



Datum: 05.05.2004 Nr.: 4

## Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
<b><u>Medizinische Fakultät:</u></b>	
Errichtung des Instituts für Multiple-Sklerose-Forschung und Geschäftsordnung des Institutes für Multiple-Sklerose-Forschung	265
Errichtung des Brustzentrums des Universitätsklinikums und Ordnung des Brustzentrums	272
<b><u>Biologische Fakultät:</u></b>	
Änderung des Frauenförderplanes der Biologischen Fakultät	277
<b><u>Fachübergreifende und interdisziplinäre Zentren:</u></b>	
Änderung der Ordnung des Zentrums für empirische Unterrichts- und Schulforschung	298
<b><u>Abteilung 8:</u></b>	
Verlust eines Dienstsiegels	300
<b><u>Technisches Gebäudemanagement:</u></b>	
Änderung des Telefonauskunftsdienstes	300

Herausgegeben vom Präsidenten der Georg-August-Universität Göttingen

Redaktion: Abteilung 8  
(verantwortlich: UvD Jürgen Tegtmeier)

Goßlerstr. 5/7  
37073 Göttingen

Telefon  
+ 49 551/39-4231

e-mail: [juergen.tegtmeier@zvw.uni-goettingen.de](mailto:juergen.tegtmeier@zvw.uni-goettingen.de)  
Internet: [www.uni-goettingen.de/de/sh/6800.html](http://www.uni-goettingen.de/de/sh/6800.html)

**Medizinische Fakultät:**

Der Vorstand des Bereichs Humanmedizin hat am 15.01.2004 gemäß § 37 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 b) des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24.06.2002 (Nds. GVBl. S. 286 ff.), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes und zur Änderung anderer hochschulrechtlicher Vorschriften vom 22.01.2004 (Nds. GVBl. S. 33) in Verbindung mit § 12 Abs. 3 Satz 1 der Verordnung über die Neuregelung der Trägerschaft der Georg-August-Universität Göttingen und der Aufgaben und Organisation ihres Bereiches Humanmedizin ( Nds. GVBl. 2002 S. 836 ff) die Errichtung des Instituts für Multiple-Sklerose-Forschung beschlossen. Der Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät hat am 13.01.2004 gemäß § 44 Abs. 1 Satz 2 NHG die Ordnung des Institutes für Multiple-Sklerose-Forschung beschlossen.

Die Ordnung wird hiermit bekannt gemacht:

**Geschäftsordnung  
für das  
Institut für Multiple-Sklerose-Forschung  
des Bereichs Humanmedizin der Georg-August-Universität Göttingen**

**Präambel**

<sup>1</sup>Die Multiple Sklerose ist eine entzündliche Erkrankung, die häufig zu fortschreitenden Funktionsstörungen des zentralen Nervensystems führt. <sup>2</sup>Die zellulären und molekularen Pathomechanismen, die zu den Funktionsstörungen bei Multipler Sklerose führen, sind nach wie vor unbekannt. <sup>3</sup>Im Rahmen eines interdisziplinären Forschungsvorhabens im Bereich der experimentellen Neuroimmunologie wurde ein Antrag mit dem Titel „Molecular Mechanisms and Repair of Demyelination and Axonal Damage in Multiple Scierosis" im international begutachteten Wettbewerb „Molekulare Neuroimmunologie" von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zur Förderung ausgewählt. <sup>4</sup>Mit der Förderung der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (GHS) und mit Mitteln des Bereichs Humanmedizin (BH) wird nun das Institut für Multiple-Sklerose-Forschung (IMSF) an der Georg-August-Universität Göttingen aufgebaut.

## § 1 Allgemeine Ziele

(1) Ziel des Institutes ist es, in einem interdisziplinären Forschungsprojekt die molekularen Mechanismen der Myelin- und axonalen Schädigung und die Auswirkung zytotoxischer Interaktionen zwischen Immunzellen und Neuronen zu analysieren sowie neue Strategien zur Gen- und Zellersatztherapie in Tiermodellen der Multiplen Sklerose sowie mittelfristig neue diagnostische und therapeutische Verfahren zur Anwendung bei Patientinnen und Patienten mit multipler Sklerose zu entwickeln.

(2) Besondere Aufgaben sind daneben die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Wissenstransfer sowie die Entwicklung und Umsetzung von Reformansätzen in der Wissenschaftsorganisation.

(3) <sup>1</sup>Die Ziele des IMSF können nur vom Vorstand des Institutes mit Zustimmung des Vorstandes des BH und der GHS geändert werden. <sup>2</sup>Das Institut strebt nach Exzellenz in der Multiple-Sklerose-Forschung.

## § 2 Struktur des Institutes

(1) <sup>1</sup>Mitglieder des IMSF sind die Leiterinnen und Leiter der im Rahmen des Projektes „Molekulare Neuroimmunologie“ durch die GHS geförderten Arbeitsgruppen, die in den geförderten Projekten tätigen Mitarbeiter, die Inhaberin oder der Inhaber der Stiftungsprofessur „Experimentelle Neuroimmunologie“ mit ihrer oder seiner Arbeitsgruppe, sowie gegebenenfalls die Leiterinnen und Leiter und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich aufgenommener Arbeitsgruppen. <sup>2</sup>In Zweifelsfällen entscheidet der Vorstand auf Antrag der zuständigen Arbeitsgruppenleiterin oder des zuständigen Arbeitsgruppenleiters über die Mitgliedschaft.

(2) Das IMSF besteht bei seiner Gründung aus Teilen folgender Arbeitsgruppen:

- Abteilung Neurologie des BH, Göttingen (Leiter: Prof. Dr. M. Bähr)
- Forschergruppe Neuroimmunologie des European Neuroscience Institute, Göttingen (Leiter: Priv.-Doz. Dr. H. Neumann)
- Abteilung für Neurogenetik des Max-Planck-Institutes für Experimentelle Medizin, Göttingen (Leiter: Prof. Dr. K. Nave)
- Biomedizinische NMR-Forschungs-GmbH am Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie, Göttingen (Leiter: Prof. Dr. J. Frahm)

- Forschergruppe Klinische Neurobiologie Deutsches Primaten Zentrum GmbH Göttingen (Leiter: Prof. Dr. E. Fuchs)
- Institut für Rekonstruktive Neurobiologie der Universität Bonn (Leiter: Prof Dr. O. Brüstle)
- Institut für Neuroimmunologie der Charite, Berlin (Leiterin: Fr. Prof. Dr. F. Zipp).

(3) <sup>1</sup>Weitere Gruppen können auf Antrag durch Beschluss des Vorstandes mit 2/3-Mehrheit des Vorstandes und mit Zustimmung des Vorstandes des BH und der GHS in das IMSF aufgenommen werden. <sup>2</sup>Mit gleicher Mehrheit können Gruppen ausgeschlossen werden.

(4) Die Organe des Institutes sind der Vorstand, die Mitarbeiterversammlung und der wissenschaftliche Beirat.

### **§ 3 Forschungslabore**

(1) <sup>1</sup>Das IMSF erhält zur Wahrnehmung seiner Aufgaben zumindest 3/4 der Räume und Nutzflächen der Ebene 2 im neurowissenschaftlichen Forschungsgebäude im Waldweg 33. <sup>2</sup>Diese Flächen beinhalten auch die Räumlichkeiten für die Inhaberin oder den Inhaber und die Arbeitsgruppe der Stiftungsprofessur "Experimentelle Neuroimmunologie".

(2) <sup>1</sup>Auf dieser Ebene werden neben den speziell zugewiesenen Laborräumen zentrale Infrastrukturbereiche (Tierhaltung, Tiereingriffsräume, Kühlräume, Mikroskopieräume, Lageräume, Autoklaven, Zentrifugen und andere Stellräume) geschaffen. <sup>2</sup>Die Nutzung dieser gemeinsamen Infrastruktur erfolgt durch interne Abstimmung zwischen den beteiligten Forschergruppen und wird durch den Vorstand des Instituts in Konfliktfällen geregelt.

### **§ 4 Vorstand**

(1) Die Leitung des IMSF obliegt einem Vorstand. Diesem gehören an:

- die Inhaberin oder der Inhaber der Stiftungsprofessur „Experimentelle Neuroimmunologie“
- die Leiterinnen und Leiter der im Rahmen des Projekts „Molekulare Neuroimmunologie“ von der GHS geförderten Arbeitsgruppe
- gegebenenfalls weitere Leiterinnen oder Leiter aufgenommener Arbeitsgruppen
- eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der MTV-Gruppe

- eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der GHS als ständiger Gast ohne Stimmrecht.

(2) <sup>1</sup>Der Vorstand entscheidet über allgemeine Maßnahmen und grundlegende Fragen des Instituts und insbesondere über die Verteilung der Räumlichkeiten und der Fördermittel der GHS. <sup>2</sup>Der Vorstand unterstützt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und die Inhaberin oder den Inhaber der Stiftungsprofessur in ihrer oder seiner Arbeit, legt das wissenschaftliche Konzept des Instituts fest und regelt die Außendarstellung.

(3) Der Vorstand entscheidet mit der Mehrheit von 2/3 der stimmberechtigten Vorstandsmitglieder über die Mittelverwendung.

(4) <sup>1</sup>Die Sitzungen des Vorstandes werden regelmäßig und mindestens halbjährlich durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden einberufen. <sup>2</sup>Bei Entscheidungen muss mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Vorstandsmitglieder anwesend sein. <sup>3</sup>Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden. <sup>4</sup>Entscheidungen, die drei Mal aufgrund von fehlender Beschlussfähigkeit des Vorstandes nicht getroffen werden können, trifft der Vorstand des BH in Abstimmung mit der GHS.

(5) Bei gravierenden Problemen kann jedes Vorstandsmitglied den Vorstand des BH, die GHS oder den wissenschaftlichen Beirat zur Vermittlung anrufen.

## **§ 5 Vorsitzende oder Vorsitzender**

(1) Die Vorstandsmitglieder wählen aus ihren Reihen eine geschäftsführende Vorsitzende oder einen geschäftsführenden Vorsitzenden für drei Jahre; Wiederwahl ist möglich.

(2) Die Aufgaben der oder des Vorsitzenden sind:

- Begleitung und Koordinierung der kooperativen Forschungsprojekte, Abstimmung und Koordination der Interessen der GHS und der Mitglieder der beteiligten Forschergruppen
- Vertretung des IMSF nach außen, gegenüber dem BH, der GHS und dem Beirat; insbesondere auch die Erfüllung der Verpflichtungen gegenüber der GHS hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit
- Einberufung und Leitung der Vorstandssitzungen sowie Einberufung und Organisation

der Arbeitersitzungen und der Sitzungen des wissenschaftlichen Beirates.

