



Datum: 06.12.2016 Nr.: 65

**Inhaltsverzeichnis**

	<u>Seite</u>
<b><u>Präsidium und Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen:</u></b>	
Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe	1882
Forschungsdaten-Leitlinie der Universität Göttingen (einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen)	1893
Open-Access-Leitlinie der Universität Göttingen (einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen)	1895
<b><u>Fakultätsübergreifende Einrichtungen:</u></b>	
Ordnung des Graduiertenkollegs 1723 „Globalization and Development“	1897

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](http://www.uni-goettingen.de/de/sh/6800.html)

**Präsidium und Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen:**

Zwischen dem Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts, dem Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen und dem Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen sowie dem Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen wurde die Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe abgeschlossen (§ 78 Abs. 2 NPersVG in der Fassung der Bekanntmachung vom 22.01.2007 (Nds. GVBl. S. 11), zuletzt geändert gemäß Artikel 1 des Gesetzes vom 15.12.2015 (Nds. GVBl. S. 393)).

Die Dienstvereinbarung wird nachfolgend bekannt gemacht und tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt die bisherige Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe an der Georg-August-Universität Göttingen vom 01.12.1996, deren Abschluss in den Amtlichen Mitteilungen Nr. 10 vom 01.10.1998 bekannt gemacht wurde, außer Kraft.

## **Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe**

zwischen der

**Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts,  
vertreten durch die Präsidentin,**

und dem

**Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen**

sowie der

**Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts Universitätsmedizin Göttingen,  
vertreten durch den Vorstand,**

und dem

**Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen**

### **Präambel**

Die Georg-August-Universität Göttingen und die Universitätsmedizin Göttingen haben im Rahmen ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz und ihrer Fürsorgepflicht für die Beschäftigten Suchtprävention und Suchthilfe als Teil ihres jeweiligen Betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert.

Durch Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz können Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden. Die Vermeidung von Gefährdungen und die sachgerechte Hilfe zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen sind zentrale Ziele dieser Vereinbarung.

Zur Unterstützung und als Handlungsrahmen für alle Beteiligten wird zwischen dem Präsidium bzw. dem Vorstand der UMG und den Personalvertretungen diese Dienstvereinbarung geschlossen.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts (Universität und UMG).

## § 2 Zielsetzungen

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,
  - dem Missbrauch von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen und entgegenzuwirken,
  - die Arbeitssicherheit zu verbessern,
  - suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten frühzeitig Hilfe anzubieten,
  - für alle Beschäftigten ein durchschaubares und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen,
  - die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.
- (2) Bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen sowie sonstigen Verfahren sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.
- (3) Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung für alle Beschäftigten der Dienststellen.

## § 3 Gebrauch, Ausschank und Abgabe von Suchtmitteln

- (1) Der verantwortungsbewusste Umgang mit Alkohol und Medikamenten wird erwartet.
- (2) Der Konsum illegaler Drogen und neuer psychoaktiver Substanzen (NPS) ist verboten.
- (3) Bezüglich des Rauchens von Tabak und des Gebrauchs von E-Zigaretten wird auf das Rauchverbot in den Gebäuden der Universität und UMG hingewiesen. Es gilt zudem die jeweilige Hausordnung.
- (4) Der Konsum alkoholischer Getränke ist während der Dienstzeit / in der Dienststelle nicht erlaubt. Seltene Ausnahmen hiervon bedürfen der Zustimmung der Leitung der Einrichtung.
- (5) Zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Alkohol und Nikotin unterbleibt im Verantwortungsbereich der Universität und der Universitätsmedizin die Abgabe von alkoholischen Getränken und Tabakwaren.

## § 4 Arbeitsschutz

- (1) Gemäß § 7 (2) der DGUV<sup>1</sup> Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ dürfen Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigt werden. Zudem dürfen Beschäftigte sich nach § 15 (2) nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen psychoaktiven Substanzen in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.  
Zu beachten ist, dass auch bei sachgemäßem Umgang mit ärztlich verordneten Medikamenten die Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sein kann.
- (2) Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere psychoaktive Substanzen wird folgendes Vorgehen vereinbart:
  - a) Bei Verdacht, dass ein/e Beschäftigte/r unter Einfluss von Alkohol oder anderen psychoaktiven Substanzen steht, muss die Führungskraft entscheiden, ob die/der Beschäftigte ohne Gefahr für sich oder andere ihre/seine Tätigkeit fortsetzen kann. Führungskräfte sind auch angehalten, entsprechenden Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
  - b) Die Entscheidung, Beschäftigte, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen psychoaktiven Substanzen stehen, vom Arbeitsplatz zu entfernen, richtet sich nach der allgemeinen Lebenserfahrung der Führungskraft und dem sogenannten "Beweis des ersten Anscheins".
  - c) Die Führungskraft sollte mindestens eine weitere Person hinzuziehen (Beweishilfe).

---

<sup>1</sup> DGUV = Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

- d) Der oder die Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Alkoholttest oder bei anderen Suchtmitteln einem geeigneten Nachweisverfahren zu unterziehen. Die Untersuchung kann auch beim Betriebsärztlichen Dienst durchgeführt werden.
  - e) Wird der oder die Beschäftigte nach Hause entlassen, organisiert die Führungskraft bei Bedarf den sicheren Heimtransport. Ggf. hierfür entstehende Mehrkosten trägt die Dienststelle.
- (3) Bei wiederholten Vorfällen oder Unfällen ist der oder die Beschäftigte in der Regel umzusetzen, wenn an dem bisherigen Arbeitsplatz die Gefährdung der Beschäftigten und Dritter zu befürchten ist.

