



Datum: 25.06.2015 Nr.: 30

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
<u>Präsidium:</u>	
Positionspapier „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“	600
<u>Präsidium und Abteilung Finanzen:</u>	
Organigramm der Abteilung Finanzen	612
<u>Fakultätsübergreifende Einrichtungen:</u>	
Ordnung des Sonderforschungsbereichs 1136 „Bildung und Religion in Kulturen des Mittelmeerraums von der Antike bis zum Mittelalter und zum klassischen Islam“	616

Herausgegeben von der Präsidentin der Georg-August-Universität Göttingen

Redaktion:
Abteilung Wissenschaftsrecht
und Trägerstiftung

Von-Siebold-Str. 2
37075 Göttingen

Telefon:
+49 551/39-24496

E-Mail:
am-redaktion@zvw.uni-goettingen.de
Internet:
www.uni-goettingen.de/de/sh/6800.html

Präsidium:

Nach Stellungnahme des Senats vom 10.06.2015 hat das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen/Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts am 16.06.2015 das Positionspapier „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ beschlossen (§ 41 Abs. 2 Satz 2 NHG; § 37 Abs. 1 Satz 3 NHG).

Positionspapier „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“**Eckpunkte des Konzeptes**

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Bereitstellung attraktiver Karrierewege für wissenschaftliches Personal sind wichtige Aufgaben der Universität.

Die Universität bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern geeignete Rahmenbedingungen zur Karriereentwicklung und zeigt ihnen frühzeitig Karriereziele und Karrierewege innerhalb und außerhalb der Universität auf.

Die Universität etabliert auf Dauer Maßnahmen zur akademischen Personalentwicklung.

Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität sind wichtige Querschnittsdimensionen der Personalentwicklung an der Universität.

Präambel

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine grundlegende Aufgabe der Universität und verantwortungsbewusstes Handeln für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfolgt an vielen Stellen und auf verschiedenen Ebenen der Universität. Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt eine wichtige Basis zur Aufrechterhaltung von Forschung und Lehre dar. Die Universität bringt ihnen daher eine besondere Wertschätzung entgegen und bietet geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung an.

Zur weiteren Verbesserung der Situation hat die Universität die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und den Ausbau der Personalentwicklung für das akademische Personal in den Fokus der „Institutionellen Strategie“ der Universität gestellt und zum Gegenstand des Entwicklungsplans der Universität, des Strategieprozesses „Positionen und Perspektiven 2014-2024“ sowie der „Zielvereinbarung 2014-2018“ gemacht.

Das vorliegende Positionspapier konkretisiert den durch die „Institutionelle Strategie“ vorgegebenen Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Personals unter Berücksichtigung der Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen sowie der verschiedenen aktuellen Empfehlungen aus dem Wissenschaftssystem. Es zielt insbesondere darauf ab, die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion zu verbessern, akademische Karrierewege neben der Professur zu fördern und dem wissenschaftlichen Personal attraktive Karrierewege zu ermöglichen.

Den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll es signalisieren, dass die in der Mitarbeiterbefragung zum Ausdruck gebrachten Sorgen hinsichtlich zum Teil unzureichender Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen seitens der Universität ernst genommen werden und die Absicht besteht, diese Situation zu verbessern.

Die Universität wird im Rahmen des sich anschließenden Umsetzungsprozesses die rechtlichen, finanziellen und verfahrenstechnischen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auf ihre Veränderbarkeit prüfen.

Die Umsetzung des Positionspapieres soll die unterschiedlichen Ausgangssituationen, Rahmenbedingungen und Bedürfnisse der Fakultäten berücksichtigen. Deshalb werden die Fakultäten auf Basis dieses Positionspapiers fakultätsspezifische Konzepte erarbeiten und zu definierten Aspekten der Nachwuchsförderung Stellung nehmen. Die Umsetzung der erstellten Papiere wird nach fünf Jahren evaluiert. Zudem ist ein freiwilliges Audit von Professorinnen und Professoren beabsichtigt, das in einem Zertifikat für überdurchschnittliches Engagement zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mündet.

Karriereziele und Karrierewege

Es gibt für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler verschiedene interessante Karriereziele. Diese können innerhalb der Hochschule eine Professur sein, die Position einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, eine Tätigkeit im Bereich der Forschungs- und Informationsinfrastrukturen oder im Bereich des Wissenschaftsmanagements. Außeruniversitäre Karrieren bieten sich in Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen, dem öffentlichen Dienst, in der Wirtschaft oder in der Selbstständigkeit.

Die Wege, um die verschiedenen Karriereziele zu erreichen, sind nach dem Studium und der Promotion unterschiedlich. Zwischen den Karrierewegen sollte eine Durchlässigkeit

bestehen, die auch nach einer frühen Entscheidung einen späteren Wechsel in eine andere Karriere möglich macht.

Die Universität stellt die Vielfalt der Karrierewege für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler transparent dar. Sie unterstützt das Erreichen der notwendigen Voraussetzungen für inner- und außeruniversitäre Karriereziele unter Berücksichtigung der Chancengleichheit und Anerkennung von verschiedenen Berufs- und Lebenswegen. Die Universität hält auf allen Ebenen geeignete Angebote der akademischen Personalentwicklung in Form von Information, individueller Beratung, Mentoring, Coaching, Qualifizierungsworkshops und Netzwerkbildung bereit.

Die Universität möchte gut ausgebildeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern international konkurrenzfähige und attraktive Karrierewege anbieten, um alle Positionen mit den am besten geeigneten Personen besetzen zu können. Für inneruniversitäre Karrierewege werden transparente und zuverlässige Verfahren etabliert.

Die oben genannten Angebote der akademischen Personalentwicklung beziehen sich auch auf Karrierewege in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Die Gestaltung dieser Angebote erfolgt in enger Zusammenarbeit mit Partnern des Göttingen Campus¹ sowie Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft.

Wege in die universitäre Wissenschaft

Die Universität ist abhängig von qualifizierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die maßgeblich an der Forschung mitarbeiten, große Teile der Lehre abdecken und wichtige Funktionen im wissenschaftsnahen Service ausüben. Die wissenschaftliche Mitarbeit auf einer unbefristeten Stelle ist daher als attraktives Karriereziel neben der Professur zu sehen. Der Weg zur dauerhaften wissenschaftlichen Mitarbeit führt auf dem universitären Karriereweg in der Regel über befristete Qualifikationsstellen zum Erreichen einer Promotion, Habilitation und habilitationsäquivalenten Leistung.

¹ Der Göttingen Campus ist eine kooperative Allianz zwischen der Universität, den acht örtlichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie, Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation, Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften, Max-Planck-Institut für experimentelle Medizin, Max-Planck-Institut für Sonnensystemforschung, Deutsches Primatenzentrum – Leibniz-Institut für Primatenforschung, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Akademie der Wissenschaften) und privaten Unternehmen als assoziierte Partner. Die Zusammenarbeit beruht auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit und Gleichberechtigung. Sie gründet auf der Erkenntnis, dass der Wissenschaftsstandort Göttingen nur durch enge Kooperation sein volles Potenzial entwickeln kann.

