwischen abgeschlossen	punktueller Unterstützung von Promotionsvorhaben (Abschluss- oder Zwischenfinanzierung)
Verwaltung und Technik	Weiterbildung, Vernetzung	s.u.			
übergreifende Themen	Verstärkte Sichtbarkeit von Frauen	Vorbilder für Frauen in allen Bereichen: z.B. Einladung von auswärtigen Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen, Vorstellung von Berufsfeldern durch Absolventinnen, Einsatz von Studentinnen als studentische Hilfskraft für Tutorien etc., Lehrveranstaltungen durch Dozentinnen	Dozentinnen und Dozenten, Dekanat		s.o.; etabliert und zielführend, wird weiter fortgesetzt
	Weiterbildung	Ermöglichung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten Zusätzliche Reisekostenunterstützung für die Teilnahme an Tagungen, Workshops etc., sowohl für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen als auch für Studentinnen (aus dem „Topf“ der Gleichstellungsbeauftragten, ergänzt durch weitere Mittel der Fakultät)	Institute, Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	ca. <u>2.800 €</u> für Weiterbildungen zusätzlich zur Reisebeihilfe (Frauen im wiss. und nichtwiss. Bereich)	etabliert und zielführend, wird weiter fortgesetzt

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
	Vernetzung der Frauen an der Fakultät	Pflege von "Schwarzen Brettern", einer eigenen Mailingliste etc.; Hinweise auf TU-weite Aktivitäten und Programme (Netzwerke, Rückkehr-Programm etc.)	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat		etabliert und zielführend, wird weiter fortgesetzt
	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungsaktivitäten	jährlich 500 Euro zur Beschäftigung studentischer Hilfskräfte (zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, für kleinere Projekte wie z.B. die Überarbeitung von Texten (Internet, Broschüren etc.) im Hinblick auf geschlechtergerechte Formulierungen o.ä.); jährlich 500 € für weitere Projekte (Reisebeihilfen, Sachmittel)	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat		Texte wurden erstellt resp. überarbeitet; geschlechtergerechte Formulierung sind etabliert und müssen nicht mehr separat eingearbeitet werden zusätzliche Anträge für weitere Reisen oder Sachmittel wurden nicht eingereicht bzw. bereits über Reisebeihilfe abgewickelt
		Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei ihren Forschungen (Entlastung)	Gleichstellungsbeauftragte	ca. 3.000 € für SHKs	Recherchen, Unterstützung bei Forschung
Summe				ca. 44.000 €	

Insgesamt standen der Fakultät für Mathematik im Berichtszeitraum **ca. 31.000 €** Gleichstellungsmittel, Mittel zur Frauenförderung, Mittel zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung, die durch weitere Mittel der Fakultät aufgestockt wurden.

Bis 2008 wurde für die Fakultäten jährlich ein gesonderter Betrag für Frauenförderung zur Verfügung ausgewiesen; seit 2009 sind jährlich 3 Promille des Fakultätsbudgets (ca. 10.000 €) für Gleichstellung zu verwenden. Darüber hinaus bekam die Fakultät zusätzliche Mittel aus dem Strukturfonds für die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die verausgabten Mittel lassen sich nicht immer genau zu einzelnen Maßnahmen zuordnen, sie sind daher dort aufgeführt, wo der Hauptbeitrag erfolgte.

Neben den oben dargestellten Maßnahmen sind die folgenden Punkte erwähnenswert, die ebenfalls die Förderung von Wissenschaftlerinnen (und Wissenschaftlern) in der Qualifikationsphase oder bereits während des Studiums betreffen:

Im Berichtszeitraum haben mehrere Postdocs (10 Postdocs, davon 3 Frauen) eine **Professur** an einer anderen Hochschule **vertreten**. Die Fakultät hat diese Vorhaben stets unterstützt, auch wenn dies manchmal zu kurzfristigen Änderungen im Lehrangebot geführt hat.

Vor allem auch geänderte rechtliche Rahmenbedingungen haben dazu geführt, dass im Berichtszeitraum deutlich mehr **Elternzeiten** (mind. 9, davon 5 Frauen) wahrgenommen wurden als zuvor.

Beurlaubungen durch Elternzeiten oder für Professurvertretungen wurden wiederum dazu genutzt, andere Wissenschaftler/innen zu beschäftigen (Aufstockung oder Verlängerung von Verträgen o.ä.). Die Beurlaubten selbst wurden insbesondere via Mail und andere IT-Kommunikationsformen auf dem Laufenden gehalten und waren weiterhin in den Arbeitsgruppen integriert.

Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Jahr 2009 zwei **Tagungsstipendien** für Studentinnen ausgeschrieben, um deren Teilnahme an einer mathematischen Tagung zu unterstützen. Gedacht war etwa an die Teilnahme der Jahrestagung der DMV (Deutsche Mathematiker-Vereinigung), die im Sommer 2009 gemeinsam mit der Österreichischen Mathematischen Gesellschaft in Graz durchgeführt wurde. Es gab allerdings nur wenig Resonanz; nur eine Studentin hat sich beworben, später aber dann doch das Stipendium nicht wahrgenommen und die Tagung in Graz nicht besucht. Auch da nachfolgende Studierendenkonferenzen der DMV in der Nähe stattfanden / stattfinden (Bochum 2009, Köln 2011) wurde, wurde keine erneute Ausschreibung durchgeführt. Tagungsbesuche auch von Studierenden fanden z.T. eher im Rahmen von bestehenden Arbeitsgruppen oder Drittmittelprojekten statt.

In den Jahren 2009 und 2010 konnte die Fakultät zwei bzw. drei **NRW-Stipendien** für Studierende (Förderung 300 € pro Monat für ein Jahr) ausschreiben und vergeben; von diesen 5 Stipendien wurden drei an Studentinnen vergeben. Weitere NRW-Stipendien im Lehramtsbereich wurden über das dortMINT-Projekt vergeben; auch hier wurden mehrere Studierende aus der Mathematik gefördert.

Mit der **Reisebeihilfe** der Fakultät (Unterstützung von Tagungsreisen etc.) werden insbesondere Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Promovierende und Postdocs) unterstützt. Pro Jahr wurden jeweils gut 40 Personen gefördert (z.T. für mehrere Reisen); dabei lag der Anteil der geförderten Wissenschaftlerinnen bei rund 41 % und damit über dem Anteil der beschäftigten Wissenschaftlerinnen. Diese Reisebeihilfemittel sind nicht in den obigen Ausgaben enthalten.

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Studierendengewinnung und Studium

Die Fakultät für Mathematik möchte in allen Studierendengruppen ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten haben, beide Gruppen sollten mindestens 40 % ausmachen.

Insbesondere im Lehramtsstudium Grundschule ist das Geschlechterverhältnis sehr unausgewogen, da der größten Teil der Studierenden weiblich ist; in den übrigen **Lehramtsstudiengängen** ist das Verhältnis ausgeglichener (vgl. Abschnitt 1).

Im Rahmen der Studieninformation sollen hier besonders auch Schüler angesprochen werden. Im Projekt dortMINT werden auch Studierende an der Studieninformation beteiligt.

Mit dem Start der neuen Lehramtsausbildung (LABG 2009, Start zum Winter 2011/2012) verändert sich die Struktur der Studiengänge erneut; die Lehrämter an Grundschulen und Haupt-/Realschulen werden wieder getrennt; im Grundschullehramt ist Mathematik für alle Studierenden ein Pflichtfach, zudem ist das Studium bis zum Masterabschluss dann auf 10 Semester (bisher 8 Semester) ausgelegt. Ob diese Strukturänderungen sich auch auf die Zusammensetzung der Gruppen auswirken werden, kann noch nicht gesagt werden. Allerdings war der Anteil der Studierenden im Lehramt Haupt- und Realschule im Vergleich zum Lehramt Grundschule vor dem Modellversuch noch etwas größer.

Im **Fachstudium** (Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik) liegt der Frauenanteil bei 41 %; diese Studierenden besuchen besonders zu Beginn des Studiums gemeinsam die Grundvorlesungen, vielfach auch noch zusammen mit den Lehramtsstudierenden Gymnasium und Berufskolleg (Frauenanteil 52 %). In diesen beiden Gruppen sowie in den gemeinsam besuchten Veranstaltungen ist das Verhältnis von Studentinnen und Studenten sehr ausgewogen.

Um mehr Studierende und insbesondere noch mehr Studentinnen für ein Mathematik-Studium zu gewinnen, stellen im Projekt SiSuS („Studierende informieren Schülerinnen und Schüler“) jeweils eine Studentin und ein Student das Studium etwa in Vorträgen an Schulen vor.

Unterschiede im **Studienerfolg** zwischen Frauen und Männern sind nicht zu erkennen, jedoch sind in den Fachstudiengängen und im Lehramt Gymnasi-

um/Berufskolleg die Quoten für Fachwechsel, Studienabbruch etc., wie in allen MINT-Fächern, nicht gering. Hier ist es besonders wichtig, die Studieninteressierten vor dem Beginn des Studiums über die Anforderungen und das Niveau zu informieren. Die Studiengänge sind so gestaltet, dass die Studierenden sehr früh feststellen, ob sie den Anforderungen gewachsen sind und mit der Arbeitsweise in Mathematik an der Universität zurecht kommen. Zur Unterstützung der **Studieneingangsphase** bietet die Fakultät u.a. den Vorkurs Mathematik und seit 2009 ein Mentoring durch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an. Über einen Eingangstest (vor allem zur Selbsteinschätzung) wird nachgedacht.

Promotionen und Habilitationen

Der Anteil der **Promotionen** von Frauen ist in den letzten Jahren angewachsen. Habilitationen sind, nicht zuletzt nach der Einführung von Juniorprofessuren, weiterhin eher singuläre Ereignisse.

Angehende Wissenschaftler/innen werden auf Informationsangebote und Veranstaltungen hingewiesen und ermuntert, daran teilzunehmen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer beraten und fördern Studierende, besonders in der Studienabschlussphase, die sich für einen wissenschaftlichen Werdegang interessieren; andererseits ermuntern sie auch geeignete Studierende, über einen solchen Weg nachzudenken. Studierende werden in Forschungsprojekte im Rahmen von Hilfskrafttätigkeiten, Abschlussarbeiten etc. integriert; hier werden sie z.T. auch bereits mit zu Tagungen genommen.

Trotz Einsparungen im Haushalt der Fakultät werden weiterhin Reisemittel für den Besuch von Tagungen im In- und Ausland vergeben, insbesondere auch für Wissenschaftler/innen in Qualifikationsphasen.

Beurlaubungen von Postdocs zur Wahrnehmung von Professurvertretungen an anderen Hochschulen werden unterstützt. Auch die Wahrnehmung von Elternzeiten wird unterstützt und gefördert. Die Beurlaubten halten insbesondere über elektronische Kommunikation weiter den Kontakt zu ihren Arbeitsgruppen und umgekehrt.