#### **§ 5 Information der Beschäftigten sowie Schulungen**

- (1) Die Beschäftigten erhalten regelmäßig Schulungsangebote über Suchtgefahren und zu den Gefahren des Missbrauchs von psychoaktiven Substanzen.
- (2) Die Führungskräfte sollen über Grundsätze der Gesprächsführung mit suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschult werden.

#### **§ 6 Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln**

Treten in einer Organisationseinheit oder einer Beschäftigungsgruppe verstärkt Suchtmittelmissbrauch und / oder dessen Folgen auf, wird gemeinsam mit den Beschäftigten, Führungskräften, der Einrichtung für Suchtprävention und Suchthilfe sowie dem Betriebsärztlichen Dienst überprüft, ob ein Zusammenhang mit der Arbeitssituation bestehen kann. Ziel ist es, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation festzulegen und umzusetzen.

#### **§ 7 Arbeitskreis "Suchtprävention und Suchthilfe"**

- (1) Dem Arbeitskreis obliegt die langfristige konzeptionelle und inhaltliche Planung der betrieblichen Suchthilfe.
- (2) Dem Arbeitskreis gehören an:
  - je ein Vertreter/eine Vertreterin der Dienststellenleitungen Universität und Universitätsmedizin,
  - je ein Vertreter/eine Vertreterin der Personalräte Universität und Universitätsmedizin,
  - ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin der Einrichtung der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe,
  - ein Vertreter/eine Vertreterin des Betriebsärztlichen Dienstes.Weitere interne und externe Beteiligte oder Fachkräfte können bei Bedarf hinzugezogen werden.

#### **§ 8 Einrichtung der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe**

- (1) Es besteht eine Einrichtung der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe. Sie ist hauptamtlich mit einer Suchtberaterin / einem Suchtberater besetzt.
- (2) Die Einrichtung arbeitet auf der Grundlage entsprechend der aktuellen Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS).
- (3) Die Suchtberatung arbeitet in der individuellen Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei. Sie ist über alle im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Sachverhalte gegenüber Per-



sonen außerhalb der Einrichtung der betrieblichen Suchtprävention und -hilfe zur Verschwiegenheit verpflichtet. Gesetzliche Sonderregelungen bleiben unberührt.

- (4) Für Beratungen werden geeignete Räume zur Verfügung gestellt.
- (5) Der/dem Suchtberater/in ist die Möglichkeit der fachbezogenen Fortbildung und Supervision zu geben.

### **§ 9 Aufgaben der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe**

- (1) Die Suchtberaterin / der Suchtberater organisiert in Abstimmung mit dem Arbeitskreis die präventiven Maßnahmen, ist in der Information über Suchtgefährdung und -erkrankung tätig und unterbreitet Vorschläge zur Gesundheitsförderung und zur Beseitigung von (in der Arbeit liegenden) Ursachen eines erhöhten Suchtmittelkonsums.
- (2) Ihre/seine Aufgabe umfasst die Prävention und die Hilfe bei Suchtgefährdung und -erkrankung. Es ist ihre/seine Aufgabe, Hilfsangebote zu unterbreiten, Unterstützung zu gewähren und Führungskräfte zu beraten. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll die betriebliche Hilfe die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen stärken. Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zur betrieblichen Suchthilfe. Sie/er berät Beschäftigte bei Suchtgefährdung oder Problemen in ihrem Umfeld. Sie/er kooperiert hierzu mit den Beratungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in der Region.
- (3) Sie/er berät und unterstützt die Führungskräfte bei der Einleitung von Maßnahmen nach den Grundsätzen dieser Vereinbarung.

### **§ 10 Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung**

- (1) Die frühzeitige und konsequente Intervention bei Auffälligkeiten gehört zu den wirksamsten Maßnahmen im Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz. Mit zunehmender Dauer des riskanten und gefährdenden Konsums und Verhaltens können sich negative Auswirkungen in allen Lebensbereichen zeigen. Unterstützend wirkt, Beschäftigte, die im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein Suchtmittelmissbrauch nahe liegt, auf ihr Verhalten anzusprechen und auf Hilfemöglichkeiten hinzuweisen.
- (2) Liegen Führungskräften Hinweise auf einen Suchtmittelmissbrauch bei Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen und ihnen aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können. Insbesondere soll auf die betriebliche Suchthilfe verwiesen werden. Auch die Führungskräfte erhalten für ihre Aufgaben Unterstützung durch die betriebliche Suchtberatung.

### **§ 11 Stufenplan**

- (1) Entsteht bei unmittelbaren Führungskräften der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr nachkommen und dies mit einem Suchtmittelge- oder -missbrauch bzw. mit süchtigem Verhalten in Verbindung steht, sind sie gehalten, nach dem Stufenplan (Anlage 1) vorzugehen.
- (2) Das Gespräch der 1. Stufe ist ein Vier-Augen-Gespräch zwischen der Führungskraft und der/dem Beschäftigten. Die Gespräche ab der 2. Stufe werden von einer Führungskraft in Abstimmung mit der Personalabteilung initiiert und geleitet. Hierzu sollte sie im Vorfeld die Beratung der betrieblichen Suchtberatung in Anspruch nehmen.
- (3) Die Teilnehmenden klären zunächst, in welcher Stufe das Gespräch stattfindet.