Qualifikationsphasen

Die Universität hat in den letzten Jahren durch die Etablierung von vier großen Graduiertenschulen² die Förderung der Promovierenden in allen Fächern deutlich verbessert. Durch „Thesis-Committees“ wird den Promovierenden eine gute wissenschaftliche Betreuung geboten, es gibt umfangreiche Angebote zum Erwerb wichtiger Schlüsselkompetenzen und die Etablierung von sozialen Netzwerken zwischen den Promovierenden wird unterstützt.

Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion soll sich mit dem Ziel der besseren Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität künftig entsprechend dem Orientierungsrahmen der HRK (2014) in zwei Phasen³ gliedern, die je nach Fachkultur ausgestaltet sein können:

In der ersten Phase nach der Promotion (Qualifikationsphase) wird je nach Fachkultur bereits unabhängig oder abhängig von einer vorgesetzten, inhaltlich verantwortlichen Projektleitung geforscht. Im Sinne der Karriereentwicklung sollte diese Phase nicht wesentlich mehr als drei Jahre umfassen. Die Entscheidung für oder gegen das Karriereziel Professur sollte, wenn möglich, bereits in der ersten Postdoc-Phase fallen. Daher ist die Beratung durch Vorgesetzte sowie Mentorinnen bzw. Mentoren in dieser Phase von großer Bedeutung. Angesichts der besonderen Anforderungen an die Inhaberin bzw. den Inhaber einer Professur, die sich neben wissenschaftlicher Exzellenz auch auf didaktische Fähigkeiten und Führungskompetenz beziehen, muss die Beratung realistisch und ehrlich erfolgen. Die erste Postdoc-Phase kann direkt in andere Tätigkeiten an der Hochschule oder eine Karriere außerhalb des Hochschulbereichs übergehen.

In der zweiten Postdoc-Phase (Entscheidungsphase) forscht die Wissenschaftlerin bzw. der Wissenschaftler unabhängig und selbstständig. Beim Eintritt in diese Phase sollte bei den Betroffenen weitgehende Klarheit über den angestrebten Karriereweg mit seinen Chancen und Risiken bestehen. Es ist die Aufgabe der Vorgesetzten, den Entscheidungsprozess nötigenfalls zu unterstützen. Die zweite Postdoc-Phase sollte in der Regel je nach Fachkultur zwischen drei und sechs Jahren umfassen.

² Georg-August University School of Science (GAUSS), Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG), Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG) und Graduiertenschule für Forst- und Agrarwissenschaften (GFA).

³ Es handelt sich um Zeiträume typischer Karriereverläufe. Die Zeitangaben sind nicht mit der Befristungshöchstdauer nach WissZeitVG zu verwechseln.

Qualifikationsstellen

Da die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine der wichtigsten Aufgaben der Universität ist, sollten Qualifikationsstellen in angemessener Zahl vorhanden sein. Dazu gehören Promotionsstellen und Postdoc-Stellen mit dem Ziel der Habilitation aus dem Budget der Einrichtung oder aus Drittmitteln.

Grundfinanzierte Qualifikationsstellen

Die Befristung von aus dem Grundbudget finanzierten Qualifikationsstellen zur Promotion oder Habilitation sollte sich an der voraussichtlichen Dauer der Qualifikationsphase orientieren, die je nach Fach unterschiedlich sein kann. Das Qualifikationsziel ist in der Tätigkeitsbeschreibung zu benennen und ein angemessener Teil der Arbeitszeit für diese Qualifikation vorzusehen.

Bei Stellen mit dem Ziel der Promotion sollte die Befristung bei Ersteinstellung drei Jahre nicht unterschreiten. Verlängerungsverträge sollten für mindestens sechs Monate abgeschlossen werden. Bei Stellen mit dem Ziel einer weiteren Qualifikation in den Postdoc-Phasen, insbesondere der Habilitation, sollte die Befristung bei Ersteinstellung nicht unter drei Jahren liegen.

Um das Qualifikationsziel angemessen zu erreichen, begleiten und evaluieren die Vorgesetzten/ Betreuenden den Qualifikationsfortschritt kontinuierlich in Betreuungs-/Personalentwicklungsgesprächen.

Drittmittelfinanzierte Qualifikationsstellen

Bei drittmittelfinanzierten Qualifikationsstellen sollte die Projektplanung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent gestaltet und die Laufzeit des befristeten Arbeitsverhältnisses an der Laufzeit des bewilligten Projektes orientiert sein. Bei der Beschäftigung von Postdoktorandinnen bzw. -doktoranden auf Drittmittelstellen wird dafür Sorge getragen, dass den Postdocs ausreichende Möglichkeiten der eigenen Weiterqualifizierung eingeräumt und entsprechende Beratungsangebote gemacht werden. Drittmittelfinanzierte Qualifikationsstellen können bei zeitlicher Befristung des Projektes von unter drei Jahren ein Problem für die gesicherte Finanzierung der Qualifikationsphase darstellen.

Stipendien

Stipendien, die aus Drittmitteln finanziert sein sollten, können attraktiv sein, wenn sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftler auf die Erstellung ihrer

Qualifikationsarbeit konzentrieren möchten, insbesondere wenn es sich um herausgehobene Programme handelt, wie das Heisenberg- oder Humboldt-Stipendium. Auch für Nachwuchs aus dem Ausland können Stipendien interessante Fördermöglichkeiten bieten.

Die Universität erkennt die während einer Tätigkeit als Stipendiatin bzw. Stipendiat erbrachten wissenschaftlichen Leistungen bei einer Folgebeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten an. Empfängerinnen bzw. Empfänger von Stipendien werden rechtzeitig über die versorgungsrechtlichen Restriktionen von Stipendien informiert, insbesondere darüber, dass eine Tätigkeit im Rahmen eines Stipendiums keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstellt.

Juniorprofessuren mit und ohne „tenure-track“-Option

Juniorprofessuren (W1) ohne „tenure track“-Option sind für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit dem Wunsch nach früher Unabhängigkeit ein gutes Sprungbrett in wissenschaftliche Karrieren, auch Professuren an der Universität. Beim Einstieg in die Professorinnen- bzw. Professorenlaufbahn unterstützt die Universität Juniorprofessorinnen und -professoren durch entsprechende Qualifizierungsangebote.

Einen verlässlichen Rahmen für den Weg zur Professur bieten, bei entsprechend hoher Qualität der Betroffenen, Juniorprofessuren mit „tenure-track“-Option. Die Universität vergibt Juniorprofessuren mit „tenure-track“ nur, wenn sie bei positivem Evaluationsergebnis mit einer vorhandenen W2-Professur abgelöst werden können. Das heißt, Juniorprofessuren (W1) mit „tenure-track“ können durch vorgezogene Nachbesetzungen von W2-Professuren ermöglicht werden.

Funktionsstellen

Auf Dauer angelegte wissenschaftliche Aufgaben an der Universität sollten entsprechend der Funktion und in Hinblick auf die notwendige Expertise als Funktionsstellen auch dauerhaft mit den am besten geeigneten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern besetzt werden. Auf unbefristeten Funktionsstellen dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erbringen weisungsgebunden wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung, Lehre oder anderen Funktionen im Bereich der komplexen wissenschaftlichen Forschungs- und Informationsinfrastruktur. Die Arbeit ist wesentlich durch die Zusammenarbeit mit den anderen Mitgliedern der organisatorischen Einheit gekennzeichnet.