Fort- und Weiterbildung, Vernetzung

Wie bisher werden Weiterbildungsaktivitäten nicht nur im wissenschaftlichen Bereich (vgl. Promotions- und Habilitationsphase etc.) unterstützt und gefördert. Neben fachspezifischen und persönlichen Weiterbildungen (etwa beim Zentrum für Weiterbildung (ZfW), bei der Hochschulübergreifenden Fortbildung (HüF), beim Hochschuldidaktischen Zentrum (HDZ) etc.) spielt auch dort der Besuch von Ta-

gungen, Workshops etc. eine wichtige Rolle. Zusätzlich zu den reinen Weiterbildungsaspekten ist hier auch die Bildung und Pflege von Netzwerken wichtig (Erfahrungsaustausch, Zusammenarbeit, Kontakte innerhalb und außerhalb der Universität, ...).

Stellenbesetzungen

Im Sommersemester 2011 sind erstmals seit Jahren alle Professuren der Fakultät für Mathematik besetzt. Hier sind in den nächsten Jahren daher kaum Änderungen in der Personalstruktur zu erwarten. Ähnlich sieht es auch bei den Dauerstellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich aus. Im Januar 2010 waren 44 Personen (28 Männer, 16 Frauen) unbefristet in Vollzeit oder Teilzeit an der Fakultät beschäftigt.

Das befristete wissenschaftliche Personal ist im Allgemeinen etwa 4 bis 6 Jahre an der Fakultät beschäftigt, so dass hier immer wieder Wechsel stattfinden. In diesem Bereich ist die Summe der Beschäftigungsfälle und Vollzeitäquivalente stark von den zur Verfügung stehenden Mitteln (Haushalt, Drittmittel, Studienbeiträge oder andere Zusatzmittel zur Verbesserung von Lehre und Studium etc.) und auch von der allgemeinen Beschäftigungssituation für Absolventen/inn/en im Bereich Mathematik bzw. Lehramt Mathematik abhängig. Im Januar 2010 waren 92 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt.

Die Fakultät für Mathematik will weiterhin ein attraktives Arbeits- und Studenumfeld (mit aktuellen Forschungsthemen etc.) bieten und die Arbeitsplätze resp. Arbeits- und Studienbedingungen gemeinsam mit den Beteiligten so gestalten, dass auch Wünsche und Erfordernisse zur Vereinbarkeit von Arbeit/Studium, Familie und Privatleben („work-life-balance“) berücksichtigt werden.

Besonders junge Frauen mit entsprechenden Interessen und Fähigkeiten sollen weiter dazu ermuntert werden, ein mathematisches Fach zu studieren und später auch in diesem Bereich weitere wissenschaftliche Schritte zu unternehmen. Angesichts der beruflichen Perspektiven (auch in den geförderten Drittmittelprojekten) wäre es wünschenswert, noch mehr Frauen für die Angewandte Mathematik begeistern zu können.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	37%	63%	<ul style="list-style-type: none"> - diverse Informationsveranstaltungen (Durchführung / Mitwirkung z.T. seit vielen Jahren (s.u.)); - Vorträge auf Messen, an Schulen (Studierende als "Botschafterinnen" im Projekt dortMint (seit 2009), besonders für das Lehramt Haupt-/Realschule; - Umstrukturierung der Lehramtsausbildung (neues LABG mit Umsetzung ab 2011) kann auch die Zusammensetzung der Studierendengruppen im Lehramt ändern (Trennung der Grundschule / Haupt-/Realschule) ändern; - 10 Semester Regelstudienzeit für alle Lehrämter; - Änderung bei den Pflichtbestandteilen im Grundschullehramt (Unterrichtsfach Mathematik verpflichtend)
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Fachstudiengänge	50%	50%	<p>diverse Informationsveranstaltungen: Teilnahme am Tag der Offenen Tür (Campus-Fest, Hochschultage o.ä.), an der SchnupperUni, an Studieninformationsmessen (am gemeinsamen Stand der TU Dortmund, z.B. Einstieg Abi in Köln oder Dortmund), Mitwirkung an regionalen Info-Veranstaltungen von Schulen oder Städten - z.T. seit vielen Jahren;</p> <p>Vorträge an Schulen durch eigene Schulkontakte (z.B. in Mathematik-Kursen),</p> <p>Projekt "Studierende informieren Schülerinnen und Schüler" (SiSuS) (Vortragsteam: 1 Studentin, 1 Student - Vorbildfunktion) - seit 2008;</p>

			Schülerzirkel: fachliche Veranstaltungen für interessierte SchülerInnen, jedes Semester (mehrtägig, jeweils am späten Nachmittag) - seit vielen Jahren
Studium bis zur Promotion	71%	29%	während des Studiums (bis Master o.ä.): Mentoring durch ProfessorInnen im ersten Studienjahr (Fachstudium und Lehramt Gymnasium/Berufskolleg) seit 2008; Einsatz als studentische Hilfskraft (erste Lehrerfahrten) (mit vorangehender Didaktikschulung), Ermutigung zur Tätigkeit als SHK - seit vielen Jahren; Ehrung der Jahrgangsbesten bei der Jahresfeier/Absolventenfeier (alle Studienbereiche) - seit 2008; Ermutigung guter Studierender für wissenschaftliche Laufbahn; nach dem Studium (Promotionsstudierende, Wiss. Mitarbeiter/innen): bei Promotionsvorhaben Tätigkeit als wiss. Mitarbeiter/in (Teilzeit), Stipendium o.ä.; Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten (Work-Life-Balance); breit verteilte Informationen (Rundmails, Aushänge, ...) über relevante Themen
Promotion bis zur Habilitation	81%	19%	Ermutigung guter KandidatInnen für weitere wissenschaftliche Laufbahn; Ermöglichung erster Lehrerfahrten (z.B. eigenständige Vorlesung, Proseminar, ...); Unterstützung bei Veröffentlichungen, Tagungsteilnahmen (Reisebeihilfe), ... Habilitationen sind insgesamt singuläre Ereignisse, so dass hier keine Maßnahmen planbar sind, zumal mit dem Instrument der Juniorprofessur Alternativen bestehen (daher auch ähnliches Vorgehen)
Juniorprofessuren	81%	19%	s.o.; Lehrveranstaltungen vor allem im Wahlpflichtbereich (eigene Schwerpunktsetzungen möglich); Juniorprofessuren werden nach Bedarf eingerichtet (aus dem Personalbestand des wiss. Mittelbau); bisher gab es an der Fakultät zwei Mal eine Juniorprofessur, Anfang 2011 sollen erneut zwei Juniorprofessuren ausgeschrieben werden (kein Tenure Track)

<p>Professuren</p>	<p>81%</p>	<p>19%</p>	<p>hier bestehen für die Fakultät in den nächsten Jahren kaum Handlungsmöglichkeiten, da keine Professuren zu besetzen sind; seit 2007 wurde die Hälfte der Professuren neu besetzt (bzw. befindet sich derzeit im Besetzungsverfahren) resp. die Abwanderung konnte durch erfolgreiche Bleibeverhandlungen verhindert werden, dabei konnten zwei Professorinnen (W3) berufen/gehalten werden</p>
<p>übergreifend</p>			<p>es wird stark auf die Sichtbarkeit von Frauen in allen Ebenen geachtet; Vorbildfunktionen spielen eine große Rolle (im Dekanat, bei Lehrenden auf allen Ebenen, bei Vortragenden, bei Ansprechpersonen wie in der Studienberatung u.v.m); die deutlichen Haushaltskürzungen im Jahr 2010 (auf 90 % des Vorjahresniveaus) stellen viele Projekte, Maßnahmen etc. in Frage, da die Finanzierung nicht mehr gesichert ist; besonders betroffen sind davon Personalmaßnahmen und Neueinstellungen, auf allen Ebenen (von der Studentischen Hilfskraft bis zur Professur resp. deren Ausstattung mit Stellen für wiss. Personal)</p>

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Vorbild	bei den Hilfskräften der Fakultät stellen Frauen und Männer jeweils mind. 40 %	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten	
	erste Schritte im wiss. Werdegang	Studierende erleben durch die Tätigkeit als Hilfskraft Lehre und Forschung auch aus anderer Perspektive und werden so ermutigt, selbst über einen wissenschaftlichen Werdegang nachzudenken und sich darin zu erproben; zu Beginn einer Tätigkeit als Tutor/in werden Didaktische Schulungen angeboten	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten	
	Vernetzung von Studentinnen, Frauen als Vorbild	In den Grundvorlesungen werden i.A. jeweils mehrere Übungsgruppen, Tutorien durch Frauen betreut; die Studentinnen haben so meistens die Möglichkeit, eine Gruppe zu wählen, die von einer Frau durchgeführt wird.	Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften	
	Weiterbildung, Vernetzung; Vereinbarung	s.u.		
Wissenschaftliche Beschäftigte	Beratung und Aufzeigen von Optionen, Unterstützung von Aktivitäten	Weiterhin Beratung von Studentinnen vor Studienende mit Hinweisen auf Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsvorhaben	Dozentinnen und Dozenten, Studienberatung	
		Weiterhin Beteiligung an resp. Informationen zu ScienceCareerNet Ruhr (Mentoring, Karriereforum, CoachingPLUS, Herbstakademie, ..) der Universitäten Dortmund, Bochum und Duisburg-Essen und ähnlichen Aktivitäten	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat	

		Weiterhin fachliche Informationsveranstaltungen über mögliche Promotionsthemen, Tagungsbesuche von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	Dozentinnen und Dozenten, Dekanat, Fachschaften	
		Weiterhin Beteiligung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern am Austausch mit (ausländischen) Universitäten (u.a. ERASMUS-Programm)	Dozentinnen und Dozenten, Erasmus-Koordination	
		Hinweise auf Stellenangebote, Ausschreibungen von Professuren an der TU Dortmund und an anderen Hochschulen im In- und Ausland (u.a. durch ein entsprechend gepflegtes „Schwarzes Brett“ und entsprechende IT-Instrumente)	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten	
	Weiterbildung, Vernetzung; Vereinbarkeit	s.u.		bei Bedarf: Zwischen- oder Abschlussfinanzierung zur Promotion (Personalkosten)
Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Weiterbildung	s.u.; Hinweis auf spezielle Angebote (z.B. H2-Lehrgang für moderne Hochschulverwaltung)	Dekanat, Institute	
	Vernetzung	s.u.		
	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	s.u.		
Übergreifende Themen	Weiterbildung	Ermöglichung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten Zusätzliche Reisekostenunterstützung für die Teilnahme an Tagungen, Workshops etc., sowohl für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen als auch für Studentinnen sowie Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Institute, Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	Reisekosten, Weiterbildung
	Vernetzung der Frauen an der Fakultät	Pflege von "Schwarzen Brettern", entsprechenden Seiten im Internet, einer eigenen Mailingliste etc.; Hinweise auf TU-weite Aktivitäten und Programme (Netzwerke, Rückkehr-Programm etc.)	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat	