- (4) Datum und Ergebnis der Gespräche ab Stufe 2 werden schriftlich festgehalten. Die Protokollführung liegt in der Verantwortung der Führungskraft. Allen Beteiligten wird eine Kopie des Protokolls ausgehändigt.
- (5) Bei Vorfällen oder bei Notwendigkeiten werden die Gespräche in kürzeren Zeitabständen terminiert.

### **§ 12 Rückkehr an den Arbeitsplatz**

- (1) Während oder unmittelbar nach Abschluss einer therapeutischen Maßnahme wird ein weiteres Gespräch entsprechend dem Stufenplan durchgeführt, um Unterstützungsmaßnahmen und Erfordernisse für eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz zu vereinbaren. Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, werden je nach Lage des Einzelfalls, soweit erforderlich und möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht. Auf Wunsch des oder der Beschäftigten nehmen auch Kollegen und Kolleginnen an diesem Gespräch teil.
- (2) Über die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz hinaus kann ein Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 (2) SGB IX bestehen und/oder dieses von dem/der Beschäftigten gewünscht werden. Für den Fall, dass Stufenplan und das BEM-Verfahren parallel laufen, wird festgestellt, dass der Stufenplan vorrangig ist.
- (3) Bei einer Kündigung wegen Suchtmittelabhängigkeit oder -missbrauchs wird der / dem Betroffenen eine Wiedereinstellung in Aussicht gestellt, wenn innerhalb eines Jahres nach dem Ausscheiden durch ärztliches Zeugnis der erfolgreiche Abschluss einer Entziehungsbehandlung nachgewiesen wird und sie / er zum Zeitpunkt der vorzunehmenden Einstellung nach der Beurteilung des Betriebsärztlichen Dienstes als abstinent anzusehen ist. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung, insbesondere nicht auf den alten Arbeitsplatz.

### **§ 13 Rückfall**

Rückfälle nach einer Therapie oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch. Fallen betroffene Beschäftigte wieder durch suchtmittelbedingtes Verhalten und durch Dienstpflichtverletzungen auf, so berät sich der an der zuletzt durchgeführten Stufe beteiligte Personenkreis und stellt Einvernehmen über das weitere Vorgehen her.

### **§ 14 Vertraulichkeit / Tilgung**

- (1) Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung eines oder einer Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln.
- (2) Für die Tilgung von Vermerken in der Personalakte gilt in der Regel ein Zeitraum von 3 Jahren. Beginn und Umfang des Tilgungszeitraums sind im Vermerk festzuhalten. Für die Tilgung ist zuverlässig Sorge zu tragen.

### **§ 15 Schlussbestimmungen**

- (1) Änderungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen I in Kraft.

- (3) Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung undurchführbar oder unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Durchführbarkeit oder Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmung soll diejenige durchführbare oder wirksame Regelung treten, die dem möglichst nahe kommt, was die Vertragsparteien mit der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmung beabsichtigten.
- (4) Diese Dienstvereinbarung kann von jeder Vertragspartei schriftlich mit einer Frist von vier Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Alle Parteien bemühen sich in diesem Fall innerhalb eines halben Jahres eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Bereits laufende Verfahren und neu auftretende Fälle werden analog der zuletzt gültigen Dienstvereinbarung weitergeführt. Einvernehmliche Änderungen sind jederzeit möglich und bedürfen der Schriftform.

Göttingen, den 15.11.2016

Für die Georg-August-Universität Göttingen



Dr. Holger Schroeter  
Hauptberuflicher Vizepräsident für Finanzen und Personal

Für den Personalrat der Georg-August-Universität



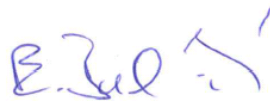
Dr. Johannes Hippe  
Vorsitzender des Personalrats

Für die Universitätsmedizin Göttingen



Prof. Dr. Heyo K. Kroemer  
Vorstand Forschung und Lehre  
Sprecher des Vorstands

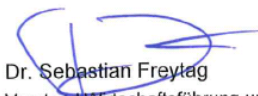
Für den Personalrat der Universitätsmedizin