Für alle in der Forschung tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und damit auch die Inhaberinnen bzw. Inhaber von Funktionsstellen soll in Anlehnung an das

Niedersächsisches Hochschulgesetz die Möglichkeit zur eigenständigen Durchführung von Drittmittelprojekten in Absprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten gegeben sein. Zur Betreuung von Promovierenden durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Rahmen solcher Projekte wird die Universität Lösungen wie z. B. im Emmy-Noether-Programm bzw. den Graduiertenschulen erarbeiten.⁴

Die Universität hat erste Maßnahmen der Personalentwicklung etabliert, welche die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre aktuelle Tätigkeit regelmäßig qualifizieren und sie ggf. auf mögliche weitere Positionen ihres Karriereweges vorbereiten.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Lektorinnen und Lektoren übernehmen primär Aufgaben in der Lehre und sollten im Sinne guter Lehre auf Dauerstellen beschäftigt werden. Für die Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben sollten Weiterqualifizierungsmaßnahmen angeboten und Lektorinnen und Lektoren sollte durch regelmäßige Auslandsaufenthalte die Möglichkeit der fortlaufenden Qualifizierung im landessprachlichen und landeskundlichen Unterricht ermöglicht werden.

Das Tätigkeitsprofil von Funktionsstellen in der Universität soll in der Ausschreibung der Stellen klar dargestellt und die Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber in den Auswahl- und Einstellungsverfahren angesprochen werden. Die Auswahlverfahren werden transparent unter Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen der Fakultät durchgeführt. Vereinbarungen mit Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern über die zu erbringenden Aufgaben schaffen Klarheit für beide Seiten. Potentielle Aufstiegsmöglichkeiten und die entsprechenden Bewertungskriterien sollen transparent dargestellt werden.

Wege in außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Forschungseinrichtungen, wie Max-Planck-, Helmholtz- oder Leibniz-Institute, bieten attraktive Positionen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der außeruniversitären Forschung. Kontakte zu diesen Institutionen während der Promotion und in der Postdoc-Phase geben Einblick in diese Einrichtungen und die dort möglichen Karrierewege. Interessante Positionen im Bereich der stärker angewandten Forschung werden z. B. in Fraunhofer-Instituten und in der Ressortforschung sowie in öffentlichen, auch internationalen, Einrichtungen angeboten.

⁴ So erkennt die Universität als aufnehmende Institution den Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern im Emmy-Noether-Programm standardmäßig das Recht zu, Doktorandinnen bzw. Doktoranden zur Promotion zu führen. In den Graduiertenschulen kann auch zur Prüferin bzw. zum Prüfer bestellt werden, wer ein einem Berufungsverfahren äquivalentes Verfahren durchlaufen hat und demgemäß mit der Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre betraut ist.

Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) und Einrichtungen des Bildungswesens in nicht-staatlicher Verantwortung, die als Hochschulen anerkannt sind, bieten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern Positionen in Lehre, Weiterbildung sowie der praxisnahen Forschung und Entwicklung. Neben der pädagogisch-didaktischen Eignung und der Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit sind besondere Leistungen in einer mindestens fünfjährigen beruflichen Praxis Voraussetzung für eine Professur an einer Fachhochschule (§ 25 Abs. 1 Nr. 4c) NHG).

Wege in Forschungs- und Informationsinfrastrukturen

Forschung erfordert Zugang zu Infrastrukturen und Diensten. Zu solchen Strukturen gehören insbesondere Großgeräte, Labore, Bibliotheken und Informationstechnologie. Die Attraktivität eines Wissenschaftsstandortes hängt von der Verfügbarkeit oder Zugänglichkeit von solchen Ressourcen ab. Die Universität unterstützt die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler daher insbesondere durch gemeinsam oder kooperativ genutzte Labore und hochwertige fachübergreifende Versorgung mit Informationstechnologie. Für Aufbau, Betrieb, Entwicklung, Beratung und Schulung an diesen Einrichtungen werden geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt.

Für die zunehmend digital unterstützte Forschung werden insbesondere Methodenspezialistinnen und -spezialisten für Software-Entwicklung, Projektmanagement, Informationsmanagement, wissenschaftliches Publizieren oder den Umgang mit Forschungsdaten benötigt. Die Kombination dieser Qualifikationen lässt neue Berufsfelder im Kontext von wissenschaftlichen Informationsinfrastrukturen entstehen. Dies gilt sowohl für die Natur- als auch für die Geistes- und Sozialwissenschaften.

Wege ins Wissenschaftsmanagement

Strukturen, wie interdisziplinäre Zentren oder internationale Netzwerke, sowie die größere Autonomie im Hochschulsystem haben zur Herausbildung zahlreicher neuer Aufgaben im Wissenschaftsmanagement geführt. Diese Stellen bieten dem wissenschaftlichen Nachwuchs attraktive Arbeitsfelder in der Universität. Aus den Aufgaben im Wissenschaftsmanagement ergeben sich viele Schnittstellen und Synergien mit der Administration. Die Universität wird die Aufgaben beider Bereiche klar definieren und die Zusammenarbeit weiter optimieren.

Darüber hinaus bieten die großen Wissenschaftsorganisationen und Forschungsfördereinrichtungen interessante Positionen in der Koordination von

Wissenschaft, der Erarbeitung wissenschaftspolitischer Papiere sowie dem Antrags- und Begutachtungswesen.

Die Universität unterstützt den Einstieg in das Wissenschaftsmanagement durch ein spezielles Mentoring-Programm. Dieses bietet Promovierenden und Postdocs neben der Mentoringbeziehung zu erfahrenen Wissenschaftsmanagerinnen und -managern der Universität durch Hospitationen Einblicke in die Aufgabengebiete des Wissenschaftsmanagements.

Für im Wissenschaftsmanagement tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität wird die Universität ein Weiterbildungsprogramm mit Workshops, Vernetzungsveranstaltungen und Hospitationen anbieten.

Wege in die Wirtschaft

Neben dem Verbleib im universitären Umfeld bietet auch die Beschäftigung in Unternehmen und wirtschaftsnahen Einrichtungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler attraktive Arbeitsgebiete, die von der Mehrzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gewählt werden. In bestimmten Bereichen besteht für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler die Möglichkeit, weiterhin forschungsorientierte Tätigkeiten auszuüben. In anderen Bereichen werden neue Fach- und Führungsaufgaben von den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern verlangt. Partnerschaften und Netzwerke der Universität mit der regionalen, national wie international tätigen Wirtschaft eröffnen gute Einstiegsmöglichkeiten und zeigen Perspektiven auf.

Die Kontaktabahnung zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie -wissenschaftlern und der regionalen Wirtschaft erfolgt durch Kolleginnen und Kollegen der jeweiligen Einrichtung und wird durch zentrale Veranstaltungen unterstützt. Vertiefend bereitet ein Mentoring-Programm, bei dem erfahrene Führungskräfte aus Unternehmen als Mentorinnen bzw. Mentoren agieren, Promovierende und Postdocs auf den Weg in die Wirtschaft vor. Wie bei allen anderen Mentoring-Programmen ermöglichen Qualifizierungsmaßnahmen den Erwerb von Schlüsselkompetenzen.