	Verstärkte Sichtbarkeit von Frauen	Vorbilder für Frauen in allen Bereichen: z.B. Einladung von auswärtigen Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen, Vorstellung von Berufsfeldern durch Absolventinnen, Einsatz von Studentinnen als studentische Hilfskraft für Tutorien etc., Lehrveranstaltungen durch Dozentinnen	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten	Kosten für SHKs
	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungsaktivitäten	Beschäftigung studentischer Hilfskräfte (zur Unterstützung der Gleichstellungsaktivitäten und der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, für kleinere Projekte wie z.B. SiSuS); Sachmittel kleineren Umfangs für weitere Projekte (Weiterbildung, Material)	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat	Kosten für SHKs, Sachmittel
	Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Studium/Beruf	Zusammen mit den Beteiligten wird die Fakultät jeweils passende Lösungen erarbeiten (Arbeitszeiten, Arbeitsumfang, Möglichkeiten der partiellen Telearbeit, Urlaubsplanungen, ...), um situationsabhängig und individuell bei Bedarf (z.B. Erziehung, Pflege, Krankheit, Weiterbildung, ...) eine möglichst praktikable „work life balance“ zu gestalten	Dekanat, Institute	bei Bedarf IT-Lösungen (Notebook o.ä.)
	Information über Studien- und Berufsfelder	Vorstellung von Studien- und Berufsfeldern sowohl vor als auch während des Studiums (Wahl der Studienschwerpunkte, Themen für Abschlussarbeiten)	Studienberatung, Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften	Sachmittel, Vortragshonorare, Kosten für SchnupperUni, SiSuS

Viele Ziele erfordern keine spezifische Mittelverwendung im Rahmen der Gleichstellungsarbeit (Personalkosten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hilfskräfte, Reisebeihilfe für Tagungsbesuche). Im Bereich der Studieninformation, durch das Projekt SiSuS (Studierende informieren Schülerinnen und Schüler), durch die SchnupperUni gibt es spezifische Projekte und Aktionen, für die Gleichstellungsmittel eingesetzt werden. Weiterbildungsaktivitäten von Frauen werden hier ebenso unterstützt wie bei Bedarf und auf Antrag Zwischen- oder Abschlussförderungen von Promotionsprojekten etc. von Frauen.

1. Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Physik (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
 - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
 - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

Anhang

Fallzahlen Physik

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

Das Grundproblem der Physik in Studium und weiterer Qualifikation ist immer noch das gesellschaftliche Umfeld, das vom Vorurteil geprägt ist, dass Physik eine „kalte rationale“ Wissenschaft sei, die sich nicht so gut für Frauen eigne. Fakt ist, dass sich immer noch relativ wenige junge Frauen nach der Schule für ein Physikstudium entscheiden. Wir treten dieser Sichtweise mit Nachdruck und exzellenten Beispielen entgegen, können aber natürlich nicht jahrelange gesellschaftliche Prägung in kurzer Zeit revidieren.

Trotzdem ist es der Fakultät (FK) Physik in den letzten drei Jahren gelungen, das Geschlechterverhältnis zu verbessern. Dabei war eine Vielzahl von Maßnahmen am Werk, die unter 2.) aufgeführt sind. Neben den dort aufgeführten Maßnahmen ist es unserem sehr engen Kontakt zu den Studierenden (Ansprechbarkeit in den Vorlesungen, Politik der offenen Tür der Professorinnen/en, Erreichbarkeit über E-Mail und Telefon) zuzuschreiben, dass wir speziell Studentinnen in ihrem Studium fördern konnten und können.

Weiterhin hat die Einrichtung einer Professur für Weiche Materie im Jahr 2008, die Querverbindung zur Biologie erlaubt, unser Studienangebot für Frauen attraktiver gemacht. In dieselbe Richtung gehen unsere Planungen, einen Studiengang Medizinphysik einzurichten. Diese Planungen wurden 2008 bis 2010 weit vorangetrieben und werden voraussichtlich 2011 zur Einrichtung eines Bachelorstudiengangs in Medizinphysik führen.

Des Weiteren betonen wir, dass Physik als sehr universelles Studium eine attraktive flexibel einsetzbare Bildung vermittelt, die auch auf dem Arbeitsmarkt mit geringer Arbeitslosigkeit, guten Arbeitsmarktaussichten und guten Verdienstmöglichkeiten honoriert wird. Diese Fakten werden gerade in Zeiten ungewisser wirtschaftlicher Aussichten von Schülern beiderlei Geschlechts honoriert. Wir verweisen darauf, dass die Finanzkrise in den Berichtszeitraum fiel. Auch Frauen werden Aspekte wie langfristige Aussichten und Sicherheit bei ihrer Studienwahl bedenken.

Insbesondere im Bereich Studium ziehen wir eine positive Bilanz. Zwei Entwicklungen sind dabei wichtig. Zum einen ist der Prozentsatz der Absolventinnen relativ hoch bei ca. 22%. Er liegt damit sogar über dem Mittel der letzten Jahre der Anfängerinnen, das bei ca. 18% liegt. Eine mögliche Deutung beruht darin, dass Frauen die unkonventionelle Entscheidung für Physik bewusster treffen als manche Kommilitonen und dann trotz etwaiger Widrigkeiten am Ball bleiben. Zum anderen konnten wir erfreulicherweise einen Anstieg der Erstimmatrikulationen von Frauen von ca. 15% in den Jahren 2007/08 und 2008/09 hin zu ca. 23% in den Jahren 2009/10 und 2010/11 verzeichnen, s. Anhang „Fallzahlen

Physik“. Zwar muss man angesichts der Schwankungen von Jahr zu Jahr bei der Interpretation vorsichtig sein, doch stimmt die Tendenz.

Im Bereich der Promotionen freuen wir uns über einen Anstieg des weiblichen Anteils von 9% (1.1.2009) auf 15% (1.12.2010). Zwar bewegen wir uns leider noch auf niedrigerem Niveau, doch stimmt auch hier die Tendenz. Gemäß dem Kaskadenargument erwarten wir auch hier im nächsten Zeitraum weitere merkliche Verbesserungen.

Bei den Beschäftigten der FK Physik können wir einen Anteil von 20% Frauen feststellen, was etwas mehr ist, als dem langjährigen Durchschnitt der Studienanfängerinnen entspricht. Somit liegt relativ zum gesellschaftlichen Gesamtinteresse an Physik keine Unterrepräsentanz vor. Gleichwohl bedauern wir die absolut gesehene Unterrepräsentanz und wollen sie längerfristig korrigieren.

Bei den Professuren haben wir zur Zeit nur eine von siebzehn (eine davon – W2-Teilchentheorie – ist wegen Sparzwang storniert) weiblich besetzt. Aber diese Professur in der Hochenergietheorie ist eine sehr sichtbare und prominente (Prof. Gudrun Hiller); sie ist die einzige W3-Hochenergietheorie-Professur, die in Deutschland mit einer Frau besetzt ist. Das ist ausbaufähig und muss zugleich vor dem Hintergrund gesehen werden, dass von Studienbeginn bis zur Professur rund 20 Jahre angesetzt werden müssen und vor 20 Jahren der Prozentsatz Studentinnen in Physik ungefähr bei 10% gelegen hat.

Wir haben uns in der Bleibeverhandlung sehr angestrengt (Aufstockung W2 auf W3), Prof. Hiller hier in Dortmund zu halten, als sie Rufe an andere Universitäten erhalten hat. Es ist schließlich auch gelungen, sie hier zu halten, da die W3-Stelle Nachfolge Reya zur Verfügung stand.

Außerdem hat Prof. Ulrike Woggon, die hier eine C3-Professur innehatte, 2007 einen Ruf auf eine W3-Stelle an der TU Berlin erhalten. Das unterstreicht einerseits die sorgsame Auswahl von Professorinnen durch die FK Physik als auch das positive, fördernde Umfeld hier. Eine Bleibeverhandlung war mangels Interesse ihrerseits und mangels einer freien W3-Stelle in der Fakultät nicht möglich.

2010 hat Frau PD Dr. Theyssen, die hier in der Physikdidaktik tätig war und dort auch habilitiert hat, einen Ruf auf eine W2-Stelle an der Universität Duisburg-Essen bekommen und 2011 angenommen. Auch hierdurch wird die Förderung weiblicher Akademikerinnen bis in Führungspositionen seitens der Fakultät Physik belegt.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass die obigen Fakten einen gewissen Optimismus bezüglich eines nachhaltigen Anwachsens des Frauenanteils in der Physik erlauben. Es gibt keinerlei Anzeichen für eine generelle offene oder unterschwellige Benachteiligung von Frauen in der FK Physik. Hingegen kann

man einen Trend zur Förderung der Studentinnen im Sinne einer leichten positiven Diskriminierung ausmachen beim Vergleich des höheren Anteils der Absolventinnen mit dem etwas niedrigeren weiblicher Erstsemester.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Die Angabe von verausgabten Mitteln ist im Allgemeinen schwierig, da die meisten Maßnahmen von fest angestellten Personen durchgeführt werden und in Universitätsräumen organisiert sind, so dass nur indirekte Kosten wie Arbeitszeit, Heizung und Strom anfallen, die von der Fakultät bzw. der Universität getragen werden.

Sind zwei Zahlen angegeben im Schema „x Euro von y Euro“, so bezeichnet die zweite Zahl (y) die Mittel für die Gesamtmaßnahme und die erste (x) die Mittel, die für Frauen aufgewendet wurden.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Motivation von Schülerinnen	Schülerpraktikum	Dr. Bärbel Siegel-Siegmann		Sehr gute Maßnahme zur Motivation von Schülerinnen, ca. 30% Mädchen
	Ansprache von Schülerinnen	Schnupperuni	PD Ute Löw		Sinn- und wirkungsvolle Maßnahme, die noch intensiver genutzt werden soll.
	Ansprache von Schülerinnen ohne männliche Konkurrenz	Girls' Day	Dekan		Sehr gute Maßnahme, um potentiell interessierte Schülerinnen für das Physikstudium zu gewinnen
	Ansprache von Schülerinnen	Winterakademie	Prof. Carsten Westphal	1.800 Euro von 5.000 Euro insgesamt	Sinn- und wirkungsvolle Maßnahme, die noch intensiver genutzt werden soll.