Erdmuthe Bach-Reinert  
Vorsitzende des Personalrats



Dr. Martin Siess  
Vorstand Krankenversorgung

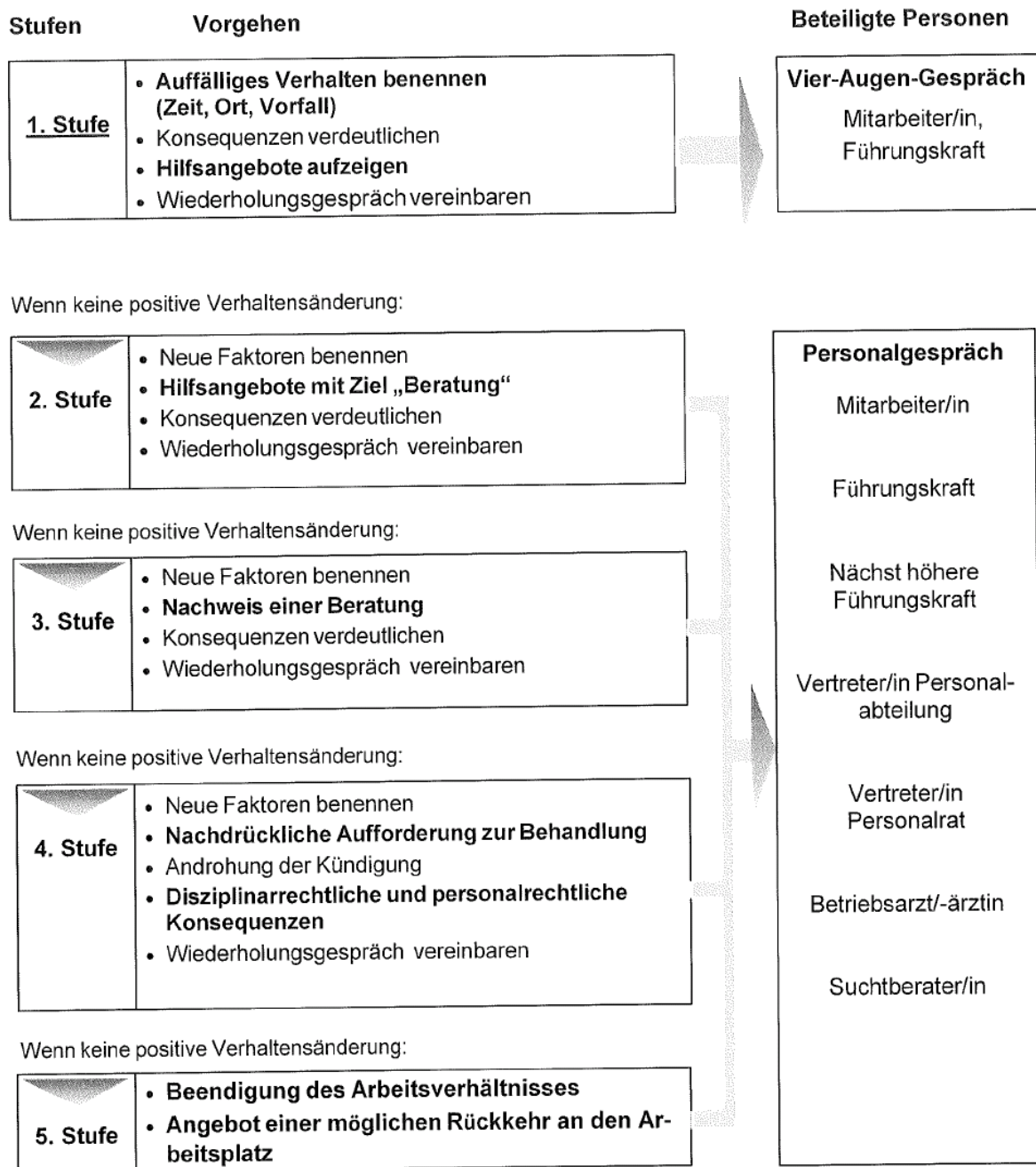


Dr. Sebastian Freytag  
Vorstand Wirtschaftsführung und  
Administration



## Dienstvereinbarung Sucht: Stufenplan

### Anlage 1 zu § 11 der Dienstvereinbarung



## **Gespräch der 1. Stufe: "Vier-Augen-Gespräch"**

### **Beteiligte: Beschäftigte/r und unmittelbare Führungskraft.**

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten oder Verstoß dagegen haben unmittelbare Führungskräfte mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall,
- Besorgnis ausdrücken, dass der/die Beschäftigte Probleme mit Suchtmitteln oder süchtigem Verhalten hat und einen vermuteten Zusammenhang mit Suchtproblem aussprechen,
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Beratungsstelle für Beschäftigte der Universität und der Universitätsmedizin) und externe Hilfen (Psychosoziale Beratungsstellen, Suchtberatungsstellen),
- Aufzeigen der Erwartungen der Führungskraft an das weitere Arbeitsverhalten,
- Ankündigung von Konsequenzen, Hinweis auf Stufenplan,
- Vereinbarung der Fortsetzung dieses Gesprächs in 6 Wochen sowie eines Gesprächs nach weiteren 6 Wochen, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben.

Das Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Datum und Inhalt des Gesprächs sollten schriftlich festgehalten werden und verbleiben bei der Führungskraft. Bei positiver Verhaltensänderung innerhalb dieser 12 Wochen kommt es zu keinen weiteren Folgen.

Kommt es zu keiner Verhaltensänderung, unterrichtet die Führungskraft die Personalabteilung über die Situation.

## **Gespräch der 2. Stufe**

### **Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare Führungskraft, ggf. nächsthöhere Führungskraft, je ein/e Vertreter oder Vertreterin der jeweiligen Personalvertretung und Personalabteilung, Betriebsärztlicher Dienst, Suchtberater oder Suchtberaterin und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung.**

- Ist es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten gekommen, findet ein Personalgespräch mit folgenden Inhalten statt:
- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs,
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten aufzeigen,
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Beratungsstelle, Betriebsärztlicher Dienst) und externe Hilfen (Suchtberatung, Psychosoziale Beratung usw.),
- **Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen,**
- Ankündigung der Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten, Hinweis auf Stufenplan.

Nach 6 bis 12 Wochen findet das nächste Gespräch in gleicher Zusammensetzung statt.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie können weitere Gespräche innerhalb der gleichen Stufe vereinbart werden.