Die bestehenden Kontakte zur regionalen Wirtschaft werden auch künftig für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler nutzbar gemacht, die während der Promotionsphase, in der Postdoc-Phase bzw. nach Abschluss ihrer Habilitation das Karriereziel einer Tätigkeit im Wirtschafts- und Dienstleistungsbereich bzw. der angewandten

Forschung in Unternehmen ins Auge fassen. Bei der Erarbeitung von unterstützenden Maßnahmen sollen die Besonderheiten des Arbeitsmarktes, die sich unter anderem in den Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber widerspiegeln, berücksichtigt werden.

Die Universität bietet zusammen mit der MBM ScienceBridge GmbH⁵ ein Beratungsangebot für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Patentanmeldungen planen, und baut mit außeruniversitären Partnern die Beratung für Ausgründungen aus.

Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit

In der Wissenschaft sind Kreativität und Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an der Universität werden daher attraktiv gestaltet, um die besten Kräfte zu gewinnen und ihnen den Freiraum für ein kreatives Handeln zu geben.

Die Universität bietet für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Lehre sowie auf Stellen im Bereich der Forschungs- und Informationsinfrastrukturen und im Wissenschaftsmanagement verlässliche und wertschätzende Rahmenbedingungen an.

Akademische Personalentwicklung

Programme und Maßnahmen der akademischen Personalentwicklung an der Universität werden von verschiedenen Einrichtungen angeboten, die miteinander kooperieren und sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen haben. Das Netzwerk erarbeitet ein Leitbild „Akademische Personalentwicklung an der Universität“ sowie Standards der Personalentwicklung.

Die Universität stellt mit den Fakultäten die Personalentwicklungsangebote sichtbar und transparent dar und wird weitere Maßnahmen der Personalentwicklung identifizieren. Für die Durchführung der Maßnahmen der Personalentwicklung stellt die Universität eigene Mittel zur Verfügung und wird weitere finanzielle Ressourcen einwerben.

Die Universität wird sich in nationalen und internationalen Netzwerken der Personalentwicklung engagieren, Impulse zur Weiterentwicklung der akademischen Personalentwicklung aufnehmen und eigene Initiativen ergreifen.

⁵ Die MBM ScienceBridge GmbH ist als Tochtergesellschaft der Universität Technologietransfer-Dienstleister. Sie bewertet, schützt und vermarktet Erfindungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Personalstruktur und Personalplanung

Ein wichtiges Merkmal der Personalstruktur ist die Balance zwischen befristeten Qualifikationsstellen und unbefristeten Funktionsstellen. Diese Struktur bestimmt das Stellenprofil der Fakultäten und damit der Universität. Sie wirkt sich auf die Leistungsfähigkeit der Fakultäten bzw. Einrichtungen aus sowie auf die Karrierechancen und die Arbeitszufriedenheit des wissenschaftlichen Personals.

Die Universität wird daher mit den Fakultäten die Funktionen und Tätigkeiten, die dauerhaft im wissenschaftlichen Bereich vorzuhalten sind, systematisch identifizieren, beschreiben und strukturell abbilden. Auf dieser Basis werden die Einrichtung und die Besetzung von Funktionsstellen erfolgen.

Die Universität strebt eine langfristige, datenbasierte Personalplanung bezüglich der Stellenstruktur an, die sich an den strategischen Zielen der Universität sowie den Bedarfen der Fakultäten bzw. der interdisziplinären Bereiche orientiert.

Über Kennzahlen sollen dazu regelmäßig verlässliche Daten zur Art und Anzahl der vorhandenen akademischen Stellen im Bereich Forschung und Lehre, in den Forschungs- und Informations-Infrastrukturen sowie im Wissenschaftsmanagement erhoben werden.

Ein jährlicher Personalbericht wird Auskunft zum Status quo und zur Entwicklung der Personalstruktur geben. Dabei wird die Geschlechter- und Diversitätsperspektive als Bestandteil der Kennzahlen berücksichtigt, um mögliche Benachteiligungen zu identifizieren und Maßnahmen geschlechter-, familien- und diversitätsgerecht zu gestalten.

Zusammenarbeit am Göttingen Campus

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist eine Aufgabe aller universitären und außeruniversitären Einrichtungen am Göttingen Campus, damit der Wissenschaftsstandort Göttingen auch zukünftig attraktiv für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland bleibt.

Quellen

Empfehlungspapiere und Leitlinien

Hochschulrektorenkonferenz [HRK] (2012): Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlungen der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012. Bonn. http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012_04.pdf

Hochschulrektorenkonferenz [HRK] (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlungen der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13.05.2014. Bonn. http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf

Hochschulrektorenkonferenz [HRK] (2015): Kernthesen zum `Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und akademischer Karrierewege neben der Professur´. http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Kernthesen_Orientierungsrahmen_12052015.pdf

LandesHochschulKonferenz Niedersachsen und Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2014): Leitlinien zur Qualitätssicherung im Promotionsverfahren. Gemeinsame Position der Landeshochschulkonferenz Niedersachsens und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. http://www.mwk.niedersachsen.de/download/91400/Leitlinien_zur_Qualitaetssicherung_in_Promotionsverfahren.pdf

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (2014): Wissenschaftlicher Nachwuchs in Niedersachsen. Ergebnisse und Empfehlungen. www.wk.niedersachsen.de/download/91150

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Dresden. www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf

Interne Strategiedokumente

Entwicklungsplan der Universität 2013-2017 (Mai 2013).

Universität Göttingen: Positionen und Perspektiven 2014–2024. <http://www.uni-goettingen.de/downloads/FlippingBook/Strategie/index.html>

Zielvereinbarung 2014-2018 zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts. http://www.mwk.niedersachsen.de/download/94532/Uni_Goettingen.pdf

Gesetze

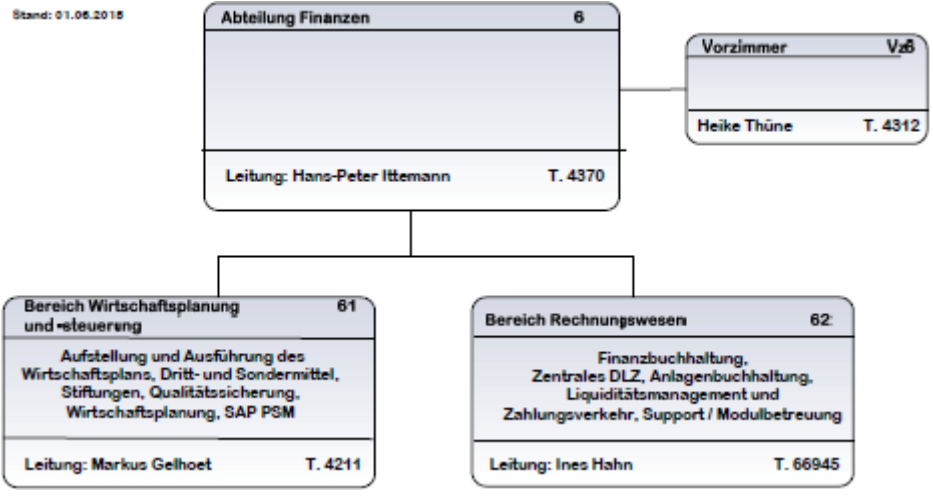
Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. 2007, 69). Zuletzt geändert durch Gesetz vom 16.12.2014 (Nds. GVBl. S. 436).