	Ansprache von Schülerinnen	Treffpunkt Quantenmechanik	Prof. Wolfgang Rhode	40.000 Euro von 100.000 Euro Sachmittel; 9.000 Euro von 15.000 Euro Betreuung	Sinn- und wirkungsvolle Maßnahme, die noch intensiver genutzt werden soll.
	Ansprache von Schülerinnen	Werbebroschüre	Dekan	3.000 Euro	Hilfreiche Maßnahme, aber nicht sehr geschlechterspezifisch, obwohl Physikerinnen überrepräsentiert dargestellt und beteiligt sind.
	Ansprache von Schülerinnen	Individuelle Studienberatung	Prof. Joachim Stolze PD Ute Löw		Sehr gute Maßnahme, um potentiell interessierte Schülerinnen für das Physikstudium zu gewinnen
	Motivation von Studentinnen	Hoher Anteil von weiblichen Hilfskräften	Dekan	76.000 Haushaltsmittel u. 96.000 Euro Studienbeiträge	Hilfreiche Maßnahme, die noch ausgebaut werden wird.
	Kommunikation mit Studentinnen	Gespräch mit Mentorengruppen	Professoren von Physik I u. II		Sehr gute Maßnahme für den engen Kontakt zu den Studierenden; Ansprache der Studentinnen noch ausbaubar
Wissenschaft	Motivation potentieller weiblicher Bewerber	Sichtbare weibliche Präsenz: PD Dr. Ute Löw als Studienkoordinatorin und Wissenschaftlerin	Dekan	160.000 Euro	Sinnvolle Maßnahme, die aber nur langfristig Früchte trägt.

	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Finanzierung der Stellen viel versprechender Doktorandinnen nach ihrer Promotion, flexibel bei Elternzeit, Beispiel: Dr. Stefanie Duffe	PD Dr. Heinz Hövel/Prof. Metin Tolan	42.000 Euro Gehalt + 2000 Euro Notebook f. Home office	Sehr wichtige Maßnahme, die langfristig helfen wird, mehr Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.
	Förderung von Wissenschaftlerinnen	Zwischenfinanzierung viel versprechender Postdoktorandinnen, so dass sie Drittmittel für eigene Projekte einwerben können, Beispiel: Dr. Marion Eichmann	Dekan	20.000 Euro	Sehr wichtige Maßnahme, die langfristig helfen wird, mehr Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.
	Motivation von Studentinnen	Fahrt zum CERN	Prof. Claus Gößling	1.900 Euro von 11.000 Euro insgesamt	Die Ansprache speziell von Studentinnen soll noch ausgebaut werden.
	Lehrerinnenbildung	dortMINT	PD Heike Theyßen		Erst Ende 2010 eingerichtet; keine Bewertung sinnvoll
Verwaltung und Technik	Erhöhung des Frauenanteils am Personal	Fördernde Einstellung bei gleicher Eignung	Dekan		Sinnvolle Maßnahme, die aber nur langfristig Früchte trägt und von der Bewerberinnenlage abhängt.
	Motivation potentieller weiblicher Bewerber	Sichtbare weibliche Präsenz: Dr. Bärbel Siegmann als Praktikumsleiterin Frau Kralemann als Leiterin der Mechanikwerkstatt Frau Zöhl als Leiterin der Physiksammlung	Dekan	450.000 Euro	Sinnvolle Maßnahme, die aber nur langfristig Früchte trägt.
übergreifende Themen	Darstellung von Physik in der Öffentlichkeit	Zwischen Brötchen und Borussia – Physikvorträge am Samstag	Prof. Metin Tolan		Extrem hohe Resonanz (ca. 400 Zuhörer pro Samstag) mit hohem weiblichen Anteil. Künftig sollen vermehrt Sprecherinnen gewonnen werden.

	Darstellung aktueller physikalischer Forschung	Physikalisches Kolloquium	Prof. Götz Uhrig	3.000 Euro	Gute Resonanz, ca. 70 Zuhörer pro Woche; Adressierung speziell weiblicher Zuhörer soll noch ausgebaut werden, gleichfalls die Einladung von Sprecherinnen.
	Aufzeigen von Berufsaussichten	Berufsfelderseminar (4 bis 5 mal im Semester)	Prof. Joachim Stolze		Gute Resonanz, ca. 30 Zuhörer; Einladung von Sprecherinnen ist noch stärker zu forcieren.

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Es ist generell unser Ziel, die Frauenanteile in allen Personengruppen zu erhöhen. Genaue Zahlen finden sich unter 4.1. Wir betonen, dass das ein allmählicher Prozess ist, der je nach Personengruppen auf unterschiedlichen Zeitskalen bewirkt werden kann.

Drei Schlüsselemente sind wichtig: Werbung für Physik bei Schülerinnen, Förderung von Studentinnen und Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Besonders zuversichtlich sind wir im Bereich der Förderung *während* des Studiums, da wir dort die meisten und direktesten Einflussmöglichkeiten besitzen. Wir können direkt Studentinnen ansprechen, sie für Hilfwissenschaftler-Stellen oder Stipendien vorschlagen und ansonsten durch Rat und Tat fördern.

Durch unsere Ansprache von Schülerinnen sowie den langsamen Wandel der Rollenbilder in der Gesellschaft sind wir auch optimistisch, den Anteil von Studienanfängerinnen erhöhen zu können.

Bei der Fortführung akademischer Qualifikation jenseits des Masters mit Dissertation und Postdoktorandenzeit sind wir optimistisch durch Förderung und Beratung mehr Studentinnen überzeugen zu können, eine akademische Karriere anzugehen. Wir unterstützen das durch flexible Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere zu verbessern. Weitere konkrete Maßnahmen sind unter 4.1 aufgeführt.

Bei der Gruppe der Beschäftigten sowie bei den Professuren werden wir bei jeder Neubesetzung darauf achten, Frauen bei gleicher Eignung zu bevorzugen. Darüber hinaus sollen geeignete Kandidatinnen initiativ angesprochen werden. Ansonsten setzt uns der extreme Sparzwang der TU Dortmund hier engste Grenzen. Zurzeit kann nur an Stellenabbau, kaum an Stellenaufbau gedacht werden. Beispielsweise wird im Planungszeitraum bis 2013 planmäßig nur eine Professur frei, so dass wir im besten aller Fälle von derzeit einer Professorin auf zwei kommen können. Dabei ist aber die Forderung wissenschaftliche Exzellenz ebenfalls zu beachten.

Die Attraktivität einer Professur werden wir durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten wo möglich erhöhen, um diesen fordernden Beruf mit Familie vereinbar zu machen.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Um hier nicht redundante Informationen aufzuführen, vermerken wir, dass wir die zahlreichen unter 2.) aufgeführten Maßnahmen ausnahmslos weiterführen werden, worauf in der rechten Spalte verwiesen wird.

Zu vermerken ist, dass das Drittmittelprojekt von Frau Dr. Theyßen nun von Prof. Gößling betreut wird.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	58%	42 %	b) Bei Vorträgen in Schulen sollen besonders Schülerinnen angesprochen werden (13.4.2011) c1) Tag der Mittelstufe (seit 2011) c2) siehe Maßnahmen unter 2.)
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	74%	26%	a) Einführung des Studiengangs Medizinphysik, der an andern Universitäten einen sehr hohen Frauenanteil hat. (Wintersemester 2011/12) b) Bei Vorträgen in Schulen sollen besonders Schülerinnen angesprochen werden (13.4.2011) c1) Tag der Mittelstufe (seit 2011) c2) siehe Maßnahmen unter 2.)
Studium bis zur Promotion	82%	18%	a) Einführung des Studiengangs Medizinphysik, der an andern Universitäten einen sehr hohen Frauenanteil hat. (Wintersemester 2011/12) b1) Bei der Besetzung von Hilfskraftstellen führen wir eine Frauenquote ein dergestalt, dass es unter den Hilfskräften mindestens 5% mehr Frauen gibt, als es dem Frauenanteil der Studierenden entspricht. b2) Interessierten Studentinnen wird angeboten, eine besondere Beratung bei Frau Prof. Hiller zu nutzen. (20.4.2011) c) siehe Maßnahmen unter 2.)
Promotion bis zur Habilitation	91%	9%	a1) Einführung einer Frauenquote bei Vergabe der Promotionsstipendien, die 5% über dem mittleren Studentinnenanteil liegt. (laufendes Semester) a2) Flexible Reisekostenbeihilfe: Bei Konferenz- und Vortragsreisen sollen (Post)Doktorandinnen Kinder mitnehmen können bzw. schnellere Transportmittel abrechnen können, um Kinderbetreuung sicherzustellen, oder Kinderbetreuung wird zu Hause während der Konferenz bezahlt (wird noch rechtlich geprüft.) b1) Interessierten Doktorandinnen wird angeboten, eine besondere Beratung bei Frau Prof. Hiller zu nutzen. (20.4.2011) b2) Angebot flexibler Arbeitszeiten (Teilzeit, Home Office) während der Promotion inklusive Unterstützung des Home Office durch Rechnerkauf, avisiertes Budget

			5000 Euro. (20.4.2011) c1) Viel versprechenden promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen (ehemalige Doktorandinnen oder neu kommende Postdoktorandinnen) kann eine Anschubfinanzierung von bis zu 6 Monaten geboten werden, um ihnen Drittmittelinwerbung zu ermöglichen. (2010) c2) siehe Maßnahmen unter 2.)
Juniorprofessuren	-	-	
Professuren	84%	16%	a) Flexible Arbeitszeiten für Vereinbarkeit von Familie und Beruf (nächste Berufung) b) Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen (13.4.2011) c) siehe Maßnahmen unter 2.)
übergreifend			c) siehe Maßnahmen unter 2.)

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

Es werden alle bisher schon eingeleiteten Maßnahmen fortgeführt, die unter 2.) aufgeführt sind. Um Redundanz zu vermeiden, werden diese unten stehend nicht erneut aufgelistet.

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Förderung von Studentinnen, Erhöhung der Attraktivität des Physikstudiums	Bei der Besetzung von Hilfskraftstellen führen wir eine Frauenquote ein dergestalt, dass es unter den Hilfskräften mindestens 5% mehr Frauen gibt, als es dem Frauenanteil der Studierenden entspricht.	Dekan	
		Fortführung der Maßnahmen unter 2.		
Wissenschaftliche Beschäftigte	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Flexible Arbeitszeiten im Berufsalltag und/oder Teilzeit	Dekan	
		Schwarzes Brett im Praktikumsbereich reserviert für Kinderbetreuungsangebote, Stellen- und Fortbildungsangebote für Frauen	Dr. Siegmann	
	Individuelle Förderung von Frauen	Interessierten Wissenschaftlerinnen wird angeboten, eine besondere Beratung bei Frau Prof. Hiller, Frau PD Löw oder Frau Dr. Siegmann zu nutzen. (20.4.2011)	Prof. Hiller, PD Löw, Dr. Siegmann	
		Fortführung der Maßnahmen unter 2.		
Beschäftigte i. Verwaltung und Technik	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Flexible Arbeitszeiten im Berufsalltag und/oder Teilzeit	Dekan	
		Interessierten Angestellten wird angeboten, eine besondere Beratung bei Frau Dr. Siegmann, Frau Kralemann oder Frau Zöhl zu nutzen. (20.4.2011)	Dr. Siegmann, Frau Kralemann, Frau Zöhl	
		Fortführung der Maßnahmen unter 2.		
Übergreifen-		Fortführung der Maßnahmen unter 2.		