### Gespräch der 3. Stufe

#### Beteiligte: wie im Gespräch der 2. Stufe

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten, findet ein Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche,
- Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten aufzeigen,
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Beratungsstelle, Betriebsärztlicher Dienst) und externe Hilfen (Suchtberatung, Schuldnerberatung und andere psychosoziale Beratungsstellen),
- Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen **und den Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat.**
- Wenn der oder die Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Minderleistung auf einer Suchterkrankung beruht, wird er oder sie **aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. Therapie zu begeben.** Hierfür wird Unterstützung zugesichert.

Spielt nach Aussagen des oder der Beschäftigten eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt nach seiner oder ihrer Aussage eine Suchterkrankung nicht vor, wird auf die Konsequenzen bei weiterer Auffälligkeit hingewiesen. Die Voraussetzungen für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen sind in diesem Fall erfüllt. Bei Beamten und Beamtinnen wird auf disziplinarrechtliche Konsequenzen hingewiesen.

Nach 6 bis 12 Wochen findet das nächste Gespräch in gleicher Zusammensetzung statt.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie können weitere Gespräche innerhalb der gleichen Stufe vereinbart werden.

### Gespräch der 4. Stufe

#### Beteiligte: wie im dritten Gespräch

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und nimmt der oder die Beschäftigte die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch, findet das Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Gesprächs,
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten aufzeigen,
- Angebot von innerbetrieblicher Hilfe,
- **schriftliche Aufforderung**, eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich **unmittelbar** in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht ausgeschlossen werden kann.
- Der oder die Beschäftigte wird noch einmal darauf hingewiesen,
  - dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen,
  - dass die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist,

- dass ohne Therapie eine Kündigung erfolgen kann.
- Liegt nach Auskunft des oder der Betroffenen eine Suchterkrankung nicht vor, wird ggf. nach der Benehmensherstellung mit der jeweiligen Personalvertretung eine (zweite) Abmahnung ausgesprochen. Bei Beamten und Beamtinnen werden die entsprechenden disziplinarrechtlichen Maßnahmen eingeleitet.

Personalrechtliche Konsequenzen können darüber hinaus im Einzelfalle zusätzlich sein: Umsetzung, Änderungskündigung, Herabgruppierung, Gehaltskürzung, besondere Auflagen.

Nach 6 bis 12 Wochen findet das nächste Gespräch in gleicher Zusammensetzung statt.

Bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie können weitere Gespräche innerhalb der gleichen Stufe vereinbart werden.

### **Gespräch der 5. Stufe**

#### **Beteiligte: wie im dritten und vierten Gespräch**

Ändert der oder die Beschäftigte sein bzw. ihr Verhalten nicht, werden insbesondere die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und/oder ist keine Besserung zu erwarten, erfolgt die Mitteilung über die beabsichtigte Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, und es wird über das Angebot einer möglichen Rückkehr an den Arbeitsplatz (§ 12) informiert.

Die Dienststelle entscheidet über die empfohlene Kündigung unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des jeweiligen Personalrates. Bei Beamten und Beamtinnen wird das Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst fortgeführt.

**Präsidium und Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen:**

Nach Stellungnahme des Senats der Georg-August-Universität Göttingen vom 12.03.2014 und des Fakultätsrats der Medizinischen Fakultät vom 24.03.2014 haben das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen und der Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen am 24.06.2014 beziehungsweise am 08.04.2014 die Forschungsdaten-Leitlinie der Universität Göttingen (einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen) beschlossen (§ 41 Abs. 2 Satz 2 NHG; § 63 h Abs. 2 Satz 1; § 37 Abs. 1 Satz 3 NHG; § 63 e Abs. 2 Nr. 15 NHG).

Die Forschungsdaten-Leitlinie wird nachfolgend bekannt gemacht:

**Forschungsdaten-Leitlinie der Universität Göttingen  
(einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen)****Präambel:**

Die Georg-August-Universität Göttingen (im Folgenden: Universität) verfolgt die Ziele, überlieferte Erkenntnisse kritisch zu bewahren, neues Wissen zu gewinnen und beides für Wissenschaft und Gesellschaft sowie folgende Generationen zugänglich und nutzbar zu machen. Das Management, die Sicherung, Aufbewahrung und nachhaltige Bereitstellung von Forschungsdaten müssen daher nach anerkannten Standards erfolgen und hohen Anforderungen genügen. Rechtliche und ethische Verpflichtungen sind zu beachten. Die Universität erkennt an, dass die Umsetzung der Leitlinie die Situation und Besonderheiten der Fächerkulturen zu berücksichtigen hat.

**Regelwerk:**

1. Die Universität fördert und unterstützt den freien Zugang zu Forschungsdaten.
2. Forschungsdaten sind Daten, die im Zuge der Forschung gesammelt, beobachtet, simuliert, abgeleitet oder generiert werden.
3. Das Management von Forschungsdaten umfasst deren Planung, Erfassung, Verarbeitung, und Aufbewahrung. Es sichert den Zugang, die Nachnutzung, Reproduzierbarkeit und Qualitätssicherung aller Forschungsdaten, die wissenschaftlichen Ergebnissen zugrunde liegen.
4. Die Projektleiterinnen und Projektleiter sowie eigenverantwortlich Forschende sind in der Regel für das Forschungsdatenmanagement ihrer Forschungsvorhaben verantwortlich. Sie sind insbesondere verpflichtet, die Einhaltung der guten wissenschaftlichen Praxis und der Fachstandards sicherzustellen.
5. Forschungsprojekte mit Forschungsdaten erfordern einen Datenmanagementplan, der u.a. die Zugangsrechte und -vorbehalte der Forschungsdaten darlegt.