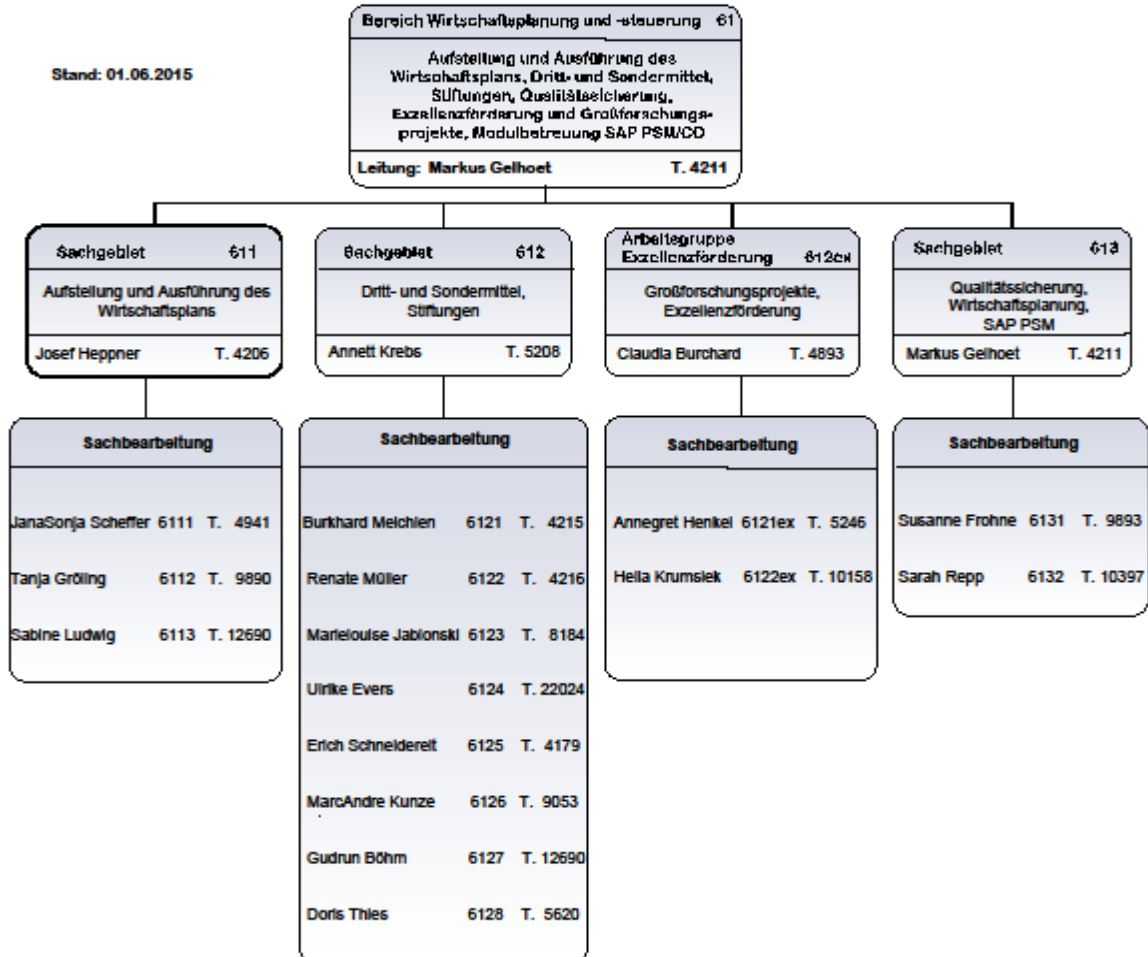
Präsidium und Abteilung Finanzen:

Das Präsidium hat am 24.02.2010 beschlossen, den Bereich Organisationsentwicklung mit den dazugehörigen Ressourcen zum nächstmöglichen Zeitpunkt von der Abteilung Finanzen in die Interne Revision zu verlagern (§ 37 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 a) NHG; § 21 Abs. 2 Satz 1 (GO)

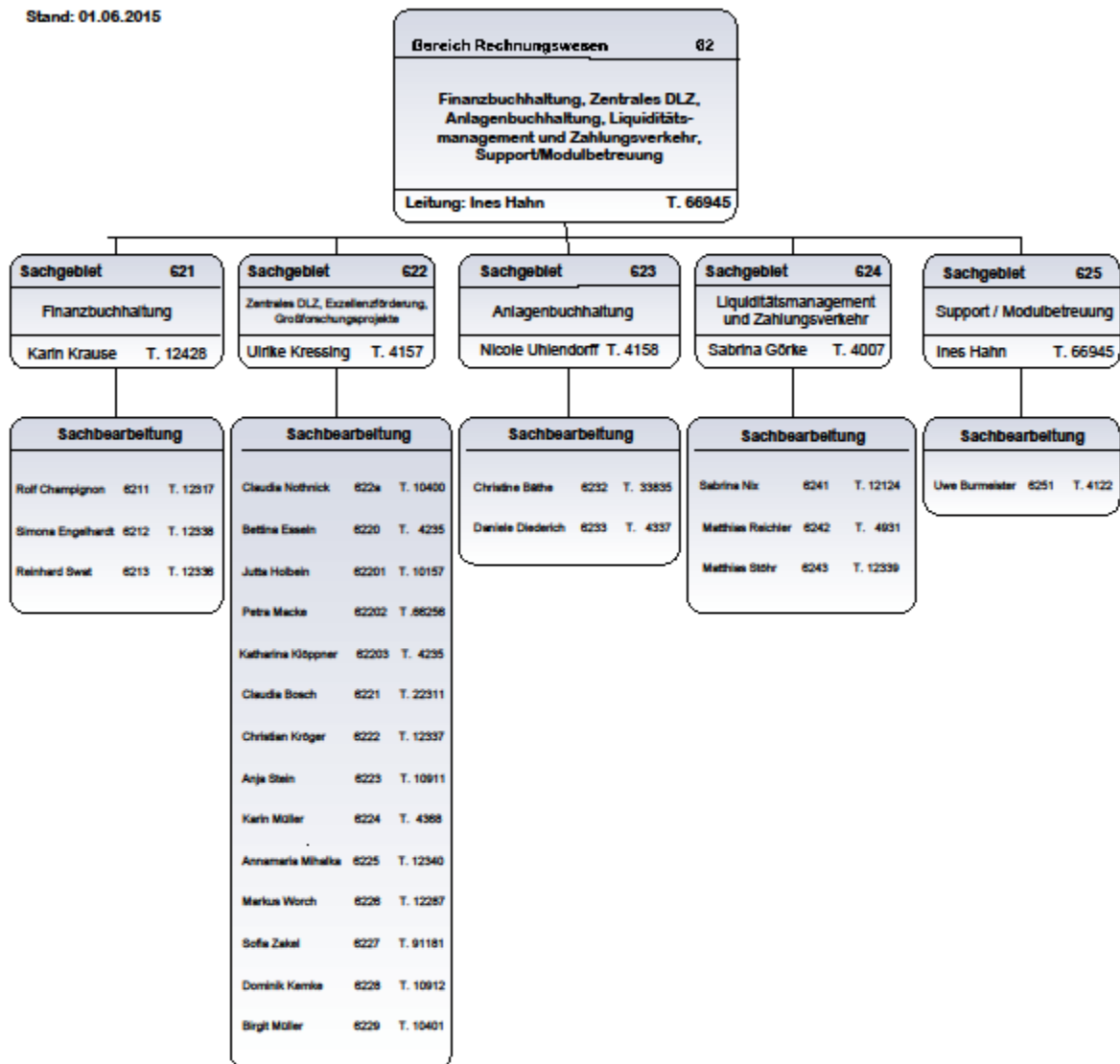
Die Leitung der Abteilung Finanzen hat ausgelöst durch Veränderungen im Personalbestand die Zuordnung der Aufgaben aktualisiert (§ 3 Abs. 1 der Geschäftsordnung der Verwaltung in der Fassung der Bekanntmachung vom 07.02.2007 (Amtliche Mitteilungen Nr. 1/2007 S. 1), zuletzt geändert durch Beschluss des Präsidiums vom 21.06.2011 (Amtliche Mitteilungen I Nr. 1/2011 S. 2).