Studierende (Fallzahlen) im Fach Physik

Gesamt		Fachsemester									
Fach	Abschluss	Semester	1	2	3	4	5	6	7	Gesamtergebnis	
Physik	Bachelor	WS 07/08	77								77
		SS 08		64							64
		WS 08/09	62		59						121
		SS 09		60		62		1			123
		WS 09/10	102		58		59				219
		SS 10		95		59					213
		WS 10/11	162	1	85		55			22	325
WS 10/11	33								33		
Gesamtergebnis			436	220	202	121	114	60	22	1175	

Frauen		Fachsemester									
Fach	Abschluss	Semester	1	2	3	4	5	6	7	Gesamtergebnis	
Physik	Bachelor	WS 07/08	11								11
		SS 08		10							10
		WS 08/09	9		7						16
		SS 09		9		7					16
		WS 09/10	23		9		6				38
		SS 10		20		10		6			36
		WS 10/11	38		15		10			2	65
WS 10/11	4								4		
Gesamtergebnis			85	39	31	17	16	6	2	196	

Männer		Fachsemester									
Fach	Abschluss	Semester	1	2	3	4	5	6	7	Gesamtergebnis	
Physik	Bachelor	WS 07/08	66	0	0	0	0	0	0	0	66
		SS 08	0	54	0	0	0	0	0	0	54
		WS 08/09	53	0	52	0	0	0	0	0	105
		SS 09	0	51	0	55	0	1	0	0	107
		WS 09/10	79	0	49	0	53	0	0	0	181
		SS 10	0	75	0	49	0	53	0	0	177
		WS 10/11	124	1	70	0	45	0	0	20	260
WS 10/11	29	0	0	0	0	0	0	0	29		
Gesamtergebnis			351	181	171	104	98	54	20	979	

Gleichstellungskonzept der Fakultät Raumplanung im Sinne des LGG (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
 - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
 - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

1. **Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**

Die folgende Zusammenfassung zum Stand der Geschlechterverhältnisse an der Fakultät Raumplanung, differenziert nach Personengruppen, basiert auf dem Bericht der Dekanin über die Entwicklung der Frauenförderung über den Zeitraum 2008-2010. Die differenziert aufgeschlüsselten Daten können in den Datentabellen des Berichts nachgelesen werden.

- Die Zahl der **Professorinnen** an der Fakultät ist im Zeitraum 2008-2010 gleich geblieben, ein verbesserter Anteil (zum 1.1.2010 36,4%) ist darauf zurückzuführen, dass zwischenzeitlich viele Professuren vakant waren. Zum Wintersemester 2010/11 verringerte sich aber die Zahl der Professorinnen von vier auf drei (bei gleichzeitigen männlichen Neubesetzungen zum WS 2010/11), so dass hier eine weitere Verschlechterung eintrat.
- Der Anteil der Frauen bei den **wissenschaftlich Beschäftigten** hat sich im Berichtszeitraum bei 50% stabilisiert, sowohl bei Betrachtung der Beschäftigungsfälle als auch bei Betrachtung der Vollzeitäquivalente. Auch im Bereich der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse wird ein Frauenanteil von über 50% erreicht. Die Verteilung auf die Gehaltsstufen ergibt ebenfalls ein relativ ausgeglichenes Bild.
- Bei den **nicht-wissenschaftlich Beschäftigten** ist der Frauenanteil von 2008 bis 2010 von 74,4% auf 79,1% gestiegen (von 63% auf 69,6% bei Betrachtung der VzÄ). Durch die Verpflichtung zu Sparmaßnahmen im Rahmen des Qualitätspakt 2001 gibt es weiterhin kaum Möglichkeiten einer aktiven Personalentwicklung.
- Der Anteil der Frauen bei den **SHK-Stellen** ist im Berichtszeitraum leicht gestiegen, spiegelt aber mit 43,6% in 2010 noch nicht den Frauenanteil bei den Studierenden wieder. Die (vergleichsweise wenigen) **WHK-Stellen** wurden im Berichtszeitraum komplett an Frauen vergeben.
- Der Anteil der Frauen mit einem **Lehrauftrag** hat sich von 2008 auf 2010 von 33,3% auf 54,5% erhöht.
- Bei den **Neu- und Ersteinschreibungen** im **Bachelor** lag der Anteil der weiblichen Studierenden zum WS 2008/09 und 2009/10 jeweils bei über 50%, im WS 2007/08 nur knapp darunter. Diese positive Entwicklung gilt es zu stabilisieren.
- Der Anteil weiblicher Studierender bei den **Neu- und Ersteinschreibungen** im **Master Raumplanung** unterlag im Berichtszeitraum noch starken Schwankungen, jedoch konnte auch hier zweimal die 50%-Marke überschritten werden. Hier gilt es in den nächsten Jahren die Entwicklungen zu beobachten, insbesondere wenn in 2011 der erste Bachelor-Jahrgang abschließt.
- Der Anteil weiblicher Studierender bei den **Neu- und Ersteinschreibungen** im **Master SPRING** unterlag ebenfalls starken Schwankungen. Während im Jahr 2009 der Frauenanteil über 50% lag, wurden in 2010 nur 27,8% erreicht. Hier

erscheint es notwendig, nach den Ursachen zu forschen und ggf. gezielter weibliche Studierende auf das Angebot aufmerksam zu machen.

- Der Anteil weiblicher Studierender bei den **Absolventinnen im Studiengang** spiegelte in 2008 (43,2%) und 2009 (52,7%) in etwa die Entwicklung bei den Studierendenzahlen wieder, für 2010 liegen noch keine abschließenden Zahlen vor.
- Der Anteil weiblicher Studierender bei den **Absolventinnen im Master Raumplanung** lag 2009 bei 60% und 2010 bei 50%. Hier ist jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen noch keine weitreichende Interpretation der Daten möglich.
- Der Anteil weiblicher Studierender bei den **Absolventinnen im Master SPRING** entwickelte sich im Berichtszeitraum positiv von 44,4% in 2008 zu 53,8% in 2010.
- Der Frauenanteil bei den **Promotionen** hat sich in 2008 (40%) und 2009 (44,4%) noch positiv entwickelt, lag aber in 2010 nur bei 33,3%. Hier lässt sich eine Diskrepanz zwischen dem relativ ausgeglichenen Geschlechterverhältnis bei den wiss. Beschäftigten und den unterschiedlichen Frauenanteilen bei den Promotionen feststellen. Während sich die absolute Zahl weiblicher Promotionen bei Ausscheiden aus der Fakultät nicht wesentlich verändert hat, schwankt ihr Anteil erheblich in Abhängigkeit von der Zahl der männlichen Promotionen. Es besteht also weiterhin Handlungsbedarf zur Förderung weiblicher Promovierender.
- Im Berichtszeitraum gab es nur ein **Habilitationsverfahren** in 2008. Dieses wurde von einem Mann erfolgreich abgeschlossen.
- Der Anteil der Frauen bei den **Gastwissenschaftlern** lag im Berichtszeitraum bei 50%.
- Auch bei den **Nominierungen für wissenschaftliche Preise** war das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ausgewogen.
- Von den 116 **Gastrednern**, die zu Forschungskolloquien, SPRING- und Städtebaulichem Kolloquium eingeladen wurden, waren nur 28 Frauen.
- **Bewerbungsstatistik im wissenschaftlichen Bereich:** Im Berichtszeitraum wurden 35 Stellen ausgeschrieben, der Anteil der Frauen bei den Besetzungen betrug 52,9%, es gingen jedoch in 2010 deutlich mehr Bewerbungen von Männern ein als von Frauen.
- **Bewerbungsstatistik im nicht-wissenschaftlichen Bereich:** Es wurden zwei Stellen ausgeschrieben und beide mit einer Frau besetzt. Es lag nur eine vergleichsweise geringe Zahl männlicher Bewerbungen vor.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Die folgende Tabelle stellt den Stand der Umsetzung der im FFP 2008-2010 anvisierten Ziele und Maßnahmen dar. Die Umsetzung der Maßnahmen wird bewertet bzw. der aktuelle Stand der Umsetzung dargestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der FFP 2008-2010 erst im Sommersemester 2010 durch den Fakultätsrat verabschiedet wurde, so dass viele Maßnahmen noch nicht umgesetzt werden konnten und im vorliegenden FFP erneut verankert werden. Andere Maßnahmen haben sich verstetigt und finden inzwischen regelmäßig und seit Jahren statt bzw. werden kontinuierlich berücksichtigt. Eine Angabe über verausgabte Mittel erfolgt nur, sofern es sich um zweckgebundene Mittel für Gleichstellungsaufgaben handelt. Viele der unten aufgeführten Maßnahmen werden aus Fakultätsmitteln finanziert.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme ¹
Studium	Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninformationen und Studieninformationstagen	Beteiligung an Studieninformationstagen und Girls Days durch das Studien- und Projektzentrum der Fakultät (SPZ)	SPZ	-	findet kontinuierlich statt
	Geschlechtergerechte Lehre und gezielte Förderung von männlichen und weiblichen Studierenden in allen Fächern	Förderung des Lehrpersonals durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen, u.a. auch das Didaktikangebot des HDZ	Leiter und Leiterinnen der FGe und zentralen Einrichtungen	-	bisher keine Weiterbildung erfolgt (späte Verabschiedung FFP 2008-2010)
	Monitoring von Veränderungen weiblicher und männlicher Studierendenzahlen (Bachelor, Master, Übergang)	Kooperation mit der Befragung von Absolventinnen und Absolventen durch das SPZ	SPZ, GK	-	geschlechtsspez. Auswertung liegt vor
		Berücksichtigung weiblicher Führungskräfte in den Berufsforen für Studierende	SPZ, SRP	-	findet kontinuierlich statt
	Prüfung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium	mittelfristige Prüfung der Studien- und Prüfungsordnung mit Blick auf die Einführung eines Teilzeitstudiums	GK, KSL	-	Diskussion in KSL im Gang (2011)

¹ Bewertung der Maßnahmen: grün = Umsetzung erfolgt, gelb = Umsetzung teilweise erfolgt, es bestehen Verbesserungsmöglichkeiten; rot = Umsetzung bisher nicht erfolgt