(3) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses mit der Einrichtung in Göttingen endet die Amtszeit der oder des Vorsitzenden. <sup>2</sup>Innerhalb von vier Wochen nach Bekanntwerden der Beendigung ist eine neue Vorsitzende oder ein neuer Vorsitzender zu wählen.

<sup>3</sup>Die oder der ausscheidende Vorsitzende beruft dazu rechtzeitig den Vorstand ein.

(4) Bei Nichteinhalten der Geschäftsordnung, sonstiger Pflichtverletzungen oder anderer wichtiger Gründe kann der Vorstand die Vorsitzende oder den Vorsitzenden mit 2/3-Mehrheit vorzeitig abwählen.

(5) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende benennt eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter aus dem Vorstand für die administrativen Aufgaben.

(6) <sup>1</sup>Die oder der stellvertretende Vorsitzende vertritt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden in Krankheitsfällen oder in Fällen sonstiger Verhinderung. <sup>2</sup>Die obigen Aufgaben und Regelungen gelten in entsprechender Weise auch für die stellvertretende Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden.

## **§ 6 Administration**

(1) <sup>1</sup>Die Inhaberin oder der Inhaber des Stiftungslehrstuhls „Experimentelle Neuroimmunologie“ leitet und koordiniert die Administration des Institutes für Multiple Sklerose. <sup>2</sup>Eine Personalunion der administrativen Leiterin oder des administrativen Leiters und der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden ist möglich.

(2) <sup>1</sup>Die Inhaberin oder der Inhaber des Stiftungslehrstuhls informiert mit mindestens jährlicher Aktualisierung den BH und die GHS über die personelle Zusammensetzung des Institutes, die Aufteilung der Fördermittel und Räume. <sup>2</sup>Sie oder er sorgt in Zusammenarbeit mit der oder dem Vorsitzenden für die Abfassung eines jährlichen Tätigkeitsberichtes für BH, GHS und Beirat und für die Aufstellung des Budgets des Institutes.

(3) <sup>1</sup>Sie oder er ist zur engen Koordination mit der Verwaltung des BH verpflichtet, die den gesamten Zahlungsverkehr hinsichtlich der Personalkosten und die Bewirtschaftung der Sach- und Reisemittel übernimmt. <sup>2</sup>Sie oder er ist verantwortlicher Ansprechpartner der GHS für alle administrativen Fragen, insbesondere bezüglich des Mittelabrufs und des Verwendungsnachweises.

(4) Die Inhaberin oder der Inhaber des Stiftungslehrstuhls benennt eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter aus dem Vorstand für die administrativen Aufgaben.

### **§ 7 Mitarbeiterversammlung**

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Instituts.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden mindestens jährlich, bei Bedarf oder auf schriftlichen Antrag der einfachen Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einberufen, um über wichtige Fragen, Entscheidungen und Entwicklungen des Instituts zu informieren. <sup>2</sup>Die oder der Vorsitzende leitet die Mitarbeiterversammlung; auf Antrag kann die Leitung auf ein Mitglied der Mitarbeiterversammlung übertragen werden.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung hat beratende Funktion für den Vorstand. <sup>2</sup>Bei mehrheitlicher Ablehnung von Vorstandsentscheidungen oder -standpunkten kann die Versammlung den Vorstand des BH, die GHS oder den wissenschaftlichen Beirat zur Vermittlung anrufen.

### **§ 8 Wissenschaftlicher Beirat**

(1) <sup>1</sup>Zur Beratung in Angelegenheiten des IMSF und zur jährlichen Evaluation der wissenschaftlichen Leistungen wird vom Vorstand des BH und der GHS ein wissenschaftlicher Beirat berufen. <sup>2</sup>Der Vorstand des Instituts kann Vorschläge für die Benennung des Beirates beim Vorstand des Bereichs Humanmedizin und der GHS einreichen.

(2) <sup>1</sup>Dieser setzt sich aus möglichst sechs Mitgliedern zusammen. <sup>2</sup>Dem Beirat sollen nach Möglichkeit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Bereich der Multiplen Sklerose-Forschung und angrenzenden Forschungsfeldern angehören, wobei mindestens ein Mitglied aus einer ausländischen Universität oder einer ausländischen Forschungseinrichtung sowie mindestens ein Mitglied aus dem Bereich der Industrie kommen sollte. <sup>3</sup>Sie sollten aufgrund ihrer Fachkompetenz und Arbeitsschwerpunkte dazu in der Lage sein, die Leitung und die Forschergruppen am IMSF zu beraten und die wissenschaftlichen Leistungen

zu begutachten. <sup>4</sup>Die oder der Vorsitzende und ein Vertreter der GHS sollen als Gäste zu den Sitzungen des Beirates geladen werden.

(3) <sup>1</sup>Der Beirat kann sich eine Geschäftsordnung geben und wählt eine Sprecherin oder einen Sprecher aus seiner Mitte. <sup>2</sup>Die Sitzungen des wissenschaftlichen Beirates haben mindestens einmal jährlich stattzufinden.

(4) Der wissenschaftliche Beirat wird für 4 Jahre benannt. Wiederernennung ist möglich.

### **§ 9 Beteiligung an Berufungen**

Das IMSF ist bereit, sich an allen Berufungsverfahren im Bereich der Neurowissenschaften der Universität oder des Instituts für Biophysikalische Chemie und des Instituts für Experimentelle Medizin der Max-Planck-Gesellschaft in Göttingen sowie des Deutschen Primaten Zentrums beratend zu beteiligen.

### **§ 10 Finanzierung, Beschaffung**

(1) <sup>1</sup>Die im IMSF tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie die mit dem Institut verbundenen wissenschaftlichen Einrichtungen bemühen sich um Verstärkung der Finanzmittel durch Einwerbung von Sondermitteln zur Förderung von Forschungsschwerpunkten im Bereich Neuroimmunologie- und Multiple Sklerose-Forschung. <sup>2</sup>Die Einbringung von Sondermitteln in den Pool der gemeinsam vom Vorstand verwalteten Fördermittel wird angestrebt.

(2) <sup>1</sup>Die Modalitäten der Antragstellung richten sich nach den jeweiligen Vorgaben des BH. <sup>2</sup>Die Beschaffung von Großgeräten bedarf der Zustimmung des Vorstands des BH. <sup>3</sup>Bei Auflösung einzelner Forschergruppen ist über den Verbleib von Großgeräten und Restmitteln aus der Förderung zwischen dem Bereich BH und der GHS zu verhandeln.

### **§ 11 Inkrafttreten**

Die vorstehende Ordnung tritt nach Verabschiedung und Annahme durch den BH der Universität Göttingen im Einvernehmen mit der GHS am Tage nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Mitteilungen der Georg-August-Universität Göttingen in Kraft.

---

## **Medizinische Fakultät:**

Der Vorstand des Bereichs Humanmedizin hat am 25.06.2003 gemäß § 37 Abs. 1 Nr. 4.a) NHG in der Fassung der Bekanntmachung vom 24.06.2002 (Nds. GVBl. S. 286 ff.), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes und zur Änderung anderer hochschulrechtlicher Vorschriften vom 22.01.2004 (Nds. GVBl. S. 33), in Verbindung mit § 12 Abs. 3 Satz 1 der Verordnung über die Neuregelung der Trägerschaft der Georg-August-Universität Göttingen und der Aufgaben und Organisation ihres Bereiches Humanmedizin (Nds. GVBl. Nr. 37/2002, Seite 836 ff.) die Errichtung des Brustzentrums des Universitätsklinikums Göttingen und die Ordnung des Brustzentrums beschlossen. Der Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät hat nach § 44 Abs. 1 Satz 2 NHG die Ordnung am 04.07.2003 beschlossen. Die Benehmensherstellung mit den zu beteiligenden Gremien ist erfolgt. Die Ordnung wird hiermit bekannt gemacht:

### **Ordnung des „Brustzentrums des Universitätsklinikums Göttingen“**

#### **1. Ziele und Aufgaben**

**1.1** <sup>1</sup>Das erste Ziel des „Brustzentrums des Universitätsklinikums Göttingen“ (im Folgenden „Brustzentrum“ genannt) ist die Optimierung der Versorgung von Patientinnen oder Patienten mit Erkrankungen der Brust, insbesondere mit Brustkrebs. <sup>2</sup>Durch konsequentes interdisziplinäres Arbeiten auf der Grundlage evidenzbasierter Leitlinien soll die Versorgungsqualität auf hohem Niveau gesichert, standardisiert und weiterentwickelt werden (Center of Excellence). <sup>3</sup>Die erforderliche Qualitätssicherung und kontinuierliche Evaluation ist so auszurichten, dass eine Zertifizierung nach den Richtlinien für nationale und internationale Programme erfolgen kann.

**1.2** <sup>1</sup>Das zweite Ziel des „Brustzentrums“ ist die Koordination, die Bündelung und der Transfer der im Bereich Humanmedizin vorhandenen vielfältigen Aktivitäten zur Grundlagen-, klinischen und Versorgungsforschung auf dem Gebiet des Mammakarzinoms. <sup>2</sup>Neben einer Steigerung der wissenschaftlichen Effizienz wird hierdurch auch die Basis für eine erfolgreiche Drittmittelwerbung (DFG, Krebshilfe, BMBF, Industrie) gelegt.

**1.3** Das dritte Ziel des „Brustzentrums“ ist die Aus- und Weiterbildung von spezialisierten Ärztinnen und Ärzten sowie die interdisziplinäre onkologische Ausbildung der Studierenden.

**1.4** <sup>1</sup>Weitere Aufgaben des „Brustzentrums“ sind die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen für Ärztinnen und Ärzte sowie von Informationsveranstaltungen für Patientinnen oder Patienten und die Bevölkerung zum Thema „Brusterkrankungen und deren Verhütung“.

<sup>2</sup>Hierfür ist eine enge Kooperation mit den zuständigen ärztlichen Berufsverbänden und den entsprechenden Selbsthilfegruppen Voraussetzung.

**1.5** Das „Brustzentrum“ steht allen interessierten Institutionen der Gesellschaft und Politik als Ansprechpartner beratend zur Verfügung.