6. Die Universität berät beim Forschungsdatenmanagement in Forschungsvorhaben von der Planung, über die Durchführung bis über das Vorhabensende hinaus und bietet geeignete Aus- und Fortbildung an.
  7. Die Universität implementiert und unterhält eine Grundausstattung an Forschungsdateninfrastruktur und stellt damit eine angemessene Aufbewahrung und die technische Verfügbarkeit von digitalen Forschungsdaten sicher. Spezifische Anforderungen sind abzustimmen und ggf. zusätzlich zu finanzieren.
  8. Die Speicherung und Archivierung digitaler Forschungsdaten erfolgt in der IT- und Informationsinfrastruktur der Universität oder in anerkannten externen oder internen Fachrepositorien.
  9. Die Universität und ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beachten beim Forschungsdatenmanagement ethische, datenschutz- und urheberrechtliche oder geheimhaltungswürdige Belange. Die Prüfung der Forschungsdaten im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes sowie vertraglicher Vereinbarungen bleibt hiervon unberührt.
  10. Bei einer Übertragung von Nachnutzungs- oder Veröffentlichungsrechten soll darauf geachtet werden, dass die Daten für wissenschaftliche Zwecke frei verfügbar bleiben.
-

**Präsidium und Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen:**

Nach Stellungnahme des Senats der Georg-August-Universität Göttingen vom 15.06.2016 und des Fakultätsrats der Medizinischen Fakultät vom 12.09.2016 haben das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen und der Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen am 28.06.2016 beziehungsweise am 14.11.2016 die Open-Access-Leitlinie der Universität Göttingen (einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen) beschlossen (§ 41 Abs. 2 Satz 2 NHG; § 63 h Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit § 41 Abs. 2 Satz 2 NHG; § 37 Abs. 1 Satz 3 NHG; § 63 b Satz 3 in Verbindung mit § 37 Abs. 1 Satz 3 NHG).

Die Leitlinie wird nachfolgend bekannt gemacht:

**Open-Access-Leitlinie der Universität Göttingen  
(einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen)**

**Präambel**

Die Georg-August-Universität Göttingen (im Folgenden: Universität) verfolgt das Ziel, die wissenschaftlichen Ergebnisse ihrer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen möglichst breit öffentlich zugänglich und nutzbar zu machen. Open Access bereitgestellte Publikationen lassen sich ohne Zugriffsbeschränkungen nutzen. Dies befördert unmittelbar und nachhaltig Forschungs- und Innovationsprozesse in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.

Wissenschaftsförderer wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Europäische Kommission fördern Open Access zu wissenschaftlichen Publikationen und Forschungsdaten. Mandate wie das der Europäischen Kommission und des Europäischen Forschungsrates machen die Umsetzung von Open Access für alle geförderten Projekte verbindlich.

Diese Leitlinie setzt einen allgemeinen Empfehlungsrahmen für Open Access an der Universität und ergänzt die von der Universität verabschiedete Leitlinie zu Forschungsdaten. Die Umsetzung berücksichtigt die Situation und Besonderheiten der Fächerkulturen.

Die Universität respektiert das von der Wissenschaftsfreiheit geschützte Prinzip der freien Wahl des Publikationsweges.

**Regelwerk**

- (1) Die Universität unterstützt und fördert Open Access für wissenschaftliche Publikationen. Sie strebt an, veröffentlichte Forschungsergebnisse ihrer Angehörigen im Open Access

bereitzustellen, empfiehlt dabei aber eine Abwägung auf Basis der Publikationskultur des jeweiligen Faches und der individuellen Karrieresituation der Autorinnen und Autoren.

- (2) Autorinnen und Autoren sollen beim Abschluss von Verlagsverträgen keine ausschließlichen Nutzungsrechte abtreten. Autorinnen und Autoren sollen sich ausdrücklich zumindest einfache Nutzungsrechte für die Verbreitung im Open Access sichern.
- (3) Autorinnen und Autoren sollen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung eine Kopie ihrer Publikation im institutionellen Open-Access-Repositoryum GoeScholar bereitstellen. Hierbei ist eine Version zu wählen, die möglichst unmittelbar online verfügbar gemacht werden kann.
- (4) Die Universität unterstützt die Publikation in Open-Access-Verlagen. Publikationsmittel sind in Drittmittelprojekten direkt mit zu beantragen (z.B. Deutsche Forschungsgemeinschaft, Europäische Kommission). Ergänzend betreibt die Universität einen Publikationsfonds.