		Erweiterung der kontinuierlichen Befragung von Absolventinnen und Absolventen aller Studiengänge zur Identifizierung relevanter Handlungsfelder, u.a. im Bereich Studium und Familie	SPZ, GK	-	geplant für die nächste AbsolventInnenbefragung in 2012
Wissenschaft	Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren auf 40%	aktive Suche nach weiblichen Kandidatinnen im Vorfeld Selbstverpflichtung des Fakultätsrats, möglichst keine Liste ohne Kandidatin zu beschließen oder ggf. eine Begründung dafür vorzulegen	Berufungskommissionen, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultätsrat	-	Berufungsverfahren laufen erst an
	Stabilisierung des Frauenanteils bei Vertretungs- und Gastprofessuren und Hochschuldozenturen	Besondere Berücksichtigung des weiblichen wiss. Nachwuchses bei der Vergabe von Vertretungs- und Gastprofessuren und Hochschuldozenturen ggf. gezielte Suche nach weiblichen Kandidatinnen für Vertretungs- und Gastprofessuren und Hochschuldozenturen	Leiter und Leiterinnen der FGs und zentralen Einrichtungen	-	Die einzige Vertretungsprofessur seit Verabschiedung des FFP 2008-2010 wurde an den ehemaligen Inhaber vergeben; im Zeitraum 2008-2010 gab es jedoch auch eine weibl. Vertretungsprofessur.
		gezielte Einladung ausländischer Gastwissenschaftlerinnen an die Fakultät durch die Fachgebiete	Leiter und Leiterinnen der FGs und zentralen Einrichtungen	-	ausgewogenes Verhältnis M-F bei den Gastwiss. an der Fakultät
	Promotionsoffensive: gezielte Unterstützung insbesondere von Doktorandinnen bei der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten	finanzielle Unterstützung entsprechender Weiterbildungsangebote für Doktorandinnen	Dekanat	-	bisher nicht erfolgt (späte Verabschiedung des FFP 2008-2010)
	Verhinderung überdurchschnittlicher Lehrbelastung der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen	Schaffung von Transparenz über die Lehrbelastung des akademischen Mittelbaus	Dekanat (Erhebung)	-	Transparenz (SWS/Pers.) im Fakultätsrat bei der Abstimmung über nicht-selbstst. Lehre
		Einführung einer Begründungspflicht für vorübergehende überdurchschnittliche Lehrbelastung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Leiter und Leiterinnen der FGs	-	Begründungspflicht wurde bisher nicht umgesetzt; Erfüllung der Lehrpflicht wird nur auf FG-Ebene abgefragt

	Bereitstellung von Reisemitteln für die Vernetzung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	Zusätzliche Mittelbereitstellung für Doktorandinnen aus Gleichstellungsmitteln	Dekanat	-	Mittel bereit gestellt, bisher jedoch nicht erfolgt (aufgrund der späten Verabschiedung des FP 2008-2010)
	Vorschlag von Frauen für wissenschaftliche Preise bei entsprechend vorliegender fachlicher Qualifikation zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn		Leiter und Leiterinnen der FGe und zentralen Einrichtungen, Dekanat	-	ausgewogenes Verhältnis der Nominierten
Verwaltung und Technik	Beratung über und Unterstützung zur Weiterqualifizierung weiblicher Mitarbeiter		Dekanin, FG-Leiterinnen und Leiter	-	in Einzelfällen erfolgt
	Ausschöpfung der Höhergruppierungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen			-	Potenzial weitgehend ausgeschöpft
übergreifende Themen	konsequente Anwendung des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen der Fakultät	Einbeziehung der Gleichstellungskommission bzw. der Gleichstellungsbeauftragten in strukturelle Entscheidungsprozesse der Kommissionen der Fakultät und des Fakultätsrates	Dekanat, Fakultätsrat, GK, Gleichstellungsaufträge	-	erfolgt überwiegend
		jährliche Berichterstattung des Dekanats über den Stand der Gleichstellung an der Fakultät an die Gleichstellungskommission	Dekanat	-	erfolgt verzögert
	Berücksichtigung familiärer Anforderungen bei der Ausgestaltung von Forschung und Lehre	familienfreundliche Zeitstrukturen in der Lehre	KSL	-	Prüfung durch KSL erfolgt in 2011
		Ausschöpfung von flexiblen Arbeitszeitmodellen	Leiter und Leiterinnen der FG / zentralen Einrichtungen	-	findet kontinuierlich statt
		Einforderung eines Ausbaus flexibler universitärer Kinderbetreuungsangebote bei der Universitätsleitung	Dekanat, GK	-	ist erfolgt
	Einbau klappbarer Wickeltische in den Sanitäranlagen		Dekanat	560 €	Einbau erfolgte im Januar 2011 jeweils im GB I und III

	Stärkung der Gender-Perspektive als Querschnittsthema innerhalb der gesamten Fakultät	gezielte Förderung einer Vernetzung von Forschungsaktivitäten mit Gender-Bezug an der Fakultät durch die Gleichstellungskommission und die Lehrende(n) des Fachs Geschlechterforschung		-	bisher aus Kapazitätsgründen nicht erfolgt
		Prüfung der Berücksichtigung der entsprechenden Bestandteile in den Prüfungskomplexen der Module im Bachelor und Master	KSL	-	Prüfung durch KSL erfolgt in 2011
	Förderung der sprachlichen Gleichstellung	Geschlechtergerechte Sprache in Texten der Fakultät		-	erfolgt weitgehend
	Verhinderung sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	Sofortiges Eingreifen bei sexueller Diskriminierung Vermeidung diskriminierender Äußerungen und Darstellungen		-	findet kontinuierlich statt

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

In den letzten Jahren war der Anteil weiblicher Studierender und weiblicher Beschäftigter an der Fakultät Raumplanung im Vergleich mit anderen ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten der TU Dortmund hoch. Dieser hohe Frauenanteil setzt sich jedoch bisher nicht bis in die Ebene der Professuren fort. Das Gleichstellungskonzept der Fakultät Raumplanung für den Zeitraum 2011-2013 setzt daher die folgenden Ziele in Bezug auf die verschiedenen Statusgruppen und ein geschlechtergerechtes Studienangebot:

- a) die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, insbesondere durch eine aktive Suche nach geeigneten weiblichen Kandidatinnen durch die Berufungskommissionen in den laufenden Berufungsverfahren,
- b) die weitere Erhöhung des Frauenanteils unter den Promovend/inn/en bzw. Stabilisierung bei 50%, u.a. durch die Verbesserung der Promotionsmöglichkeiten der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten, sowie durch gezielte Beratung von externen Bewerberinnen für eine Promotion an der Fakultät Raumplanung durch die künftigen Betreuer bzw. den Promotionsausschuss,
- c) die besondere Berücksichtigung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Vergabe von Vertretungs- und Gastprofessuren,
- d) die Herstellung der Geschlechterparität beim wissenschaftlichen Personal, insbesondere bei den unbefristet Beschäftigten und den Stellen mit höherer Dotierung,
- e) die Sicherstellung der Geschlechterparität in allen Studiengängen der Fakultät (Bachelor/Master),
- f) die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Fakultät, und
- g) den Ausbau eines geschlechtergerechten Studiums, insbesondere in Bezug auf geschlechtergerechte, diversity-orientierte und barrierefreie Lehre.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	-	-	nicht relevant
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	50%	50%	1. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninformationen und Studieninformationstagen durch das Studien- und Projektzentrum der Fakultät; Beteiligung an Girls' Days a) kontinuierlich / b) 18.01.2006 / c) 2006
Studium bis zur Promotion	50%	50%	2. Förderung von Weiterbildungen zur geschlechtergerechten Lehre für das Lehrpersonal a) kontinuierlich ab Sommersemester 2011 / b) 21.07.2010 (geplante Mittel: 1000 € jährlich) 3. Monitoring von Veränderungen weiblicher und männlicher Studierendenzahlen in Bachelor- und Masterstudiengängen sowie beim Übergang von Bachelor zu Master a) kontinuierlich / b) 21.07.2010 / c) Wintersemester 2010/11 4. Ausbau der AbsolventInnen-Befragung der Fakultät mit Blick auf geschlechtsspezifische Perspektiven auf das Studium und auf die Identifizierung von weiteren gleichstellungsbezogenen Handlungsfeldern a) 2012 / b) 21.07.2010 (geplante Mittel: 800 € jährlich für SHK) 5. Berücksichtigung weiblicher Führungskräfte in den Berufsforen für Studierende a) kontinuierlich / b) 21.07.2010 / c) Wintersemester 2010/11 6. Prüfung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium, z. B. durch ein Teilzeitstudium a) Prüfung findet statt im WS 2010/2011 / b) 21.07.2010
Promotion bis zur Habilitation	53%	47%	7. finanzielle Unterstützung von Doktorandinnen bei der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten a) kontinuierlich / b) 18.01.2006 / c) 2006 (geplante Mittel: 1000 € jährlich) 8. Verhinderung überdurchschnittlicher Lehrbelastung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in der Qualifizierungsphase

			<p>durch Einführung einer Begründungspflicht für vorübergehende überdurchschnittliche Lehrbelastung einzelner MitarbeiterInnen a) Sommersemester 2011 / b) 21.07.2010</p> <p>9. Bereitstellung von Reisemitteln für die Vernetzung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses a) kontinuierlich / b) 23.01.2002 / c) 2002 (geplante Mittel: 1000 € jährlich)</p> <p>10. Vorschlag von Frauen für wissenschaftliche Preise zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn a) kontinuierlich / b) 21.07.2010 / c) Wintersemester 2010/11</p>
Juniorprofessuren	-	-	<p>Aktuell gibt es keine Juniorprofessuren an der Fakultät Raumplanung. Wenn es in Zukunft jedoch zur Ausschreibung von Juniorprofessuren kommen sollte, dann sind auch hier entsprechende Maßnahmen zu planen um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erzielen.</p>
Professuren	53%	47%	<p>11. aktive Suche nach weiblichen Kandidaten in Berufungsverfahren durch die Vorsitzenden der Berufungskommissionen und die Gleichstellungsbeauftragte a) ab den nächsten Berufungsverfahren in 2011 / b) 21.07.2010</p> <p>12. Selbstverpflichtung des Fakultätsrats, möglichst keine Liste ohne Kandidatin zu beschließen oder ggf. eine Begründung dafür vorzulegen a) ab den nächsten Berufungsverfahren 2011 / b) 21.07.2010</p> <p>13. gezielte Suche nach weiblichen Kandidatinnen für Vertretungs- und Gastprofessuren sowie für Hochschuldozenturen a) anlassbezogen / b) 23.01.2002 / c) 2002</p>
übergreifend			<p>14. gezielte Einladung ausländischer Gastwissenschaftlerinnen an die Fakultät durch die Fachgebiete a) kontinuierlich / b) 21.07.2010 / c) Wintersemester 2010/2011</p> <p>15. Stärkung der Gender-Perspektive als Querschnittsthema innerhalb der Fakultät durch Vernetzung von Forschungsaktivitäten mit Gender-Bezug und Überprüfung entsprechender inhaltlicher Prüfungsbestandteile in den Bachelor- und Masterstudiengängen a) kontinuierlich / b) 21.07.2010 / c) Wintersemester 2010/2011</p>