## **2. Beteiligte Einrichtungen**

<sup>1</sup>Dem „Brustzentrum“ gehören als gleichberechtigte Partner folgende Institutionen als Gründungsmitglieder an:

Abt. Diagnostische Radiologie

Abt. Gynäkologie und Geburtshilfe

Abt. Allgemeinchirurgie

Abt. Plastische Chirurgie des Evangelischen Krankenhauses Weende

Zentrum Pathologie

Abt. Strahlentherapie und Radioonkologie

Abt. Hämatologie u. <sup>8</sup>Onkologie

Betriebseinheit Tumorzentrum.

<sup>2</sup>Die Gründungsinstitutionen des Brustzentrums werden vertreten durch ihre Direktoren bzw. Leiter (Prof. Dr. E. Grabbe, Prof. Dr. G. Emons, Prof. Dr. H. Becker, Dr. B. Miericke, Prof. Dr. H.-J. Radzun, Prof. Dr. C.-F. Hess, Prof. Dr. L. Trümper, Prof. Dr. R. Ringert).

<sup>3</sup>Die Aufnahme weiterer kooperierender Partner ist möglich und anzustreben. <sup>4</sup>Diese Kooperationspartner müssen die Zertifizierungsvoraussetzungen der Deutschen Krebsgesellschaft erfüllen und sich an den Qualitätssicherungsmaßnahmen des „Brustzentrums“ beteiligen.

<sup>5</sup>Die Aufnahme von weiteren Mitgliedern erfolgt auf schriftlichen Antrag nach entsprechender

Prüfung durch die Zustimmung von Zweidritteln der Mitglieder des Vorstandes (s. u.).

### **3. Organe und Einrichtungen des „Brustzentrums“**

#### **3.1 Vorstand**

<sup>1</sup>Die Leitung des „Brustzentrums“ obliegt dem Vorstand. <sup>2</sup>Diesem gehören an:

- die Direktorinnen oder Direktoren der o. g. 8 Abteilungen (Gründungsmitglieder),
- 1 Vertreter der kooperierenden Einrichtungen,
- 2 Vertreter der Brustzentrumsärzte (s. u.) sowie
- 1 Vertreter der Pflege.

<sup>3</sup>Der Vorstand beschließt über die Angelegenheiten des „Brustzentrums“, insbesondere über

- die Maßnahmen zur Erfüllung der Ziele und Aufgaben (s. Abs. 1 Satz 1),
- die Anträge auf Aufnahme von Institutionen in das „Brustzentrum“,
- die Änderungen der Ordnung des „Brustzentrums“ sowie
- die Wahl der Sprecherin oder des Sprechers und seiner Stellvertreterin oder seines Stellvertreters (s. u.).

<sup>4</sup>Beschlüsse über Änderungen der Zentrumsordnung bedürfen der Zweidrittelmehrheit aller Mitglieder des Vorstandes und der Zustimmung des Vorstandes des Bereichs Humanmedizin Göttingen. <sup>5</sup>Der Sprecher und sein Vertreter werden mit der Mehrheit aller Vorstandsmitglieder gewählt. <sup>6</sup>Im Übrigen werden die Beschlüsse mit einfacher Mehrheit gefasst.

#### **3.2 Sprecher des „Brustzentrums“**

<sup>1</sup>Der Vorstand des „Brustzentrums“ wählt mit der Mehrheit aller Vorstandsmitglieder aus der Gruppe der Direktorinnen oder Direktoren der 8 Gründungsabteilungen eine Sprecherin oder einen Sprecher und eine stellvertretende Sprecherin oder einen stellvertretenden Sprecher des „Brustzentrums“. <sup>2</sup>Deren Amtszeit beträgt 3 Jahre. <sup>3</sup>Eine Wiederwahl ist möglich. <sup>4</sup>Die Sprecherin oder der Sprecher führt die laufenden Geschäfte des Zentrums. <sup>5</sup>Sie oder er vertritt das Zentrum in Abstimmung mit dem Vorstand des Bereichs Humanmedizin Göttingen nach außen. <sup>6</sup>Sie oder er ist an die Beschlüsse des Vorstandes gebunden.

### **3.3 Beirat**

<sup>1</sup>Der Vorstand des Brustzentrums wird durch einen Beirat von 5 Persönlichkeiten aus den Bereichen Politik, Kostenträger, Selbsthilfegruppen, Fachgesellschaften beraten. <sup>2</sup>Die Mitglieder des Beirates werden vom Vorstand des Brustzentrums im Einvernehmen mit dem Vorstand des Bereichs Humanmedizin bestellt.

### **3.4 „Brustzentrums-Ärztinnen und -Ärzte“**

<sup>1</sup>Jede Leiterin oder jeder Leiter einer am „Brustzentrum“ beteiligten Abteilung bestimmt eine Ärztin oder einen Arzt, die oder der für diese Abteilung Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für das „Brustzentrum“ ist. <sup>2</sup>Sie oder er vertritt die Abteilungsleiterin oder den Abteilungsleiter im Falle von deren oder dessen Verhinderung bei den interdisziplinären Fallkonferenzen (s. u.). <sup>3</sup>Die „Brustzentrums-Ärztinnen oder -Ärzte“ wählen aus ihrer Mitte zwei Vertreter in den Vorstand des „Brustzentrums“ (s. o.).

### **3.5 Vollversammlung des „Brustzentrums“**

<sup>1</sup>Mindestens 1 mal pro Jahr, bei Bedarf häufiger, treffen sich die Leiterinnen und Leiter der beteiligten Abteilungen und kooperierenden Institutionen, die „Brustzentrums-Ärztinnen oder -Ärzte“ sowie andere interessierte Ärztinnen oder Ärzte der am „Brustzentrum“ beteiligten Abteilungen und kooperierenden Institutionen, um neue Entwicklungen in der Diagnostik und Therapie des Mammakarzinoms zu diskutieren und die für das „Brustzentrum“ geltenden Leitlinien ggf. zu aktualisieren. <sup>2</sup>Änderungen sollten auf der Grundlage der „evidence based medicine“ erfolgen und möglichst vom allgemeinen Konsens getragen werden. <sup>3</sup>Gelingt dies nicht, entscheidet der Vorstand.

### **3.6 Interdisziplinäre Fallkonferenz**

<sup>1</sup>In dieser wöchentlich stattfindenden Konferenz, an der Vertreter aller Kernabteilungen teilnehmen müssen, werden die Patientinnen oder Patienten vorgestellt, die im Brustzentrum eine Primärtherapie ihres Mammakarzinoms erhalten. <sup>2</sup>Die Vorstellung erfolgt bei komplexen Fällen nach der histologischen Diagnosesicherung (z. B. Stanzbiopsie). <sup>3</sup>In Routinefällen ist eine Vorstellung nach erfolgter operativer Primärtherapie ausreichend. <sup>4</sup>Diese Vorstellung dient der interdisziplinären Diskussion des Falles und der konsensuellen Beratung der vor

stellenden Einrichtung. <sup>5</sup>Die medizinische Verantwortung der behandelnden Ärzte bleibt hiervon unberührt.

#### **4. Dokumentation und Qualitätskontrolle**

Die Dokumentation der Daten und die Qualitätskontrolle gemäß den Zertifizierungsanforderungen der Deutschen Krebsgesellschaft erfolgt in Kooperation mit der Betriebseinheit Tumorzentrum.

#### **5. Rechte und Pflichten**

<sup>1</sup>Die Mitglieder des „Brustzentrums“ haben das Recht in ihren Verlautbarungen auf die Mitgliedschaft im „Brustzentrum des Universitätsklinikums Göttingen“ hinzuweisen.

<sup>2</sup>Das Logo und der Briefkopf des „Brustzentrums“ dürfen nur in unmittelbarer Ausübung der Kerngeschäfte benutzt werden. <sup>3</sup>Funktionsträger dürfen in offizieller Ausübung ihrer Funktion Logo und Briefkopf des Brustzentrums zu dessen Vorteil benutzen.

<sup>4</sup>Das „Brustzentrum“ dient der Optimierung der Diagnostik, Therapie und Nachsorge von Mammakarzinompatientinnen und -patienten des UKG. <sup>5</sup>Deshalb sollten alle Mitglieder ausschließlich die Dienste der anderen Mitglieder bei der Versorgung von Mammakarzinompatientinnen und -patienten in Anspruch nehmen. <sup>6</sup>Dies ist auch eine wesentliche Voraussetzung für die Zertifizierung durch die Deutsche Krebsgesellschaft.

#### **6. Ausscheiden von Mitgliedern**

<sup>1</sup>Eine Klinik oder Abteilung kann auf Beschluss ihrer Leiterin oder ihres Leiters nach schriftlicher Information der Sprecherin oder des Sprechers aus dem „Brustzentrum“ ausscheiden.

<sup>2</sup>Damit erlischt das Stimmrecht. <sup>3</sup>Eine Wiederaufnahme ist nach den Regelungen des Abs. 2 möglich.

<sup>4</sup>Der Ausschluss eines Mitglieds ist durch eine Zweidrittelmehrheit aller Vorstandsmitglieder möglich. <sup>5</sup>Aufgrund der außerordentlichen Bedeutung eines solchen Schrittes beruft die Sprecherin oder der Sprecher oder im Verhinderungsfalle ihre Vertreterin oder sein Vertreter

eine Sondersitzung des Vorstandes unter Nennung dieses einzigen Tagesordnungspunktes mindestens 4 Wochen vor dem Abstimmungstermin schriftlich ein. <sup>6</sup>Die Abstimmung erfolgt geheim.

## **7. Inkrafttreten der Ordnung**

Diese Ordnung tritt nach Verabschiedung durch

- die Gründungsmitglieder des „Brustzentrums“ und
- den Vorstand des Bereichs Humanmedizin nach Benehmensherstellung mit dem Fakultätsrat und der Klinikkonferenz

am Tage nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Mitteilungen der Georg-August-Universität Göttingen in Kraft.