Das neugefasste Organigramm der Abteilung wird nachfolgend bekannt gemacht.





Stand: 01.06.2015



Fakultätsübergreifende Einrichtungen:

Der Senat und das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen haben am 26.11.2014 beziehungsweise am 09.12.2014 im Einvernehmen die Ordnung des Sonderforschungsbereichs 1136 „Bildung und Religion in Kulturen des Mittelmeerraums von der Antike bis zum Mittelalter und zum klassischen Islam“ der Georg-August-Universität Göttingen beschlossen (§ 41 Abs. 1 Satz 1 NHG in Verbindung mit § 11 Abs. 3 Satz 2 (GO); § 37 Abs. 1 Satz 3 NHG in Verbindung mit § 11 Abs. 3 Satz 2 GO).

Ordnung des Sonderforschungsbereichs 1136***„Bildung und Religion in Kulturen des Mittelmeerraums und seiner Umwelt von der Antike bis zum Mittelalter und zum Klassischen Islam“*****§ 1 Name, Sprecherhochschule und Aufgaben des Sonderforschungsbereichs**

(1) Der Sonderforschungsbereich 1136 „Bildung und Religion in Kulturen des Mittelmeerraums und seiner Umwelt von der Antike bis zum Mittelalter und zum Klassischen Islam“ (im Folgenden: SFB) ist ein interdisziplinärer Forschungsverbund, der von der Georg-August-Universität Göttingen (im Folgenden: Universität Göttingen) als Sprecherhochschule getragen wird.

(2) ¹In dem Sonderforschungsbereich werden miteinander zusammenhängende Forschungsvorhaben auf den Gebieten der historischen Religions- und Bildungsforschung in Fächern der Philosophischen und der Theologischen Fakultät bearbeitet. ²Er gliedert sich in vier Projektbereiche, die aus insgesamt neunzehn Teilprojekten sowie einem zentralen Management-Projekt bestehen.

(3) Der Forschungsverbund setzt sich zur Aufgabe, die Interaktion mit anderen Forschungseinrichtungen, den wissenschaftlichen Nachwuchs und die internationale Zusammenarbeit zu fördern.

§ 2 Mitgliedschaft; Angehörige

(1) Dem SFB gehören stimmberechtigte Mitglieder sowie Angehörige ohne Stimmrecht an.

(2) ¹Mitglieder im SFB sind alle im DFG-Antrag und hierzu bestehenden Ergänzungsanträgen aufgeführten und von der DFG genehmigten Teilprojektleiterinnen oder Teilprojektleiter sowie die promovierten Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler, die in den Teilprojekten eigenverantwortlich wissenschaftliche Leistungen erbringen, indem sie an Antragstellung und/oder Durchführung in einem erheblichen Umfang beteiligt sind. ²Besteht eine Mitgliedschaft nicht bereits auf Grund des DFG-Antrags (einschließlich Ergänzungsanträgen), bedarf es eines Antrags der Wissenschaftlerin oder des Wissenschaftlers.

(3) Angehörige sind alle Personen, die im Rahmen des Sonderforschungsbereichs wissenschaftlich oder administrativ tätig sind, ohne Mitglied nach Absatz 2 zu sein.

(4) Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler, die an Forschungsthemen des SFB arbeiten, ohne Mitglied nach Absatz 2 zu sein, können die Angehörigkeit beim Vorstand beantragen.

(5) ¹Die Mitgliedschaft erlischt

a) wenn das Mitglied seinen Austritt aus dem Sonderforschungsbereich gegenüber der Sprecherin oder dem Sprecher schriftlich anzeigt;

b) mit Pensionierung oder Emeritierung, sofern nicht die Weiterführung des Projekts oder die Vertretung des Lehrstuhls durch das betroffene Mitglied durch Vertrag ermöglicht wird;

c) mit Beendigung des Teilprojekts oder der im Teilprojekt vorgesehenen Aufgaben.

²Die Mitgliedschaft soll entzogen werden, wenn ein Mitglied Pflichten nach § 3 oder sonstige Pflichten wiederholt oder in erheblichem Umfang nicht erfüllt; dem Mitglied ist zuvor unter Setzung einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. ³Die Entscheidung ist dem betroffenen Mitglied in Textform mitzuteilen und zu begründen.

(6) Über Aufnahme und Entzug der Mitgliedschaft entscheidet der Vorstand, im Falle des Entzugs mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Mitglieder.

(7) ¹Für den Status als Angehörige oder Angehöriger gelten die Bestimmungen der Absätze 5 und 6 entsprechend. ²Bei Zweifeln, ob eine Person als Mitglied oder als Angehörige oder Angehöriger aufgenommen wird, entscheidet der Vorstand mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Mitglieder.

§ 3 Rechte und Pflichten

(1) ¹Die Mitglieder sind verpflichtet, an der Erfüllung der Berichtspflicht, insbesondere gegenüber der DFG, im Umfang der eigenen Mitarbeit im SFB mitzuwirken; diese Pflicht bleibt vom Ende der Mitgliedschaft unberührt. ²Treten Umstände auf, die die erfolgreiche Durchführung eines Projekts gefährden, hat das für das Projekt verantwortliche Mitglied unverzüglich die Sprecherin oder den Sprecher zu informieren; diese oder dieser hat unverzüglich die Präsidentin oder den Präsidenten zu unterrichten, sofern hierdurch für die Universität Göttingen oder deren Trägerstiftung schwere Nachteile drohen.

(2) Die Mitglieder sind verpflichtet, an der konzeptionellen und organisatorischen Arbeit, der Nachwuchsförderung sowie an der Verwaltung des SFB nach Maßgabe der DFG-Vorgaben und dieser Ordnung mitzuwirken.

(3) ¹Die Mitglieder sind zur Zusammenarbeit, gegenseitigen Beratung und Unterstützung verpflichtet. ²Gemeinsame infrastrukturelle Ressourcen sowie die Mittel des SFB können von allen Mitgliedern im Rahmen der Verfügbarkeit und der hierzu bestehenden Verwendungsvorgaben und Beschlüsse in Anspruch genommen werden.