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Besetzung von SHK- und WHK-Stellen gemäß der Verteilung der Geschlechter unter den Studierenden und Absolvent/inn/en	Gleichstellungsorientierte Einstellungspraxis: - gezielte Suche nach weiblichen bzw. männlichen Hilfskräften - Unterstützung flexibler Arbeitszeitmodelle	FG-Leiter und Leiterinnen, Dekanat	keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich
Wissenschaftl. Beschäftigte	Promotionsoffensive: gezielte Unterstützung insbes. von Doktorandinnen bei der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten	finanzielle Unterstützung entsprechender Weiterbildungsangebote für Doktorandinnen	Dekanat	jährlich 1.000 € aus Mitteln der Fakultät
	Verhinderung überdurchschnittlicher Lehrbelastung der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen	Schaffung von Transparenz über die Lehrbelastung des akademischen Mittelbaus Einführung einer Begründungspflicht für vorübergehende überdurchschnittliche Lehrbelastung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Dekanat (Erhebung) Leiter und Leiterinnen der Fachgebiete	keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich
	Bereitstellung von Reisesmitteln für die Vernetzung des weiblichen wissenschaftl. Nachwuchses	Zusätzliche Mittelbereitstellung für Doktorandinnen aus Gleichstellungsmitteln	Dekanat	jährlich 1.000 € aus Mitteln der Fakultät
	Nominierung herausragender Wissenschaftlerinnen für wissenschaftliche Preise	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	Leiter und Leiterinnen der Fachgebiete und zentralen Einrichtungen	keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich
Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Ausschöpfung der Höhergruppierungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen		Dekanin	Möglichkeiten zurzeit ausgeschöpft; zukünftig: ggf. Mittel der Fakultät

	Unterstützung weiblicher Mitarbeiterinnen bei Wahrnehmung von Weiterqualifizierungsangeboten		Dekanin, FG-Leiter und Leiterinnen	keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich
Übergreifende Themen	konsequente Anwendung des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen der Fakultät	Einbeziehung der Gleichstellungskommission bzw. der Gleichstellungsbeauftragten in strukturelle Entscheidungsprozesse der Kommissionen der Fakultät und des Fakultätsrates jährliche Berichterstattung des Dekanats über den Stand der Gleichstellung an der Fakultät an die Gleichstellungskommission	Dekanin, Fakultätsrat, GK, Gleichstellungsbeauftragte Dekanat	keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich
	Berücksichtigung familiärer Anforderungen bei der Ausgestaltung von Forschung, Lehre und Beruf	familienfreundliche Zeitstrukturen in der Lehre Ausschöpfung von flexiblen Arbeitszeitmodellen	KSL Leiter und Leiterinnen der FG / zentralen Einrichtungen	keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich
	Kontinuierliches Monitoring	Jährlicher Bericht des Dekanats über den Stand der Gleichstellung an der Fakultät	Dekanat	keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich
	Förderung der sprachlichen Gleichstellung	Geschlechtergerechte Sprache in Texten der Fakultät		keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich
	Verhinderung sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	Sofortiges Eingreifen bei sexueller Diskriminierung Vermeidung diskriminierender Äußerungen und Darstellungen		keine zusätzlichen Finanzmittel erforderlich

1. Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Fakultät Kunst- und Sportwissenschaften (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
 - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
 - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

1. **Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**

Bitte beschreiben Sie die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in Ihrer Fakultät differenziert nach den unterschiedlichen Personengruppen für den Zeitraum 2008 bis 2010.

Studierende

Bei den Absolventinnen ist das durchschnittliche Geschlechterverhältnis gesamt in den Jahren von 2007-2009 mit 73,1% weiblichen Absolventinnen im Vergleich zu 2004-2006 mit 74,1% nur um 1% gesunken. Spitzen von bis zu 100% Frauenanteil ergaben sich bei den Absolventinnen im Grundschullehramt oder Lehramt Sonderpädagogik häufig in Verbindung mit den Fächern Kunst oder Textilgestaltung. Das ausgeglichendste Verhältnis wiesen die Fächer Musik mit 62,7% und Sport mit 63,3% Frauenanteil auf, wobei es sich bei Sport um die größte Gruppe handelte, die 30,3% innerhalb der Lehramtsabsolventinnen der Fakultät 16 ausmacht. Nicht Lehramtsabsolventen sind aufgrund des auslaufenden Magisterstudiengangs Vergleichende Textilwissenschaft (dieser Studiengang ist in diesem Zeitraum der einzige Nichtlehramtsstudiengang der Fakultät; es handelt sich hierbei lediglich um 4 Köpfe) nicht relevant.

Im Gegensatz zu den Absolventinnen lag die durchschnittliche Anzahl der weiblichen Studierenden in allen Studiengängen der Fakultät 16 innerhalb der Jahre 2007-2009 durchschnittlich bei 60,8% im WiSe 2009/10 bei 58,5%.

Personal Wissenschaft

Das wissenschaftliche Personal der Fakultät 16 wies 2010 ein ausgeglichenes Verhältnis auf. Innerhalb der professoralen Stellen lag der Frauenanteil bei 47,1%, beim sonstigen wissenschaftlichen Personal bei 47,6% (Teilzeitkräfte als Vollzeitäquivalent berechnet, Stand Januar 2010).

Es haben innerhalb des Erhebungszeitraums (2007-2009) 5 Habilitationen stattgefunden, der Frauenanteil betrug 40%.

Bei den Promotionen (insg. 24 von 2007 bis 2009) lag der Frauenanteil bei 58,3%.

Personal Verwaltung / Technik

Bei den nicht-wissenschaftlichen und Verwaltungsstellen war im Jahr 2010 der Frauenanteil mit 61,8% leicht erhöht (Teilzeitkräfte als Vollzeitäquivalent berechnet, Stand Januar 2010).

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Bitte bewerten Sie die in Ihrer Fakultät zwischen 2008 und 2010 verwirklichten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in tabellarischer Form. Sollte eine Maßnahme nicht verwirklicht worden sein, notieren Sie bitte die Gründe.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Maßnahmen zur Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende mit Kindern	Die reformierten Studien- und Prüfungsordnungen wurden so angelegt, dass ein Studium mit Schwangerschaft und Elternschaft zu vereinbaren ist.	Institutsleiter/innen	keine	erfolgreich
	Sensibilisierung im Lehrangebot/geschlechtsspezifische und frauenspezifische Fragestellungen im Lehrangebot	Durch spezielle didaktische Maßnahmen soll der wissenschaftliche Nachwuchs explizit für diesen Themenkomplex sensibilisiert werden. Der Themenkomplex wird in den Studien- und Prüfungsordnungen entsprechend verankert. Im Rahmen ihrer Studienberatung und ihrer Einführungsveranstaltung informieren die Institute die Studierenden regelmäßig über das Lehrangebot zu feministischer Forschung und Geschlechterforschung.	Verantwortliche für die Gestaltung des Lehrangebots	keine	sollte weiter ausgebaut werden
	Beratungsangebote Maßnahmen im Studium	In dem bereits bestehenden Beratungsangebot wurde zusätzlich die Möglichkeit gegeben, auch Gleichstellungsaspekte und Karriereförderung zu thematisieren.	Studienkoordinator	keine	erfolgreich
Wissenschaft	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Es sollen spezielle Tutorien, die besonders für Frauen in Qualifizierungsphasen angeboten werden, eingerichtet werden.	Institutsleiter/innen	Betrag Reise Textil	sollte weiter ausgebaut werden

	Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre	In Ausschreibungen wird nachdrücklich um die Bewerbung von Frauen gebeten. Bei gleicher Qualifikation und Eignung werden Frauen in Berufungs- und Einstellungsverfahren bevorzugt.	Vorsitzende/r des jeweiligen Berufungskommission	Ausschreibungskosten	sollte weiter ausgebaut werden
	Frauen in ihrer Karriereplanung	Fortbildungen und Tagungsreisen von Frauen sollen gefördert werden. Frauen sollen in ihrer Karriereplanung stärker unterstützt werden. Studentinnen und Doktorandinnen werden von den betreuenden Dozenten über die Möglichkeiten der Weiterqualifizierung informiert und auch motiviert, diese wahrzunehmen. Außerdem sollen Frauen verstärkt forschungsschwerpunktnahe Mitarbeiterinnen- und Hilfskraftstellen erhalten.	betreuende Dozenten	Betrag Reisekosten	sollte weiter ausgebaut werden
Verwaltung und Technik	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Die Fakultät unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die Fakultät wird darüber hinaus die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.	Dekan	keine	positiv
übergreifende Themen	Sensibilisierung für Aufdeckung sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt	Alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt unterbleiben oder sofort eingestellt werden und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.	alle Mitglieder der Fakultät	keine	positiv

·
·
·

	<p>Einbeziehung von Frauen- und Geschlechterforschung</p>	<p>Im Bereich der Forschung sollen Frauen- und Geschlechterthemen ausdrücklich einbezogen werden. Der bereits anvisierte Schwerpunkt der Erforschung von der künstlerischen Umsetzung des Themenkomplexes „sozial und kulturell konstruierten Geschlechter“ soll weiter ausgebaut werden. Es wird eine Erhöhung der publizierten Veröffentlichungen in diesem Bereich angestrebt. Gleichzeitig soll überlegt werden, ob in Fortbildungen oder durch Teilnahme einzelner Mitglieder der Fakultät im außeruniversitären Bereich gesellschaftliche Prozesse in diesem Bereich nachhaltig beeinflusst werden können.</p>	<p>Dekan</p>		<p>positiv</p>
--	---	--	--------------	--	----------------

3. **Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**

Bitte erläutern Sie die Ziele zur Gleichstellung der Geschlechter, die Ihre Fakultät differenziert nach den unterschiedlichen Personengruppen für den Zeitraum 2011 bis 2013 anstrebt. Bitte beachten Sie: Die angestrebten Quoten im Rahmen der DFG Gleichstellungsstandards werden unter 4.1 aufgeführt.

Stellenbesetzungen

In der Zeit von 2011 – 2013 sind folgende Stellen zu besetzen:

1 Professur C3 Sport (Arbeitsbereich II) (02/2011),

1 Akademischer Oberrätin/-rat A14 Musik (09/2011),

1 Oberstudienrätin/-rat A14 Musik (03/2013)

Bei der Nachbesetzung soll auf ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter geachtet werden, da der Anteil der Frauen (zurzeit 47%) dem Idealwert sehr nahe kommt.