---

### **Biologische Fakultät:**

Der Senat hat in Fortsetzung der Sitzung vom 12.11.2003 am 26.11.2003 nach § 41 Abs. 2 S. 1 NHG in der Fassung der Bekanntmachung vom 24.06.2002 (Nds. GVBl. S. 286 ff.), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes und zur Änderung anderer hochschulrechtlicher Vorschriften vom 22.01.2004 (Nds. GVBl. S. 33), den überarbeiteten Frauenförderplan der Biologischen Fakultät in der Fassung der Bekanntmachung vom November 2001 (Sonderausgabe der Amtlichen Mitteilungen vom November 2001), beschlossen, der hiermit bekannt gemacht wird:

## **Frauenförderplan der Biologischen Fakultät**

### **Evaluation und Fortschreibung – WS 2002/2003**

vom 10. Juni 2003

#### Inhaltsverzeichnis

1. Gleichstellung als Aufgabe der Hochschulen
2. Situation der Frauen an der Biologischen Fakultät im Jahr 2002
3. Maßnahmen zu Stellenbesetzungen und Beförderungen
  - 3.1 Wissenschaftlicher Bereich
    - 3.1.1 Promotionsstellen
    - 3.1.2 Stellen im Mittelbau insgesamt
    - 3.1.3 Juniorprofessuren
    - 3.1.4 Professuren
  - 3.2 Technischer und Verwaltungsdienst
4. Weitere Maßnahmen
  - 4.1 Studium und Familie
  - 4.2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Graduiertenförderung
  - 4.3 Planung der wissenschaftlichen Laufbahn
  - 4.4 Wissenschaftliche Laufbahn und Familie
  - 4.5 Stellen im technischen und Verwaltungsdienst
  - 4.6 Zugänglichkeit und Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes
5. Ausgleichsmaßnahmen

Anhang zum Frauenförderplan der Biologischen Fakultät:

Merkblatt für Berufungskommissionen

Abbildung 1

Tabellen 1-7

## 1. Gleichstellung als Aufgabe der Hochschulen

<sup>1</sup>Als Aufgabe der Hochschulen wird in § 3 Abs. 3 NHG festgelegt: „Die Hochschulen ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile sowie zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (**Gleichstellungsauftrag**).“

<sup>2</sup>Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule ist gemäß § 41 Abs. 2 NHG der **Frauenförderplan**. <sup>3</sup>Der Rahmenplan zur Frauenförderung verpflichtet die Fakultäten „in ihren Entwicklungsplänen Leitlinien zu entwickeln, wie die bestehende Unterrepräsentanz der Frauen im Wissenschaftsbereich abgebaut werden kann.“

<sup>1</sup>Laut § 21 Abs. 3 NHG sollen Frauen „bei der Besetzung und der Beförderung bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.“ <sup>2</sup>Dies ist in der Biologischen Fakultät auch deshalb geboten, da der Anteil von Frauen an den Studierenden bereits mehr als 50 Prozent beträgt.

### Beurteilung der Eignung für Einstellung bzw. Beförderung

<sup>1</sup>Nach dem Rahmenplan zur Frauenförderung dürfen bei der Entscheidung für eine Einstellung oder Beförderung folgende oder ähnliche Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:

- höheres Lebensalter infolge einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Familienstand,
- soziales Umfeld des Partners bzw. der Partnerin,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

<sup>2</sup>Für die Beurteilung der Eignung sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

### Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses

- <sup>1</sup>Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, dass Elternschaft, Erziehung und andere familiäre Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. <sup>2</sup>Unter Beachtung der dienstlichen Belange wird auf Antrag eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten wegen Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Fort- und Ausbildung ermöglicht. <sup>3</sup>Entsprechend ist die Studiensituation für studierende Eltern und Schwangere zu verbessern.
- <sup>4</sup>In Bereichen, in denen die Situation der Frauen in quantitativer Hinsicht bereits zufriedenstellend ist, v.a. im Technischen und Verwaltungsdienst, soll eine qualitative Verbesserung der Arbeitsbedingungen angestrebt werden.
- <sup>5</sup>Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

## 2. Situation der Frauen an der Biologischen Fakultät im Jahr 2002

<sup>1</sup>Zusammenfassend stellt sich die Situation der Frauen an der Biologischen Fakultät im Jahr 2002 folgendermaßen dar (Tabelle 1). <sup>2</sup>Eine detaillierte Aufschlüsselung nach Stellen und Frauenanteilen ist im Anhang zu finden.

<sup>3</sup>**Tabelle 1.** Frauenanteil in Prozent nach Stellen

	1998	Angestrebter Frauenanteil *	2001
<b>Anteil der Frauen an den Studierenden</b>	50	n.f.	58,5
<b>wissenschaftlicher Bereich</b>			
• Promotionsstellen	50	50	42
• abgeschlossene Promotionen (1998-2001)	42	n.f.	48
• befristete Mittelbau-Stellen insgesamt	40,9	50	37,6
• C1-Stellen	26	50	42
• abgeschlossene Habilitationen	14,2	n.f.	33
• unbefristete Mittelbau-Stellen insgesamt	13,1	51	21,9
• C2-Stellen	33,5	50	25
• Professuren	16	43	13,8
<b>Technischer und Verwaltungsdienst</b>			
• Technischer und Verwaltungsdienst insgesamt	73	n.f.	79
• Stellen mit Vorgesetztenfunktion	21	50	21,4

\* Zielgrößen wie im Frauenförderplan 1998 formuliert; n.f.: Zielgröße im Frauenförderplan 1998 nicht formuliert.

**Studierende:** Der Frauenanteil bei den Studierenden ist gestiegen.

**Wissenschaftlicher Bereich:** Der Anteil an den Promotionsstellen ist gesunken. Bei den Promotionen selbst liegt er weiterhin bei ca. 50 Prozent. Die Abnahme des Frauenanteils bei den Promotionsstellen ist negativ zu beurteilen. Stellen bieten im Gegensatz zu Stipendien mehr soziale Sicherheit und ermöglichen die für den weiteren Werdegang in der Wissenschaft notwendige Erfahrung in der Lehre sowie eine stärkere Einbindung in die Organisationsstruktur der Universität.

Der Anteil an den abgeschlossenen Habilitationen hat sich mehr als verdoppelt. Bei den C1-Stellen ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Der Frauenanteil an den Dauerstellen im Mittelbau ist deutlich gestiegen, aber immer noch gering.

Bei den Professuren ist der Frauenanteil weiterhin äußerst gering.

**Technischer und Verwaltungsdienst:** Bei den Stellen mit Vorgesetztenfunktion ist keine Veränderung, bei den anderen Stellen jedoch ein Anstieg festzustellen.

### 3. Maßnahmen zu Stellenbesetzungen und Beförderungen

<sup>1</sup>Die frauenfördernden Maßnahmen müssen daher besonders bei den

- Promotionsstellen,
- Stellen im Mittelbau, insbesondere bei den unbefristeten Stellen,
- Professuren und Juniorprofessuren,
- Stellen mit Vorgesetztenfunktion im Technischen und Verwaltungsdienst ansetzen.

<sup>2</sup>Dies gilt sowohl für die Stellenbesetzungen als auch für flankierende Maßnahmen (vgl. Abschnitt 4).

<sup>3</sup>Der Besetzung von Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs kommt in Bezug auf Frauenförderung eine besondere Bedeutung zu.

<sup>4</sup>Der Frauenanteil an Einstellungen und Beförderungen soll in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach einem Stufenprinzip erhöht werden (vgl. Rahmenplan zur Frauenförderung der Georg-August-Universität vom 21.02.1997; RPL). <sup>5</sup>Dieses wird zu einer sukzessiven Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen führen.

<sup>6</sup>Das Stufenprinzip beinhaltet, dass der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe zumindest dem Anteil der Frauen in der darunter liegenden Stufe zu entsprechen hat (RPL). <sup>7</sup>Durch Erhöhung der Zielvorgabe um 10-20 Prozentpunkte des Frauenanteils der vorausgehenden Qualifikationsstufe soll erreicht werden, dass sich der Frauenanteil in kürzerem Zeitraum

deutlich erhöht (RPL). <sup>8</sup>Das Stufenprinzip soll solange angewendet werden, bis der Anteil an Frauen in der jeweiligen Qualifikationsstufe 50 Prozent erreicht hat (RPL). <sup>9</sup>In den Bereichen, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, soll das Stufenprinzip analog angewendet werden.

<sup>10</sup>Bei Neueinstellungen wird der Frauenförderplan den betreffenden Personen zur Kenntnis gegeben.

### **3.1 Wissenschaftlicher Bereich**

#### **3.1.1 Promotionsstellen**

<sup>1</sup>Frauen müssen bei gleicher Qualifikation bei Besetzungen und Beförderungen bevorzugt berücksichtigt werden, solange bis der Frauenanteil 50% erreicht ist.

- **<sup>2</sup>Planstellen:** Die Ausschreibung von Planstellen muss öffentlich und überregional erfolgen, mindestens im Internet über die Stellenbörsen der entsprechenden Fachgesellschaften. <sup>3</sup>Von der Ausschreibungspflicht ausgenommen sind solche Promotionsstellen, die im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren ad personam bereits vorher bekannt oder festgelegt sind. <sup>4</sup>Die Frauenbeauftragte ist generell zu informieren und zu beteiligen.
- **<sup>5</sup>Drittmittelstellen:** Antragstellerinnen oder Antragsteller sind im Vorfeld einer Beantragung von Drittmitteln aufgefordert, qualifizierte Frauen auf Wunsch nach Mitwirkung anzusprechen.
  - <sup>6</sup>Bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen kann gemäß § 22 Abs.2 NHG von einer Ausschreibung abgesehen werden, wenn eine Stelle für eine bestimmte Person beantragt und für diese Person bewilligt wurde. <sup>7</sup>Im übrigen gilt der Rahmenplan.
  - <sup>8</sup>Die Frauenbeauftragte ist generell zu informieren und zu beteiligen.

#### **3.1.2 Stellen im Mittelbau insgesamt**

<sup>1</sup>Frauen müssen bei gleicher Qualifikation bei Besetzungen und Beförderungen bevorzugt berücksichtigt werden, solange bis der Frauenanteil 50% erreicht hat.

- **<sup>2</sup>Planstellen:**Die Funktionsprüfung von Mittelbaustellen ist auch unter frauenfördernden Gesichtspunkten unter Bezugnahme auf den Frauenförderplan durchzuführen. <sup>3</sup>Die Frauenbeauftragte ist daran und an der Vorbereitung der Entscheidung über die Freigabe zu beteiligen.
- <sup>4</sup>Die Ausschreibung von Planstellen muss öffentlich und überregional erfolgen, mindestens im Internet über die Stellenbörsen der entsprechenden Fachgesellschaften. <sup>5</sup>Von

der Ausschreibungspflicht ausgenommen sind solche Stellen, die im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren *ad personam* bereits vorher bekannt oder festgelegt sind.

<sup>6</sup>Von der Ausschreibungspflicht ausgenommen sind solche Stellen, die im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren *ad personam* bereits vorher bekannt oder festgelegt sind. <sup>7</sup>Die Frauenbeauftragte ist generell zu informieren und zu beteiligen. <sup>8</sup>Haben sich weniger Frauen beworben, als dem Anteil an der vorhergehenden Qualifikationsstufe entspricht oder bestehen begründete Zweifel am Verfahren, muss auf Verlangen der Frauenbeauftragten eine weitere Ausschreibung durchgeführt werden.