(4) Die Mitglieder sind verpflichtet, alle für den SFB geltenden Bestimmungen, insbesondere die DFG-Vorgaben, diese Ordnung und die auf der Grundlage dieser Ordnung erlassenen Beschlüsse des Vorstands, zu befolgen.

(5) Die Mitglieder sind verpflichtet, die Geschäftsstelle des SFB über jede für die Mitgliedschaft relevante Änderung zu unterrichten.

(6) ¹Die Teilprojektleiterinnen und Teilprojektleiter sind:

- a) verantwortlich für die ordnungsgemäße Durchführung des Forschungsvorhabens;
- b) verantwortlich für die Weitergabe von Informationen an die Mitglieder und Angehörigen ihres Teilprojekts, soweit die Informationen von Bedeutung für die Durchführung des jeweiligen Vorhabens sind;
- c) verantwortlich für die Durchführung von Bachelor- und Master-Arbeiten in ihrem Teilprojekt;
- d) verantwortlich für die sachgerechte Mittelverwendung und für die Dokumentation von Verwendungsnachweisen einschließlich des Nachweises der im Antrag genannten Ausgaben für die Grundausstattung;
- e) verpflichtet, nach Abschluss einer Förderperiode bzw. bei Beendigung des Teilprojektes einen Bericht über die Arbeiten im Projekt vorzulegen; diese Pflicht bleibt vom Ende der Mitgliedschaft unberührt.

²Endet die Mitgliedschaft einer Teilprojektleiterin oder eines Teilprojektleiters durch Weggang von der Universität Göttingen, können die dem SFB für das betroffene Teilprojekt bewilligten Geräte und Finanzmittel während der Laufzeit des SFB grundsätzlich nicht mitgenommen werden; hiervon abweichende Festlegungen (z.B. Mitnahme von Geräten) bedürfen der Zustimmung des Vorstands des SFB sowie der Präsidentin oder des Präsidenten der Universität Göttingen. ³Eine derartige Standortänderung von Geräten über 10.000 Euro während der Laufzeit des SFB ist mit der DFG abzustimmen.

(7) In Veröffentlichungen, die auf Forschungsarbeiten im Rahmen des SFB zurückgehen, muss auf die Förderung durch die DFG hingewiesen werden.

(8) Für Angehörige gelten die Bestimmungen der Absätze 1 bis 7 entsprechend.

§ 4 Organe des SFB

Der SFB hat folgende Organe:

- a) Mitgliederversammlung,
- b) Vorstand,
- c) Sprecherin oder Sprecher.

§ 5 Aufgaben der Mitgliederversammlung

(1) ¹Die Mitgliederversammlung hat folgende Aufgaben:

- a) Vorschläge für die Beschlussfassung über die Ordnung und ihre Änderung;
- b) Verabschiedung des Gesamtfinanzierungsantrags;
- c) Wahl und Abwahl der Vorstandsmitglieder (§ 6 Abs. 1);
- d) Entgegennahme des jährlichen Berichts der Sprecherin oder des Sprechers;
- e) Stellungnahmerecht zu der Arbeit des Vorstandes in Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung.

²Beschlüsse nach Satz 1 Buchstaben a) und c) bedürfen der absoluten Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder.

(2) Die Sitzungen der Mitgliederversammlung finden statt, sooft es die Geschäftslage erfordert, mindestens aber zweimal im Jahr, sowie auf Antrag von fünf Mitgliedern.

(3) Anträge zur Aufnahme von Tagesordnungspunkten sind in Textform spätestens zwei Wochen vor dem Sitzungstermin bei der Sprecherin oder dem Sprecher anzumelden, die oder der die Tagesordnung festlegt und spätestens eine Woche vor dem Sitzungstermin an alle Mitglieder in Textform versendet.

§ 6 Zusammensetzung, Amtszeiten und Aufgaben des Vorstands

(1) Der Vorstand besteht aus fünf Mitgliedern: der Sprecherin oder dem Sprecher, der stellvertretenden Sprecherin oder dem stellvertretenden Sprecher sowie drei weiteren Mitgliedern.

(2) ¹Die Mitglieder des Vorstands werden für die Dauer einer Förderperiode gewählt. ²Für die drei weiteren Vorstandsmitglieder sind zugleich Stellvertretungen zu wählen. ³Die Mitgliederversammlung kann ein Vorstandsmitglied dadurch abwählen, dass sie mit der Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Mitglieder eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger wählt. ⁴Wählbar sind unbefristet beschäftigte, hauptberufliche Mitglieder der Hochschullehrergruppe der Universität Göttingen, die Mitglieder des SFB sind; die Sprecherin oder der Sprecher ist Teilprojektleitung des Verwaltungsprojektes, muss jedoch kein wissenschaftliches Projekt leiten.

(3) ¹Der Vorstand ist für alle Angelegenheiten zuständig, soweit sie nicht durch diese Ordnung einem anderen Organ zugeordnet werden. ²Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere

- a) Entwicklung des wissenschaftlichen Programms und Überwachung der Umsetzung der Forschungsvorhaben im Antragszeitraum;
- b) Vorbereitung des Gesamtfinanzierungsantrags, interne Vorprüfung der Teilprojektanträge sowie Beschluss über Änderungen finanzieller Aspekte von Teilprojektanträgen (z.B. inhaltlich begründete Beendigung oder Anschubfinanzierung eines Teilprojektes);
- c) Entwicklung von Strategien für die Folgeantragstellung;
- d) Entscheidung über die Aufnahme neuer Teilprojekte während des Förderzeitraums;

- e) Entscheidungen über Umdispositionsanträge von mehr als 5.000 Euro;
- f) Personalangelegenheiten; insbesondere Mitwirkung bei der Einstellung und Entlassung von Beschäftigten durch die Universität Göttingen oder beteiligte Einrichtungen, die aus Mitteln des SFB bezahlt werden;
- g) Entscheidung über die Aufnahme von Mitgliedern und über den Entzug der Mitgliedschaft;
- h) Beschluss von Richtlinien insbesondere auf folgenden Gebieten: Mittelverwendung, Konkretisierung der Pflichten zur Aufbewahrung von Primärdaten, Verwertung von Forschungsergebnissen;
- i) Abstimmung mit dem Präsidium über Fragen der Grundausrüstung sowie Berufungsfragen;
- j) Beratung über die Beantragung und Beschaffung von durch mehrere Teilprojekte genutzten Geräten;
- k) Durchführung wissenschaftlicher Veranstaltungen des SFB;
- l) Initiierung von interdisziplinären Publikationen;
- m) Konzeption und Organisation von Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung.

³Eine Richtlinie nach Satz 1 Buchstabe h) bedarf der Genehmigung durch das Präsidium; das Präsidium kann die Genehmigungskompetenz auf ein Präsidiumsmitglied oder eine Verwaltungseinheit der Zentralverwaltung übertragen.