### **Umsetzung**

- (1) Die Universität empfiehlt die Wahl von Publikationslizenzen, die eine Verbreitung im Open Access unterstützen (z.B. Creative Commons), möglichst direkt bei der Publikation im Verlag oder bei der Bereitstellung einer Kopie der Publikation in Open-Access-Repositoryen insofern dies der Verlagsvertrag gestattet.
  - (2) Der Open-Access-Publikationsfonds steht allen Universitätsangehörigen zur Verfügung und wird von der Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen betreut. Die Unterstützung erfolgt im Rahmen der vorhandenen Mittel und der Vergaberegeln der Mittelgeber.
  - (3) Die Universität betreibt einen Universitätsverlag, der Buchpublikationen im Open Access heraus gibt, insbesondere Reihen aus vielen Fachdisziplinen. Die Universität berät und unterstützt bei der praktischen Umsetzung von Open Access, beim Abschluss von Verlagsverträgen und bei der Einhaltung von Verpflichtungen aus Drittmittelprojekten. Die Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek betreibt hierfür ein Open-Access-Referat.
-

**Fakultätsübergreifende Einrichtungen:**

Der Senat und das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen haben am 26.10.2016 beziehungsweise am 15.11.2016 im Einvernehmen die Ordnung des Graduiertenkollegs 1723 „Globalization and Development“ beschlossen (§ 41 Abs. 1 Satz 1 NHG in Verbindung mit § 26 Abs. 6 Satz 3 GO; § 37 Abs. 1 Satz 3 NHG in Verbindung mit § 26 Abs. 6 Satz 3 GO).

**Ordnung des Graduiertenkollegs 1723  
„Globalization and Development“****§ 1 Definition und Zielsetzung**

(1) Das Graduiertenkolleg 1723 „Globalization and Development“ (im Folgenden: Graduiertenkolleg) ist ein Programm der Georg-August-Universität Göttingen (im Folgenden: Universität Göttingen) und der Leibniz Universität Hannover (im Folgenden: Universität Hannover) zur Förderung des graduierten wissenschaftlichen Nachwuchses.

(2) <sup>1</sup>Das Graduiertenkolleg dient als zeitlich befristetes Programm dem Ziel, die fakultätsübergreifenden und interdisziplinären Forschungs- und Lehraktivitäten an der Universität Göttingen und der Universität Hannover auf den Gebieten der Globalisierungs- und der Entwicklungsforschung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu koordinieren, durchzuführen und weiterzuentwickeln. <sup>2</sup>Die Aufgabenstellung und wissenschaftliche Zielsetzung ergibt sich aus dem von der DFG bewilligten Förderantrag für den jeweiligen Förderzeitraum.

(3) <sup>1</sup>An dem Graduiertenkolleg sind folgende Fakultäten als Trägerfakultäten beteiligt:

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (Universität Göttingen),

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (Universität Hannover).

<sup>2</sup>Federführende Fakultät ist die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (Universität Göttingen).

**§ 2 Aufgaben**

Das Graduiertenkolleg erfüllt insbesondere die folgenden Aufgaben:

- Erfüllung der fakultätsübergreifenden Hochschulaufgaben in Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung auf den Gebieten der Globalisierungs- und der Entwicklungsforschung im Rahmen der Promotionsausbildung im Graduiertenkolleg;

- Förderung der Lehre durch Unterstützung bei der Durchführung des Promotionsstudiengangs „Wirtschaftswissenschaften“ der Universität Göttingen und Promotionsstudiums „Wirtschaftswissenschaft“ der Universität Hannover;
- Förderung des Wissenstransfers und der wissenschaftlichen Kommunikation durch Planung und Durchführung von Ringvorlesungen, Symposien, Kolloquien, Gastvorträgen, Workshops mit regionaler und interdisziplinärer Themenstellung;
- Einwerbung und gemeinsame Betreuung von Drittmittelprojekten;
- Kooperation mit nationalen und internationalen Institutionen;
- Organisation, Koordination, Durchführung und Unterstützung von interdisziplinären Forschungsprojekten auf den Gebieten der Globalisierungs- und der Entwicklungsforschung;
- Öffentlichkeitsarbeit.

### **§ 3 Organe, Gliederung**

Organe des Graduiertenkollegs sind die Mitgliederversammlung und der Vorstand.

### **§ 4 Mitglieder und Angehörige**

(1) Mitglieder des Graduiertenkollegs sind:

- a) das dem Graduiertenkolleg zugeordnete Personal im Sinne des § 16 Abs. 1 Satz 1 NHG;
- b) die Doktorandinnen und Doktoranden, die in das Graduiertenkolleg aufgenommen wurden;
- c) in Zweitmitgliedschaft:
  - aa) die Antragstellerinnen und Antragsteller des Graduiertenkollegs gemäß Projektantrag,
  - bb) die von Mitgliedern oder Angehörigen des Graduiertenkollegs vorgeschlagenen, auf den Gebieten der Globalisierungs- und der Entwicklungsforschung und deren Anwendungen lehrenden und forschenden promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Mitglieder der Universität Göttingen oder der Universität Hannover im Sinne des § 16 Abs. 1 Satz 1 NHG sind.

(2) Angehörige des Graduiertenkollegs sind:

- a) das dem Graduiertenkolleg zugeordnete Personal im Sinne des § 16 Abs. 4 Satz 1 NHG,



b) die sonstigen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler, die sich an der Erfüllung der Aufgaben nach § 2 beteiligen, ohne Mitglied im Sinne des Absatzes 1 zu sein, insbesondere solche Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler, deren Vorhaben im Graduiertenkolleg betrieben oder koordiniert werden.

(3) Der Status als Mitglied oder als Angehörige oder Angehöriger wird durch Zuordnung oder Benennung, im Übrigen auf Antrag durch Beschluss des Vorstandes begründet; die Bestimmungen der Grundordnungen der Universität Göttingen über die Zweitmitgliedschaft sind zu beachten.