- <sup>9</sup>**Drittmittelstellen:** Antragstellerinnen und Antragsteller sind im Vorfeld einer Beantragung von Drittmitteln aufgefordert, qualifizierte Frauen auf Wunsch nach Mitwirkung anzusprechen.

<sup>10</sup>Bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen kann gemäß § 22 Abs. 2 NHG von einer Ausschreibung abgesehen werden, wenn eine Stelle für eine bestimmte Person beantragt und für diese Person bewilligt wurde. <sup>11</sup>Im übrigen gilt der Rahmenplan.

<sup>12</sup>Die Frauenbeauftragte ist generell zu informieren und zu beteiligen.

### 3.1.3 Juniorprofessuren

<sup>1</sup>Da ein Potential von fast 50% Frauen an den Promotionen vorhanden ist, muss ein Frauenanteil von 50% bei den Juniorprofessuren angestrebt werden. <sup>2</sup>Die Umsetzung dieser Zielvorgabe im Planungszeitraum muss die Dekanin oder der Dekan laufend überwachen, da die Berufungsverfahren unabhängig voneinander verlaufen. <sup>3</sup>Bei Abweichungen sind Ausgleichmaßnahmen zu ergreifen (siehe Abschnitt 5).

<sup>4</sup>Die Ausschreibung von Juniorprofessuren muss öffentlich und überregional erfolgen, mindestens im Internet über die Stellenbörsen der entsprechenden Fachgesellschaften. <sup>5</sup>Die Frauenbeauftragte kann im Rahmen ihres Vetorechts fachliche Unterstützung in Form eines vergleichenden Gutachtens über die in die engere Wahl gezogenen Bewerberinnen einholen. <sup>6</sup>Je nach gesamter Bewerberinnenanzahl können Gutachten über maximal drei Bewerberinnen eingeholt werden.

<sup>7</sup>**Berufungskommission:** Bei dem ersten Zusammentreffen der Berufungskommission beraten die Kommissionsmitglieder unter der Leitung der Dekanin oder des Dekans zusammen mit der Frauenbeauftragten darüber, ob es promovierte Frauen gibt, denen der Ausschreibungstext mit dem Hinweis mitgeteilt werden soll, dass die Bewerbung von qualifizierten Frauen besonders erwünscht ist. <sup>8</sup>Haben sich nicht genügend Frauen beworben, sind ggf. qualifizierte Frauen zur Nachbewerbung aufzufordern. <sup>9</sup>Ebenfalls bei dem ersten Zusammentreffen der Berufungskommission wird das Merkblatt für Denominations- und Berufungskommissionen

(siehe Anhang) allen Kommissionsmitgliedern vom Dekanat zur Kenntnis gegeben. <sup>10</sup>Die Kommissionen dokumentieren ihre Bemühungen, Frauen als Bewerberinnen auf Juniorprofessuren zu gewinnen und tragen dies dem Fakultätsrat vor.

### 3.1.4 Professuren

<sup>1</sup>Bei den Habilitationen ist ein positiver Trend im Frauenanteil deutlich geworden. <sup>2</sup>Unser Ziel muss daher sein, diesen Trend in der Besetzung von Professuren fortzusetzen. <sup>3</sup>Das würde auch dem Stufenprinzip, wie es im Rahmenplan vorgeschrieben ist, entsprechen. <sup>4</sup>Demnach müsste im Planungszeitraum bis 2004 ein Frauenanteil von 33% erreicht werden. <sup>5</sup>Das würde bedeuten, dass alle im Planungszeitraum freiwerdenden Professuren mit Frauen zu besetzen sind. <sup>6</sup>Das aber wäre ein unrealistischer und ungerechter Ausschluss männlicher Bewerber. <sup>7</sup>Dennoch müssen Abweichungen hiervon genau begründet werden. <sup>8</sup>Realistisch dem Gleichstellungsauftrag folgend müssen mindestens 33% der im Planungszeitraum zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden. <sup>9</sup>Die Umsetzung dieser Zielvorgabe im Planungszeitraum muss die Dekanin oder der Dekan laufend überwachen, da die Berufungsverfahren unabhängig voneinander verlaufen. <sup>10</sup>Da diese Zielvorgabe vom dem eigentlichen Ziel, Erreichen von 50% Frauen insgesamt, klar abweicht, sind Ausgleichsmaßnahmen zu ergreifen (siehe Abschnitt 5).

<sup>11</sup>Die Ausschreibung von Professuren muss öffentlich und überregional erfolgen. <sup>12</sup>Die Frauenbeauftragte kann im Rahmen ihres Vetorechts fachliche Unterstützung in Form eines vergleichenden Gutachtens über die in die engere Wahl gezogenen Bewerberinnen oder Bewerber einholen. <sup>13</sup>Je nach gesamtlicher Bewerberinnenanzahl oder Bewerberzahl können Gutachten über maximal drei Bewerberinnen oder Bewerber eingeholt werden.

<sup>14</sup>**Berufungskommission:** Bei dem ersten Zusammentreffen der Berufungskommission beraten die Kommissionsmitglieder unter der Leitung der Dekanin oder des Dekans zusammen mit der Frauenbeauftragten darüber, ob es habilitierte oder vergleichbar qualifizierte Frauen gibt, denen der Ausschreibungstext mit dem Hinweis mitgeteilt werden soll, dass die Bewerbung von qualifizierten Frauen besonders erwünscht ist. <sup>15</sup>Ebenfalls bei dem ersten Zusammentreffen der Berufungskommission wird das Merkblatt für Denominations- und Berufungskommissionen (siehe Anhang) allen Kommissionsmitgliedern vom Dekanat zur Kenntnis gegeben. <sup>16</sup>Die Kommissionen dokumentieren ihre Bemühungen, Frauen als Bewerberinnen auf Professuren zu gewinnen und tragen dies dem Fakultätsrat vor.

<sup>17</sup>Haben sich nicht genügend Frauen beworben, sind ggf. qualifizierte Frauen zur Nachbewerbung aufzufordern. <sup>18</sup>Wenn keine Frau einen Listenplatz erhalten hat und begründete Zweifel am Verfahren bestehen, soll die Hochschule im Benehmen mit der Frauenbeauftragten entscheiden, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.

### 3.2 Technischer und Verwaltungsdienst

<sup>1</sup>Die Fakultät strebt an, die Arbeitsprofile der auszuschreibenden Stellen hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale und Eingruppierungen zu überprüfen, um den gestiegenen Arbeitsplatzanforderungen im MTVD-Bereich Rechnung zu tragen; dabei ist auch an die Schaffung von Möglichkeiten zur Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gedacht. <sup>2</sup>Eine überregionale Ausschreibung bei Stellen ab BAT-IVb muss gewährleistet sein.

<sup>3</sup>Insbesondere bei der Besetzung von Stellen mit Vorgesetztenfunktion ist darauf zu achten, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt und befördert werden. <sup>4</sup>Damit kann mittelfristig eine Erhöhung des Frauenanteils auf 50% erreicht werden. <sup>5</sup>Ferner ist bei jeder Ausschreibung auf die Möglichkeit der Teilung der Stelle hinzuweisen.

## 4. Weitere Maßnahmen

### 4.1 Studium und Familie

<sup>1</sup>**Orientierungsphase:** Im Rahmen der Orientierungsphase zu Semesterbeginn lädt die Frauenbeauftragte zu einer Informationsveranstaltung ein, in deren Rahmen neben anderem der Frauenförderplan der Biologischen Fakultät vorgestellt werden soll. <sup>2</sup>Des Weiteren wird der Frauenförderplan von der Fakultät leicht zugänglich gemacht, indem u.a. eine entsprechende Web-Seite eingerichtet wird.

<sup>3</sup>**Lehrangebot, Studien- und Prüfungsordnung:** Insbesondere Pflichtveranstaltungen sollen zeitlich so organisiert werden, dass parallel dazu Kinderbetreuung möglich ist (z.B. während der Öffnungszeiten von Kindergärten etc.). <sup>4</sup>Studien- und Prüfungsordnung sind so zu gestalten, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen keine rechtlichen Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. <sup>5</sup>Die Studienkommissionen machen es sich zur Aufgabe, diese Vorgaben bei der Gestaltung des Studienplans einzubeziehen.

<sup>6</sup>**Teilzeitstudium:** Das Studium der Biologie ist in seiner derzeitigen Form nicht als Teilzeitstudium zu absolvieren. <sup>7</sup>Die Studienkommissionen fordern daher alle Dozentinnen und Dozenten auf, Möglichkeiten zu erarbeiten, wie ihre Veranstaltungen auch in einem Teilzeitstudium absolviert werden können. <sup>8</sup>Die Fakultät bemüht sich nachdrücklich, Studierende mit Kindern bei der Organisation ihres Studiums zu unterstützen.

**<sup>9</sup>Prüfungstermine und Fristen:** Bei der Terminfestlegung von Prüfungen muss darauf geachtet werden, dass keine Konflikte aus Schwangerschaften resultieren. <sup>10</sup>Von der allgemeine Festlegung der Prüfungstermine ist gegebenenfalls auf Antrag der Studentin abzuweichen. <sup>11</sup>Bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika soll die besondere Situation von studierenden Schwangeren und studierenden Eltern angemessen berücksichtigt werden. <sup>12</sup>Dies soll ebenfalls bei der Aufteilung auf die Termine von Parallelveranstaltungen geschehen sowie bei der eventuellen Fristenverlängerung bei Diplomarbeiten. <sup>13</sup>Es ist notwendig, dass die Betroffenen vorher über diese Regelung informiert werden. <sup>14</sup>Da eine derartige Fristverlängerung nur mit einer Änderung der Prüfungsordnung möglich ist, muss dieses Verfahren von den für die einzelnen Fächer zuständigen Studienkommissionen eingeleitet werden.

#### **4.2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Graduiertenförderung**

<sup>1</sup>Es wird angestrebt, dass die Quote weiblicher studentischer Hilfskräfte mindestens dem Anteil der Studentinnen im jeweiligen Fach entspricht. <sup>2</sup>Auf entsprechenden Aushängen in den Instituten und fakultätsöffentlich sind Frauen ausdrücklich zu ermutigen, sich zu bewerben. <sup>3</sup>Dies gilt besonders für Hilfskraftstellen mit wissenschaftlichen Aufgaben. <sup>4</sup>Bei der Ausschreibung von Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Examen) und Stipendien der Graduiertenförderung sind Frauen ausdrücklich zu ermutigen, sich zu bewerben. <sup>5</sup>Die Frauenbeauftragte ist daran zu beteiligen.