§ 7 Amtszeit und Aufgaben der Sprecherin oder des Sprechers

- (1) ¹Die Sprecherin oder der Sprecher ist Vorsitzende oder Vorsitzender von Vorstand und Mitgliederversammlung. ²Sie oder er vertritt den Sonderforschungsbereich im Rahmen der durch die Grundordnung bestimmten Befugnisse nach außen.
- (2) Im Falle der Verhinderung wird die Sprecherin oder der Sprecher durch die stellvertretende Sprecherin oder den stellvertretenden Sprecher vertreten.
- (3) ¹Die Sprecherin oder der Sprecher ist nach Maßgabe dieser Ordnung an die Beschlüsse der Mitgliederversammlung gebunden und für ihre oder seine Entscheidungen der Mitgliederversammlung rechenschaftspflichtig. ²Sie oder er berichtet der Mitgliederversammlung über die Arbeit des Vorstands und des Erweiterten Vorstands.
- (4) ¹Zu ihren oder seinen Aufgaben gehört
- a) die Überwachung der Mittelverwaltung und -abrechnung;
 - b) die Entscheidung über Umdispositionsanträge bis einschließlich 5.000 Euro;
 - c) die Einberufung von Sitzungen des Vorstandes und der Mitgliederversammlung;
 - d) die Information der Mitglieder und Angehörigen;
 - e) die Leitung des „Z-Projekts: Zentrale Aufgaben“.

²Sie oder er führt die laufenden Geschäfte aus dem Aufgabenbereich des Vorstandes in eigener Zuständigkeit.

§ 8 Verfahren zur Vergabe zentral verwalteter Mittel

(1) ¹Anträge auf zentrale Mittel des Sonderforschungsbereichs können nur Mitglieder des SFB stellen. ²Es stehen zentrale Mittel für folgende Zwecke zur Verfügung:

- a) Dienstreisen;
- b) Kosten für Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler;
- c) Workshops und Tagungen;
- d) Publikationen, sofern zweifelsfrei nachgewiesen wird, dass die Publikation im Rahmen eines Forschungsprojekts des SFB entstanden ist;
- e) Personal;
- f) Gleichstellungsmaßnahmen;
- g) Pauschale Mittel (beinhaltet das Start-up fund Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen oder Nachwuchswissenschaftler).

³Der Antrag ist basierend auf dem im DFG-Antrag genannten Bedarf bei der Sprecherin oder dem Sprecher einzureichen. ⁴Der Vorstand entscheidet im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel über den Antrag; im Falle von Dienstreisen und Gastwissenschaftlerkosten muss der Antrag spätestens zwei Wochen vor Beginn der Reise oder des Gastaufenthalts eingegangen sein.

§ 9 Verbleib der angeschafften Geräte

(1) Ressourcen sowie nicht verbrauchte Mittel der Teilprojekte fallen grundsätzlich an den SFB zurück; über Ausnahmen entscheidet der Vorstand im Einvernehmen mit dem für Forschung zuständigen Präsidiumsmitglied.

(2) Der Vorstand muss stets über den aktuellen Standort von Geräten und Ausrüstung des SFB informiert werden.

§ 10 Allgemeine Verfahrensgrundsätze

(1) ¹Die Sitzung eines Organs wird von der Sprecherin oder dem Sprecher einberufen und geleitet. ²Die Organe sind beschlussfähig, wenn die Sitzung ordnungsgemäß einberufen wurde und wenigstens die Hälfte der Mitglieder, darunter die Sprecherin oder der Sprecher oder die Stellvertretung, anwesend sind; im Falle der Mitgliederversammlung ist Beschlussfähigkeit bereits dann gegeben, wenn wenigstens 40 vom Hundert der Mitglieder anwesend sind. ³Die Sitzung eines Organs ist ordnungsgemäß einberufen, wenn die Einladung in Textform durch die Sprecherin oder den Sprecher mit einer Frist von wenigstens einer Woche, im Falle der Mitgliederversammlung mit einer Frist von wenigstens

zwei Wochen ergeht. ⁴Wird wegen Beschlussunfähigkeit zu einer weiteren Sitzung eingeladen, kann die Ladungsfrist angemessen verkürzt werden. ⁵Ein Organ kann Dritte, insbesondere Mitglieder oder Angehörige des SFB, in Einzelfragen beratend hinzuziehen.

(2) ¹Beschlüsse werden, soweit nicht anders per Gesetz, Verordnung, Grundordnung oder in dieser Ordnung vorgesehen, mit der Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst (einfache Mehrheit). ²Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der Sprecherin oder des Sprechers; dies gilt nicht für die Wahl der Sprecherin oder des Sprechers.

(3) ¹Über die Sitzung eines Organs ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, das von der Sprecherin oder dem Sprecher zu unterzeichnen und den Mitgliedern binnen zwei Wochen in Textform zuzuleiten ist. ²Protokolle gelten als genehmigt, wenn innerhalb von zwei weiteren Wochen kein Änderungsantrag von Seiten eines in der Sitzung anwesenden Mitglieds erfolgt. ³Über den Änderungsantrag entscheidet das Organ. ⁴Die Beschlussfassung im Umlaufverfahren ist durch die Sprecherin oder den Sprecher in einem Vermerk zu protokollieren.

(4) Eine Erklärung zu Protokoll sowie eine dazu abgegebene Begründung, die als Anlage zu Protokoll gegeben werden soll, bedürfen der Textform und sind in das Protokoll aufzunehmen; die Erklärung und die Begründung sind innerhalb einer Woche nach dem Sitzungstag, an dem die Angelegenheit beraten wurde, bei der Sprecherin oder dem Sprecher einzureichen.

(5) Kann eine Entscheidung eines nach dieser Ordnung zuständigen Organs nicht rechtzeitig herbeigeführt werden und droht hierdurch für den SFB ein schwerer Nachteil, so fasst den erforderlichen Beschluss

a) der Vorstand anstelle der Mitgliederversammlung,

b) die Sprecherin oder der Sprecher anstelle des Vorstands.

Das betroffene Organ ist unverzüglich per E-Mail über die Beschlussfassung zu unterrichten.

(6) Die Finanzabteilung ist bei Umdispositionsanträgen zu beteiligen.

(7) Bewilligt die DFG eine abweichende Zahl an Projekten im Sinne des § 1 Abs. 2, gilt die Ordnung in diesem Umfang als geändert, ohne dass es einer weiteren Beschlussfassung bedarf; die Änderung ist in geeigneter Weise bekannt zu machen.

§ 11 Schlussvorschrift

(1) ¹Die vorliegende Ordnung tritt am Tage nach der Bekanntmachung in den Amtlichen Mitteilungen I der Georg-August-Universität Göttingen in Kraft. ²Die vorliegende Ordnung tritt zugleich mit der Aufhebung des SFB außer Kraft.

(2) ¹Bei Inkrafttreten dieser Ordnung besteht der Vorstand aus folgenden Mitgliedern:

Prof. Dr. Peter Gemeinhardt (Sprecher),

Prof. Dr. Tanja S. Scheer (stellvertretende Sprecherin),

Prof. Dr. Sebastian Günther (Stellvertretung: Prof. Dr. Reinhard Feldmeier),
Prof. Dr. Ilinca Tanaseanu-Döbler (Stellvertretung: Prof. Dr. Heinz-Günther Nesselrath),
Prof. Dr. Florian Wilk (Stellvertretung: Prof. Dr. Heike Behlmer).

²Der Vorstand nach Satz 1 führt die Geschäfte bis längstens zum 31.03.2016 fort. ³Die Wahl eines neuen Vorstands ist bis spätestens zum Ende des Wintersemesters 2015/16 durchzuführen. ⁴Die Amtszeit des neu zu wählenden Vorstands nach Satz 3 endet mit Ablauf des 30.06.2019.