Konkrete Ziele im Studium

Geschlechtsspezifische und frauenspezifische Fragestellungen im Lehrangebot sollen weiter ausgebaut werden. Unser konkretes Ziel ist es, weitere Anreize für junge Männer für das Studium des Grundschullehramts zu schaffen.

Die im Februar 2011 innerhalb der Fakultät 16 durchgeführte „Informationsveranstaltung Promotion“ soll zukünftig jeweils im Wintersemester wiederholt werden.

Konkrete Ziele für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Auch weiterhin unterstützt die Fakultät alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die Fakultät wird darüber hinaus die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die beste-

henden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.
Die Fakultät bietet ein Informations- und Beratungsangebot für Studentinnen auch im Hinblick auf deren Berufsplanung und Berufseinstieg an.

Konkrete Maßnahmen für Frauen in allen Lebensphasen

Frauen sollen in ihrer Karriereplanung stärker unterstützt werden. Studentinnen und Doktorandinnen werden von den betreuenden Dozenten über die Möglichkeiten der Weiterqualifizierung informiert und auch motiviert, diese wahrzunehmen. Außerdem sollen Frauen verstärkt forschungsschwerpunktnahe Mitarbeiterinnen- und Hilfskraftstellen erhalten.

Alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt (weiterhin) unterbleiben.

Konkrete Maßnahmen im Bereich der Forschung

Im Bereich der Forschung sollen Frauen- und Geschlechterthemen ausdrücklich einbezogen werden. Der bereits anvisierte Schwerpunkt der Erforschung von der künstlerischen Umsetzung des Themenkomplexes „sozial und kulturell konstruierten Geschlechter“ soll weiter ausgebaut werden. Es wird eine Erhöhung der publizierten Veröffentlichungen in diesem Bereich angestrebt.

Gleichzeitig sollen Mitglieder der Fakultät weiterhin angehalten werden, im universitären aber auch im außeruniversitären Bereich gesellschaftliche Prozesse nachhaltig zu beeinflussen.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Fügen Sie hier bitte die Angaben ein, die Sie bereits für die operative Zielerreichung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entwickelt haben.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung <u>und</u> Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	50%	50%	Geschlechtergerechte Ansprache zukünftiger Studierender - im Werbematerial der Institute/Seminare Internetseiten, Programmhefte, Werbeflyer etc. wird auf entsprechende Ansprache von Frauen und Männern geachtet. (C) In Werbeveranstaltung und Beratungen zu den Lehramtsstudiengängen der Fakultät wird durch die Studienkoordination explizit auf die Unterrepräsentation und die damit verbundenen Einstellungschancen von jungen Männern im Grundschullehramt hingewiesen. (C seit 04/2008)
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - sonstige Studiengänge	20%	80%	Geschlechtergerechte Ansprache zukünftiger Studierender - im Werbematerial der Institute/Seminare Internetseiten, Programmhefte, Werbeflyer etc. wird auf entsprechende Ansprache geachtet. (C) Im Seminar für Kulturanthropologie des Textilen wurden männliche Schneiderpuppen angeschafft, die öffentlichkeitswirksam bei Ausstellungen eingesetzt werden (C seit 2009)
Studium bis zur Promotion	50%	50%	Beim Master Kulturanalyse und Kulturvermittlung besteht auf Antrag die Möglichkeit des Teilzeitstudiums. (C seit 10/2009) Spezielle Lehrangebote zum Themenkomplex Geschlechterforschung werden regelmäßig angeboten. (C seit 2008) Gezielte Ansprache durch Professorinnen (C) Beratungsmöglichkeit zu Promotions-/Stipendienfragen durch Einrichtung einer Stelle im Graduiertenprogramm der Fakultäten 12-16 (www.graduiertenprogramm.12-16.tu-dortmund.de) (C seit 2009) Infoveranstaltung zur Promotion weiblicher Studierender (A 01/11)
Promotion bis zur Habilitation	62%	38%	Gezielte Ansprache durch Professorinnen. (C) Infoveranstaltung zur Habilitation weiblicher Studierender (A 01/11)
Juniorprofessuren	50%	50%	In Ausschreibungen wird nachdrücklich um die Bewerbung von Frauen gebeten. Bei gleicher Qualifi-

			kation und Eignung werden Frauen in Berufungs- und Einstellungsverfahren bevorzugt.
Professuren	50%	50%	In Ausschreibungen wird nachdrücklich um die Bewerbung von Frauen gebeten. Bei gleicher Qualifikation und Eignung werden Frauen in Berufungs- und Einstellungsverfahren bevorzugt.

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

Bitte beschreiben Sie tabellarisch die Maßnahmen, die im Zeitraum von 2011 bis 2013 umgesetzt werden sollen.

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Frauenstellena nteil (42,8% in 01/2010) stärken	Frauen sollen verstärkt forschungsschwerpunktnahe Mitarbeiterinnen- und Hilfskraftstellen erhalten. Direkte Ansprache von Kandidatinnen	Professoren	keine
		Spezielles Angebot zum Übergang Studium/Beruf aufbauen	Studienkoordination	keine
Wissenschaftliche Beschäftigte	ausgeglichenes Geschlechterverhältnis halten	Bei Ausschreibung soll weiterhin auf eine geschlechtsneutrale Ansprache geachtet werden und das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden	Dekanat, Institutsleiter	keine
Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Frauenanteil von 61,8% (01/2010) leicht senken	Bei Ausschreibung soll weiterhin auf eine geschlechtsneutrale Ansprache geachtet werden und das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden.	Dekanat, Institutsleiter	keine
Übergreifende Themen	Karriereplanung aktiv mitgestalten	Vorgesetzte sollen Mitarbeiterinnen gezielt auf Fortbildungen und Weiterqualifizierungen ansprechen und dazu motivieren teilzunehmen.	alle Weisungsbe fugten	
		Spezielle Lehrangebote zum Themenkomplex Geschlechterforschung werden weiterhin regelmäßig angeboten	alle Lehrenden	

1. Anforderungsprofil zur Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Sinne des LGG für die Universitätsbibliothek (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**

1. **Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**

Für die Universitätsbibliothek (UB) ist noch immer der Frauenförderplan in der Fassung vom 26.11.2003 gültig. Die erforderliche Aktualisierung erfolgt jetzt mit der Berichtserstattung für die Jahre 2008 bis 2010 und der Vorlage der Planung für die Jahre 2011 bis 2013.

Mit ihrem Frauenförderplan hat die UB bisher die Chancengleichheit für Frauen durch die Einhaltung formaler Regelungen bei Ausschreibungen, die geschlechtsneutrale Berücksichtigung von Frauen bei Personalentwicklungsmaßnahmen und organisatorische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt. Diese Ziele werden auch weiterhin von der UB verfolgt.

Der traditionell hohe Beschäftigungsanteil von Frauen ist in der UB weiter angestiegen. Lag der Anteil 2003 bei 79,1% so stieg er bis 2010 auf 81,7%. Die Verteilung auf die Laufbahnen weist dabei Unterschiede auf, die in den letzten Jahren nahezu unverändert geblieben sind.

Der Anteil von Frauen im höheren Bibliotheksdienst liegt mit 50% immer noch unter dem Durchschnitt, ist seit 2003 (33,3%) aber deutlich angestiegen. Aufgrund der geringen Zahl der Personen (N=12) sind im Bereich des höheren Dienstes durch einzelne Personalmaßnahmen immer wieder deutliche Schwankungen möglich. Im höheren Bibliotheksdienst wurden in den Jahren 2005 bis 2010 fünf Stellen nicht wieder besetzt.

Auch im mittleren und gehobenen Dienst ist der Frauenanteil angestiegen, er liegt im mittleren Dienst zurzeit bei 91,7%, im gehobenen Dienst bei 92,7%.

Im Zeitraum von 2008 bis 2010 sind acht weibliche Beschäftigte und Beamtinnen aus der Beurlaubung aufgrund einer Elternzeit zurückgekehrt. Zurzeit sind 40 Frauen teilzeitbeschäftigt.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeitmodelle konnten bisher immer einvernehmliche Regelungen gefunden werden, um die Vereinbarung von Familie und Beruf gewährleisten zu können. In der Bibliothek wurden Beurlaubungen im Rahmen der Elternzeit bisher vornehmlich von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen (in zwei Fällen wurde Elternzeit von Männern wahrgenommen).

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium					
Wissenschaft					
Verwaltung und Technik	Erhöhung Anteil Frau im höheren Dienst	Berücksichtigung von Frauen in Einstellungsverfahren	Direktion	0	Erhöhung, durch die geringe Zahl der Ausschreibungen war die Wirkung begrenzt
	Vereinbarung vom Familie und Beruf	Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der organisatorischen Umsetzung der Arbeitszeitmodelle	Direktion	0	Bisher konnte in allen Fällen Einvernehmen hergestellt werden
übergreifende Themen					

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Bis auf wenige Ausnahmen wird die Bibliothek in den nächsten Jahren auf Neueinstellungen vollständig verzichten müssen und den Personalabbau durch Umstrukturierungen auffangen müssen. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils ist durch eine aktive Steuerung kaum zu erreichen, aus Sicht der Bibliothek auch kein explizites Ziel.

Der fortgesetzte technische Wandel und der Wandel des Dienstleistungsangebots der Bibliothek, für die in den nächsten Jahren kein neues Personal eingestellt werden kann, muss durch die gezielte Qualifikation und Entwicklung des vorhandenen Personals bewältigt werden. Hierzu sind zwei Maßnahmen wichtig, die auch den Interessen der Gleichstellung dienen:

- In den nächsten Jahren werden weiterhin Bibliothekarinnen aus mehrjährigen Beurlaubungsphasen in den aktiven Dienst zurückkehren. Deren gezielte Qualifikation und Integration ist ein wichtiges Ziel zur Zukunftssicherung für die Bibliothek. Die Abteilung Fortbildung in der Bibliothek verfolgt dieses Ziel schon jetzt mit großen Erfolg und hohem Engagement.
- Den Teilzeitbeschäftigten sollen gezielt Entwicklungsmöglichkeiten für die anstehenden Arbeitszeitaufstockungen geboten werden.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

Bitte beschreiben Sie tabellarisch die Maßnahmen, die im Zeitraum von 2011 bis 2013 für die Gleichstellung der Geschlechter in Ihrer Einrichtung umgesetzt werden sollen.

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche Hilfskräfte				
Wissenschaftliche Beschäftigte				

Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Stabilisierung oder Erhöhung des Frauenan- teils im höheren Dienst	Berücksichtigung von Frauen in Einstellungsverfahren	Direktion	0
	Vereinbarung vom Familie und Beruf	Soweit dienstlich machbar werden individuelle Erfordernisse bei der organisatorischen Umsetzung der Arbeitszeitmodelle berücksichtigt	Direktion	0
Übergreifen- de Themen				

Stand: 31.3.2011

Dr. Joachim Kreische
Leitung Universitätsbibliothek Dortmund