#### **4.3 Planung der wissenschaftlichen Laufbahn**

**<sup>1</sup>Mentoringprogramm:** Die Biologische Fakultät plant die Implementierung eines Mentoringprogramms, das Frauen Einblick in und Mut für eine wissenschaftliche Laufbahn geben soll. <sup>2</sup>Mentoring-Programme zu diesem Zweck werden von der Bund-Länder-Kommission und vom Niedersächsischen Wissenschaftsministerium als wichtig und förderlich betrachtet und daher auch mit finanziellen Mitteln unterstützt.

**<sup>3</sup>Netzwerke:** Die Fakultät unterstützt mittels der Fakultäts-Homepage den Aufbau von Netzwerken von Wissenschaftlerinnen. <sup>4</sup>Die Fakultät erfasst einmal pro Jahr die der Fakultät angehörigen Habilitandinnen, verteilt diese Liste an die Betroffenen und veröffentlicht sie auf der Homepage.

#### **4.4 Wissenschaftliche Laufbahn und Familie**

<sup>1</sup>Die Fakultät setzt sich als Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung zu erleichtern.

- <sup>2</sup>Für jede Statusgruppe werden flexible Arbeitszeiten angeboten, damit die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Erziehungsauftrag erfüllen können. <sup>3</sup>Die Mitglieder der einzelnen Gremien haben darauf zu achten, dass die Sitzungen zu solchen Zeiten stattfinden, die von erziehenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern eingehalten werden können.
- <sup>4</sup>Die Fakultät informiert im Internet über die Möglichkeiten einer vorübergehenden Verringerung des Stellenumfangs (Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung), um die Übernahme von Familienverantwortung für die Einzelnen zu erleichtern. <sup>5</sup>Das Frauenbüro informiert im Internet aktuell über die an unserer Universität und in der Region angebotenen Seminare zum Thema „Organisation von wissenschaftlicher Laufbahn und Familie“.
- <sup>6</sup>Der Wiedereinstieg von Frauen und Männern in den Beruf ist nach einer familiär bedingten Unterbrechung zu erleichtern. <sup>7</sup>Insbesondere ist dafür zu sorgen, dass der Wiederaufnahme beruflicher Tätigkeiten an den Universitätsinstituten keine Hemmnisse entgegenstehen.
- <sup>8</sup>Die Fakultät bemüht sich darum, dass auf gesamtuniversitärer Ebene Mittel bereitgestellt werden, die die Einführung einer bedarfsdeckenden und zeitlich flexiblen Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierende an der Hochschule ermöglichen.
- <sup>9</sup>Nach § 2 Abs. 1 Mutterschutzgesetz ist der Arbeitgeber aufgefordert, erforderliche Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit von werdenden Müttern und Kindern am Arbeitsplatz zu treffen. <sup>10</sup>Dies betrifft im biologischen Bereich insbesondere die Exponierung und den Umgang mit Gefahrenstoffen. <sup>11</sup>Die Fakultät verpflichtet sich daher, Anträge auf finanzielle Unterstützung bevorzugt zu behandeln, die der jeweils individuellen Lösung konkret auftretender Sicherheitsprobleme in Folge von Schwangerschaften bei Mitarbeiterinnen dienen.

#### 4.5 Stellen im Technischen und Verwaltungsdienst

<sup>1</sup>Bei den **Sekretariats- und Schreibstellen** ist seit Einführung der Computerarbeit eine Steigerung der Anforderungen bei gleichbleibender Bezahlung zu verzeichnen. <sup>2</sup>Die Fakultät strebt an, die Arbeitsprofile nicht nur der auszuschreibenden Stellen hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale und Eingruppierungen zu überprüfen, um den gestiegenen Arbeitsplatz-Anforderungen im MTVD-Bereich Rechnung zu tragen.

<sup>3</sup>Die Universität bringt jährlich ein Fortbildungsprogramm heraus, um die Mitarbeiterinnen in die Lage zu versetzen, neuen Anforderungen gerecht zu werden. <sup>4</sup>Interne Fortbildungskurse müssen zu solchen Zeiten stattfinden, die von erziehenden Mitarbeiterinnen eingehalten werden können. <sup>5</sup>Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass stark nachgefragte Fortbildungskurse

häufiger eingerichtet werden. <sup>6</sup>Die Vorgesetzten (in Fakultäten und Einrichtungen) sollten verstärkt darauf achten, dass ihre Beschäftigten in den Stand gesetzt werden, an entsprechenden Kursen teilzunehmen.

#### 4.6 Zugänglichkeit und Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes

<sup>1</sup>**Zugänglichkeit:** Der Frauenförderplan muss im Internet (Homepage der Fakultät) veröffentlicht werden, einseh- und herunter ladbar sein. <sup>2</sup>Alle Fakultätsratsmitglieder sind per e-mail vom Dekanat entsprechend zu benachrichtigen. <sup>3</sup>Zusätzlich wird der Frauenförderplan vom Dekanat in ausgedruckter Form per Hauspost an alle Abteilungsleiter und Vorgesetzten verschickt.

<sup>4</sup>**Bericht:** Die Dekanin oder der Dekan der Fakultät erstellt jährlich in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten jeweils zu der ersten Sitzung des Fakultätsrats im Wintersemester eine Bestandsaufnahme über die Anwendung und Umsetzung des Frauenförderplans. <sup>5</sup>Zugleich ist zu berichten, welche Ausgleichsmaßnahmen ergriffen wurden. <sup>6</sup>Alle zwei Jahre nach Inkrafttreten des Frauenförderplans werden von der Dekanin oder dem Dekan und der Frauenbeauftragten gemeinsam Vorschläge zur Fortschreibung und zur Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung erarbeitet und dem Fakultätsrat vorgestellt. <sup>7</sup>Dieser beschließt daraufhin Zielvorgaben für die nachfolgenden zwei Jahre.

#### 5. Ausgleichsmaßnahmen

<sup>1</sup>Wird die Zielvorgabe für einen bestimmten Qualifikationsbereich nicht erfüllt, ist die Fakultät verpflichtet, im Zusammenwirken mit der Frauenbeauftragten Maßnahmen zum Ausgleich zu ergreifen.

- <sup>2</sup>Wird die Zielvorgabe für Professuren und Juniorprofessuren nicht erfüllt, so erhöht sich im festgelegten Zeitraum die Zielvorgabe für Stellen der **darunter liegenden Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe** um eine Stelle.
- <sup>3</sup>Wird für eine Beschäftigungsgruppe im festgelegten Zeitraum die Zielvorgabe nicht erfüllt, so kann auch Ausgleich geschaffen werden, indem eine zusätzliche Stellenbesetzung mit einer Frau in einer **höheren Beschäftigungsgruppe** erfolgt.
- <sup>4</sup>Die Finanz- und Strukturkommission wird ein Anreizsystem schaffen, um aus den der Fakultät zur Verfügung stehenden Berufungsgeldern Mittel zur Anschubfinanzierung einer **Kinderbetreuung** an der Fakultät zu reservieren (z.B. Umbaukosten, Zuschüsse zu Betreuungskosten).

## Anhang zum Frauenförderplan der Biologischen Fakultät

### **Gleichstellung als Aufgabe der Biologischen Fakultät der Universität Göttingen**

#### **Merkblatt für die Denominations- und Berufungskommissionen**

<sup>1</sup>Die Biologische Fakultät setzt sich im Rahmen ihrer Strukturplanung zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern. <sup>2</sup>Hierzu legt die Fakultät mit ihrem Frauenförderplan die erforderlichen Maßnahmen fest.

<sup>3</sup>Laut § 21 Abs. 3 NHG sollen Frauen „bei der Besetzung und der Beförderung bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.“

#### **Berufungsverfahren**

- <sup>1</sup>Bei dem ersten Zusammentreffen der Berufskommission beraten die Kommissionsmitglieder zusammen mit der Frauenbeauftragten darüber, ob es habilitierte bzw. promovierte oder jeweils vergleichbar qualifizierte Frauen gibt, denen der Ausschreibungstext mit dem Hinweis mitgeteilt werden soll, dass die Bewerbung von qualifizierten Frauen besonders erwünscht ist.
- <sup>2</sup>Die Denominations- und Berufungskommissionen dokumentieren ihre Bemühungen, Frauen als Bewerberinnen auf Professuren zu gewinnen und tragen dies dem Fakultätsrat vor.
- <sup>3</sup>Haben sich nicht genügend Frauen beworben, sind qualifizierte Frauen ggf. zur Nachbewerbung aufzufordern.
- <sup>4</sup>Wenn keine Frau einen Listenplatz erhalten hat und begründete Zweifel am Verfahren bestehen, soll die Hochschule im Benehmen mit der Frauenbeauftragten entscheiden, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.
- <sup>4</sup>Bei den Berufungsverfahren für Juniorprofessuren soll der vom Senat beschlossene Kriterienkatalog angewendet werden.

#### **Beurteilung der Eignung für Einstellung**

<sup>1</sup>Für die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber dürfen ausschließlich die Informationen aus den Bewerbungsunterlagen herangezogen werden. <sup>2</sup>Informell übermittelte

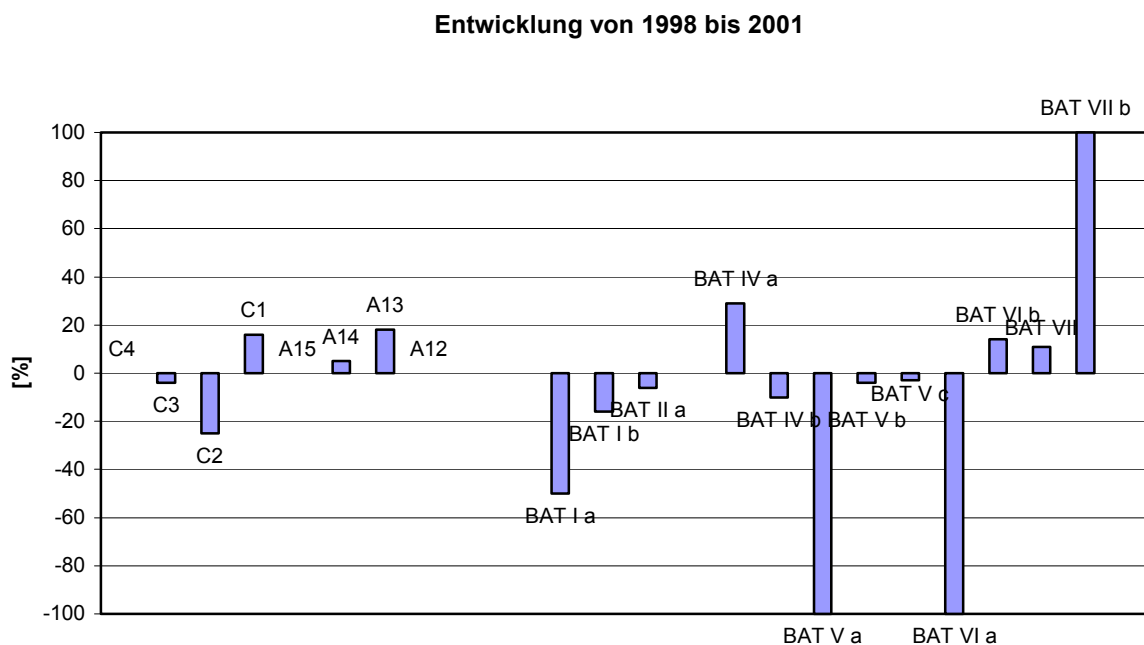
Informationen (z.B. Spekulationen über künftige Forschungsinteressen) dürfen nicht berücksichtigt werden.

<sup>3</sup>Nach dem Rahmenplan zur Frauenförderung dürfen bei der Entscheidung für eine Einstellung oder Beförderung folgende oder ähnliche Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:

- höheres Lebensalter infolge einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Familienstand,
- soziales Umfeld des Partners bzw. der Partnerin,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

<sup>4</sup>Für die Beurteilung der Eignung sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

**Abbildung 1:** Anteil der Frauen an der Fakultät 1998 und 2001 im Vergleich (1998 entspricht 0)



**Tabelle 1:** Verteilung der Stellen in der Biologischen Fakultät nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (o.Z. = ohne Zoologisches Institut)

besetzte Stellen									freiwerdende Stellen						Frauenanteil [%]				
alle Stellen (incl. Drittmittel)				davon Frauen					2002		2003		2004		1998	2001	2001 o.Z.	Soll	Diff 98/ 2001
BS GR	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	nicht besetzt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Frauen- anteil [%]	M	F	M	F	M	F					
									C4	17	0	17	1	2	0	2	12		
C3	12	0	12	2	2	0	2	17					1		C3	21	17	25,0	-4
C2	6	2	8	0	0	2	2	25	1		1				C2	50	25	40,0	-25
C1	23	1	24	4	9	1	10	42	2			1	1	1	C1	26	42	47,4	16
A15	2	0	2	0	0	0	0	0							A15	0	0	0,0	0
A14	19	0	19	0	3	0	3	16	1						A14	11	16	23,1	5
A13	11	0	11	0	4	0	4	36							A13	18	36	30,0	18
A12	0	0	0	0	0	0	0	0							A12		0	0,0	0
A7	1	0	1	0	0	0	0	0							A7	0	0	0,0	0
A1	0	0	0	0	0	0	0	0							A1		0	0,0	0
BAT I a	0	0	0	0	0	0	0	0							BAT I a	50	0	0,0	-50
BAT I b	6	0	6	0	1	0	1	17			1				BAT I b	33	17	20,0	-16
BAT II a	31	89	120	2,5	10	43	53	44	3	2	7	1		3	BAT II a	50	44	45,4	-6
BAT III	2	0	2	0	0	0	0	0							BAT III		0	0,0	0
BAT IV a	5	2	7	0	1	1	2	29	1						BAT IV a	0	29	33,3	29
BAT IV b	4	1	5	0	0	1	1	20							BAT IV b	30	20	50,0	-10
BAT V a	0	0	0	0	0	0	0	0							BAT V a	100	0	0,0	-100

**Tabelle 1 Fortsetzung:** Verteilung der Stellen in der Biologischen Fakultät nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (o.Z. = ohne Zoologisches Institut)

besetzte Stellen									freiwerdende Stellen						Frauenanteil [%]					
alle Stellen (incl. Drittmittel)				davon Frauen					2002		2003		2004		1998	2001	2001 o.Z.	Soll	Diff 98/ 2001	
BS GR	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	nicht besetzt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Frauen- anteil [%]	M	F	M	F	M	F						
BAT V b	13	4	17	0	10	3	13	76	1						BAT V b	80	76	57,1		-4
BAT V c	28	24	52	1	20	22	42	81						1	BAT V c	84	81	88,2		-3
BAT VI a	0	0	0	0	0	0	0	0							BAT VI a	100	0	0		-100
BAT VI b	22	14	36	1	18	14	32	89		1					BAT VI b	75	89	90,3		14
BAT VII	4	2	6	0	4	2	6	100							BAT VII	89	100	100		11
BAT VII b	1	1	2	0	1	1	2	100							BAT VII b		100	100		100
BAT VIII	0	0	0	0	0	0	0	0							BAT VIII		0	0		0
MTL 8	10	0	10	0,5	0	0	0	0												
MTL 7	0	0	0	0																
MTL 6	4	1	5	0	2	1	3	60												
MTL 5	6	2	8	0	2	2	4	50												
MTL 4	4	0	4	0	0	0	0	0												
MTL 3	2	0	2	0	0	0	0	0												
MTL 2	1	2	3	0	1	2	3	100												
MTL 2 a	0	4	4	0	0	4	4	100												
MTL 1	0	0	0	0																

Die Zahlen beruhen auf den Ergebnissen einer schriftlichen Befragung der geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren der einzelnen Institute der Biologischen Fakultät vom Frühjahr 2002.

**Tabelle 2:** Frauenanteil an unbefristeten Stellen\*

BSGR	Stellen gesamt		Davon Frauen		Frauenanteil 1998 [%]	Frauenanteil 2002 [%]
	1998	2002	1998	2002		
C4/W3	17	17	2	2	12,0	12,0
C3/W2	15	12	3	2	20,0	17,0
C2	13	8	3	2	23,1	25,0
C1/JP	19	24	6	10	31,6	42,0
A15	3	2	0	0	0,0	0,0
A14	19	19	3	3	16,0	16,0
A13	12	11	2	4	16,5	36,0

\* Die Zahlen beruhen auf den Ergebnissen einer schriftlichen Befragung der geschäftsführenden Direktorinnen der einzelnen Institute der Biologischen Fakultät vom Mai 1998 und vom Frühjahr 2002.

**Tabelle 3:** Verteilung der Stellen von Drittmitteln und Haushaltsmitteln nach Geschlecht für alle Institute

	Haushaltsmittel		Drittmittel		Stipendien		Sonstiges	
	M	F	M	F	M	F	M	F
1999	3	6	19	10	8	7	5	4
2000	6	10	21	9	11	8	0	1
2001	5	7,5	31,5	18,5	10,5	8	3	2

Die Zahlen beruhen auf den Ergebnissen einer schriftlichen Befragung der geschäftsführenden Direktorinnen oder Direktoren der einzelnen Institute der Biologischen Fakultät vom Frühjahr 2002.

**Tabelle 4:** Verteilung der Stellen (alle Stellen) nach Instituten aufgeschlüsselt

										Frei werdende Stellen						
	alle Stellen (incl. Drittmittel)					davon Frauen					2002		2003		2004	
Institut	BSGR	Vollzeit	Teilzeit	nicht gesamt	nicht besetzt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Frauenanteil [%]	M	F	M	F	M	F	
<b>Albrecht-von-Haller-Institut für Pflanzenwissenschaften</b>	C4	4		4		1	1	2	25							
	C3	3		3	1			0	0							
	C2	1		1				0	0	1						
	C1	7		7	4	4	4	57		1			1	1	1	
	A15	1		1				0	0							
	A14	6		6		1	1	17								
	A13	4		4				0	0							
	BAT II a	11	20	31	0,5	3	10	13	42	1		1				1
	BAT IV a	3		3		1		1	33	1						
	BAT IV b	1	1	2			1	1	50							
	BAT V b	2	2	4		2	1	3	75	1						
	BAT V c	4	8	12	1	3	8	11	92							
	BAT VI b	7	7	14	1	6	7	13	93							
	BAT VII b		2	2			2	2	100							
BAT VII b	1	1	2		1	1	2	100								
<b>Entwicklungsbiologie</b>	C4			0	1			0								
	C3	1		1	1	1	1	100								
	A13	1		1		1	1	100								
	BAT II a	1	1	2				0	0							
	BAT V c	1	3	4		1	3	4	100							
	BAT VI b	1		1		1		1	100							

**Fortsetzung Tabelle 4:** Verteilung der Stellen (alle Stellen) nach Instituten aufgeschlüsselt

								Frei werdende Stellen							
		alle Stellen (incl. Drittmittel)				davon Frauen				2002		2003		2004	
Institut	BSGR	Voll-zeit	Teil-zeit	ge-samt	nicht besetzt	Voll-zeit	Teil-zeit	ge-samt	Frau-enanteil [%]	2002		2003		2004	
										M	F	M	F	M	F
Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie	C4	5		5		1		1	20						
	C3	2		2		1		1	50						
	C2		2	2			2	2	100						
	C1	5	1	6		3	1	4	67						
	A14	5		5		1		1	20						
	A13	3		3		2		2	67						
	A7	1		1				0	0						
	BAT II a	3	16	19	2	3	7	10	53						
	BAT IV a	1		1				0	0						
	BAT V c	1		1		1		1	100						
	BAT VI b	5	4	9		3	4	7	78						
BAT VII	2		2		2		2	100							
Zentrum für Naturschutz	C4	1		1				0	0						
	BAT II a	3	2	5		0	2	2	40						
	BAT IV a	0	2	2		0	1	1	50						
	BAT V c	0	2	2		0	2	2	100						

**Fortsetzung Tabelle 4:** Verteilung der Stellen (alle Stellen) nach Instituten aufgeschlüsselt

								Frei werdende Stellen							
		alle Stellen(incl. Drittmittel)				davon Frauen				2002		2003		2004	
Institut	BSGR	Voll-zeit	Teil-zeit	ge-samt	nicht besetzt	Voll-zeit	Teil-zeit	ge-samt	Frau-enanteil [%]	2002		2003		2004	
										M	F	M	F	M	F
Institut für Mikrobiologie und Genetik	C4	4		4					0						
	C3	2		2					0					1	
	C2	2		2					0			1			
	C1	6		6		1		1	17	1					
	A14	2		2		1		1	50	1					
	A13	2		2					0						
	BAT I b	5		5		1		1	20				1		
	BAT II a	11	40	51		4	20	24	47	2	2	6	1		2
	BAT III	1		1					0						
	BAT V b	3		3		1		1	33						
	BAT V c	11	4	15		8	4	12	80						1
	BAT VI b	5	2	7		5	2	7	100		1				
	BAT VII	1		1		1		1	100						

**Fortsetzung Tabelle 4:** Verteilung der Stellen (alle Stellen) nach Instituten aufgeschlüsselt

								Frei werdende Stellen						
		alle Stellen (incl. Drittmittel)			davon Frauen				2002		2003		2004	
Institut	BSGR	Voll-zeit	Teil-ge-zeit	nicht be-samt	Voll-zeit	Teil-zeit	Ge-samt	Frau-enanteil [%]	M	F	M	F	M	F
	C3	4		4	0		0	0						
	C2	3		3	0		0	0						
	C1	5		5	1		1	20						
	A15	1		1	0		0	0						
	A14	6		6	0		0	0						
	A13	1		1	1		1	100						
	A12			0			0	0						
	A7			0			0	0						
	A1			0			0	0						
	BAT I a			0			0	0						
	BAT I b	1		1	0		0	0						
	BAT II													
	a	2	10	12	0	4	4	33,333						
	BAT III	1		1	0		0	0						
	BAT IV													
	a	1		1	0		0	0						
	BAT IV													
	b	3		3	0		0	0						
	BAT V													
	a			0			0	0						
	BAT V													
	b	8	2	10	7	2	9	90						
	BAT V													
	c	11	7	18	7	5	12	66,666						
	BAT VI													
	a			0			0	0						
	BAT VI													
	b	4	1	5	3	1	4	80						
	BAT VII	1		1	1		1	100						
	BAT VII													
	b			0			0	0						
	BAT													
	VIII			0			0	0						

**Tabelle 5:** Frei werdende unbefristete Stellen bis Ende 2004 an den einzelnen Instituten der Biologischen Fakultät\*

BSGR	Albrecht-von-Haller-Institut für Pflanzenwissenschaften	Institut für Zoologie und Anthropologie	III. Zoolog. Institut und Entwicklungsbiologie	Institut für Mikrobiologie und Genetik	Georg- Elias-Müller-Institut für Psychologie	Zentrum für Naturschutz	Frei werdende Stellen gesamt
C4/W3	0	1	1	1	1	0	4
C3/W2	1	1	0	1	0	0	3
C2	1	0	0	1	0	0	2
C1/JP	4	0	0	1	0	0	5
A15	1	0	0	1	0	0	2
A14	0	1	0	0	0	0	1
A13	0	0	0	0	0	0	0

\* Die Zahlen beruhen auf den Ergebnissen einer schriftlichen Befragung der geschäftsführenden Direktorinnen der einzelnen Institute der Biologischen Fakultät vom Frühjahr 2002.

**Tabelle 6:** Anwendung des Stufenprinzips auf Besetzung von Professuren

Besoldungsgruppe	Angestrebter Frauenanteil*		Mit Frauen zu besetzende Stellen
	Rechnerisch ermittelte Erwartungsgröße nach sechs Jahren	Bis Ende 2004 theoretisch realisierbar unter max. Voraussetzungen**	
C4 / W3	33%	29,4%	4 von 4 (100%)
C3 / W2	33%	41,7%	3 von 3 (100%)

\* aufgrund des Frauenanteils an den Habilitationen (33%)

\*\* Bei konsequenter Anwendung des Stufenprinzips und bei entsprechender Bewerberinnen- oder Bewerberlage

### **Fachübergreifende und interdisziplinäre Zentren:**

Gemäß § 41 Abs. 1 Satz 1 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24.06.2002 (Artikel 1 des Gesetzes zur Hochschulreform in Niedersachsen, Nds. GVBl., Seite 286 ff.), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 22.01.2004 (Nds. GVBL. S. 33), hat der Senat der Georg-August-Universität Göttingen in seiner Sitzung am 21.04.2004 die Änderung der Ordnung des Zentrums für empirische Unterrichts- und Schulforschung in der Fassung der Bekanntmachung vom 07.08.2002 (AM 2002 S. 373) beschlossen, die hiermit bekannt gemacht wird:

1. Nach § 5 wird folgender § 6 eingefügt:

#### **§ 6 Studienkommission**

(1) <sup>1</sup>Zur Organisation und Förderung von Studium und Lehre in den Studiengängen Lehramt an Gymnasien und einschlägigen Masterstudiengängen richtet das ZeUS eine Studienkommission ein. <sup>2</sup>Zur Erfüllung organisatorischer und administrativer Aufgaben werden ihr die Ressourcen der bisherigen Planungsstelle für das Lehramt an Gymnasien einschließlich des dort vorhandenen Personals und der dort vorhandenen sachlichen Ressourcen als „Koordinationsstelle Lehre“ zugeordnet. <sup>3</sup>Die Studienkommission ist verantwortlich für

- a) die Koordination, Entwicklung und Fortschreibung der Studiengänge Lehramt an Gymnasien und der einschlägigen Masterstudiengänge
- b) die Beratung lehramtsbezogener Studien- und Prüfungsordnungen
- c) die Organisation der schulpraktischen Studien sowie von Praktika in weiteren bildungsorientierten Berufsfeldern
- d) die Kooperation mit den Schulen und den Ausbildungsseminaren
- e) die Lehrerfort- und –weiterbildung
- f) die Lehrevaluation der lehramtsbezogenen Studiengänge.

(2) Die Studienkommission setzt sich zusammen aus einer Vertreterin oder einem Vertreter der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Vorstand des ZeUS, je einer Vertreterin oder einem Vertreter der vom ZeUS eingerichteten drei Arbeitsgruppen Fachdidaktik, von denen wenigstens ein Mitglied der Mitarbeitergruppe angehören muss, und vier

Studierenden aus der Reihe der studentischen Mitglieder des ZeUS, die von den studentischen Vertreterinnen und Vertretern der Zentrumsversammlung gewählt werden.

(3) Die Amtszeit der Mitglieder der Studienkommission beträgt zwei Jahre, die der studentischen Mitglieder ein Jahr.

(4) <sup>1</sup>Die Leiterin oder der Leiter des Studienseminars sowie die Leiterin oder der Leiter der Koordinationsstelle Lehre nehmen an den Sitzungen der Studienkommission mit beratender Stimme teil. <sup>2</sup>Vertreterinnen oder Vertreter weiterer nicht im Studiausschuss vertretender Fächer können bei entsprechenden Fragen als beratende Mitglieder zu den Sitzungen hinzugezogen werden.

(5) Die „Studiendekanin Lehrerbildung“ oder der „Studiendekan Lehrerbildung“ führt den Vorsitz der Studienkommission ohne Stimmrecht.

(6) <sup>1</sup>Die Studienkommission schlägt dem Vorstand eine „Studiendekanin Lehramt“ oder einen „Studiendekan Lehramt“ zur Wahl vor. <sup>2</sup>Wählbar ist jedes Mitglied des ZeUS, das der Hochschullehrergruppe oder der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter angehört. <sup>3</sup>Die Studienkommission kann dem Vorstand mit der Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder die Abwahl der „Studiendekanin Lehramt“ oder des „Studiendekans Lehramt“ vorschlagen.

(7) <sup>1</sup>Die Studienkommission ist vor Entscheidungen des Vorstands und der Fakultätsräte der lehrerbildenden Fächer in allen Angelegenheiten der Lehre, des Studiums und der Prüfungen im Studiengang Lehramt an Gymnasien zu hören. <sup>2</sup>Der Vorstand und die betroffenen Fakultätsräte der lehrerbildenden Fächer haben ihre Empfehlungen zu würdigen und Stellungnahmen zu den Empfehlungen zu dokumentieren. <sup>3</sup>Der Vorstand kann einzelne Entscheidungen auf die Studienkommission übertragen.

(8) <sup>1</sup>Die „Studiendekanin Lehramt“ oder der „Studiendekan Lehramt“ ist verantwortlich für die Sicherstellung des Lehrangebots, der Studienberatung und der Prüfungen des Studiengangs Lehramt an Gymnasien, soweit diese Verantwortlichkeiten nicht von den Studiendekaninnen und Studiendekanen der lehrerbildenden Fächer oder von einem staatlichen Prüfungsamt wahrgenommen werden. <sup>2</sup>Zur Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben kann die „Studiendekanin Lehramt“ oder der „Studiendekan Lehramt“ an den Sitzungen des Vorstands und an den Sitzungen der Dekanate der lehrerbildenden Fächer mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

**2.** Die nachfolgenden Paragraphenziffern erhöhen sich um eine Zahl.

---

### **Abteilung 8:**

#### Verlust eines Dienstsiegels

Bei der Philosophischen Promotions-Kommission der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt wurde am 25.03.2004 ein Dienstsiegel gestohlen.

Das Dienstsiegel zeigt die Zeichnung einer "Goethe-Büste" mit der Umschrift:

JOHANN WOLFGANG GOETHE-UNIVERSITÄT FRANKFURT  
Gemeinsame Promotions-Kommission

in der nachstehenden Form:



Da die Möglichkeit des Missbrauchs nicht ausgeschlossen werden kann, wird hiermit der Diebstahl zur Kenntnis gegeben mit der Bitte um geeignete Bekanntgabe in den Arbeitsbereichen.

Bei Feststellung einer unbefugten Benutzung wird um Unterrichtung der Johann Wolfgang Goethe-Universität gebeten (Rechtsabteilung, Senckenberganlage 31, 60054 Frankfurt am Main; Telefon: +49/69/798-28770; Telefax: +49/69/798-28214).

---

### **Technisches Gebäudemanagement:**

#### Änderung des Telefonauskunftsdienstes

Bisher konnten alle Telefonnutzerinnen und -nutzer der Universität mit einer Amtsberechtigung die Auskunft der T-Com "11 8 33" anrufen und sich weiter vermitteln lassen.

Ab dem 1.5.2004 werden alle Anruferinnen und Anrufer, die amtsberechtigt sind und die 11 8 33 wählen, automatisch zur 11 88 9 der Auskunft der Firma Info Portal umgeleitet; selbstverständlich kann die 11 88 9 auch direkt gewählt werden.

Die Firma Info Portal wird nur die gesuchten Rufnummern bekannt geben und keine Gespräche weitervermitteln.

---