(4) <sup>1</sup>Der Status als Mitglied oder als Angehörige oder Angehöriger erlischt mit Ablauf der Mitarbeit an der Erfüllung der Aufgaben nach § 2 oder bei Verlust der Zuordnung zu dem Graduiertenkolleg. <sup>2</sup>Der Status als Mitglied oder als Angehörige oder Angehöriger erlischt ferner, wenn Mitglieder oder Angehörige im Rahmen des nach dem Beschäftigungsverhältnis Zulässigen mit einer Frist von sechs Wochen zum Semesterende den Austritt gegenüber dem Vorstand anzeigen.

(5) <sup>1</sup>Der Vorstand kann den Ausschluss eines Mitgliedes oder Angehörigen aus wichtigem Grund beschließen. <sup>2</sup>Ein wichtiger Grund liegt in der Regel vor, wenn Aufgaben nach § 2 oder sonstige Pflichten wiederholt oder in erheblichem Umfang nicht wahrgenommen werden. <sup>3</sup>Der betroffenen Person ist zuvor unter Setzung einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. <sup>4</sup>Die Entscheidung ist der betroffenen Person schriftlich mitzuteilen und zu begründen.

(6) <sup>1</sup>Eine Doktorandin oder ein Doktorand des Graduiertenkollegs soll während der gesamten Zeit der Mitgliedschaft im Graduiertenkolleg und muss bei der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen immatrikuliert sein. <sup>2</sup>Abweichend von Absätzen 4 und 5 erlischt die Mitgliedschaft einer Doktorandin oder eines Doktoranden, wenn

- a) sie oder er die Annahme als Doktorandin oder als Doktorand durch Täuschung über das Vorliegen der Zugangsvoraussetzungen zu Unrecht erwirkt hat,
- b) das Doktorandenverhältnis beendet ist,
- c) der Prüfungsanspruch erloschen ist,
- d) das Promotionsstudium beendet ist oder
- e) sie oder er nicht mehr immatrikuliert ist, obwohl eine Pflicht zur Immatrikulation besteht.

<sup>3</sup>Der Vorstand kann daneben den Ausschluss einer Doktorandin oder eines Doktoranden aus wichtigem Grund beschließen; die Bestimmungen des Absatzes 5 gelten entsprechend.

<sup>4</sup>Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Doktorandin oder der Doktorand aus von ihr oder ihm zu vertretenden Gründen,

- a) die ihr oder ihm obliegenden Pflichten wiederholt oder in erheblichem Umfang nicht erfüllt, insbesondere trotz wiederholter Aufforderung gegen ihre oder seine Berichtspflichten gegenüber den Betreuenden beziehungsweise dem Betreuungsausschuss verstoßen hat,
- b) gegen die Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verstoßen hat.

## **§ 5 Mitgliederversammlung**

(1) <sup>1</sup>Die Sitzungen der Mitglieder des Graduiertenkollegs finden statt, sooft es die Geschäftslage erfordert, mindestens aber einmal im Semester, möglichst während der Vorlesungszeit. <sup>2</sup>Eine Mitgliederversammlung wird ferner auf Antrag des Vorstandes oder eines Drittels der Mitglieder der Mitgliederversammlung einberufen; der Antrag muss einen Vorschlag für eine Tagesordnung enthalten.

(2) <sup>1</sup>Die Mitgliederversammlung berät über alle Angelegenheiten der wissenschaftlichen Einrichtung von grundsätzlicher Bedeutung und nimmt hierzu gegenüber dem Vorstand Stellung. <sup>2</sup>Das Stellungnahmerecht besteht insbesondere zu folgenden Sachverhalten:

- a) zu Arbeitsschwerpunkten und Vorhaben des Graduiertenkollegs;
- b) zu der Arbeit des Vorstandes.

<sup>3</sup>Der Vorstand informiert die Mitgliederversammlung über seine Entscheidungen und die laufenden Geschäfte.

(3) <sup>1</sup>Die Mitgliederversammlung

- a) ist zuständig für die Wahl und Abwahl der Vorstandsmitglieder nach den Bestimmungen des § 6 Abs. 2;
- b) ist zuständig für die Wahl und Abwahl der Sprecherin oder des Sprechers nach den Bestimmungen des § 7 Abs. 1 und 2;
- c) kann dem Senat und Präsidium der Universität Göttingen Änderungen oder Ergänzungen dieser Ordnung vorschlagen;
- d) schlägt den zuständigen Organen das jährliche Lehrprogramm inklusive der Forschungsseminare vor.

<sup>2</sup>Beschlüsse nach Buchstaben c) und d) bedürfen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder der Mitgliederversammlung und der Mehrheit der anwesenden Mitglieder der Hochschullehrergruppe in der Mitgliederversammlung.

(4) <sup>1</sup>Die Mitgliederversammlung wird von der geschäftsführenden Leitung oder deren Stellvertretung einberufen und geleitet. <sup>2</sup>An den Sitzungen der Mitgliederversammlung können die Angehörigen beratend teilnehmen.

## **§ 6 Vorstand**

(1) <sup>1</sup>Die Leitung des Graduiertenkollegs obliegt einem Vorstand. <sup>2</sup>Diesem gehören von den Mitgliedern des Graduiertenkollegs nach § 4 Abs. 1 an:

- a) die beiden Sprecherinnen oder Sprecher, von denen je eine oder einer Mitglied der Universität Göttingen und der Universität Hannover sein muss;
- b) zwei weitere Mitglieder der Hochschullehrergruppe, von denen jeweils eines Mitglied der Universität Göttingen und der Universität Hannover ist;
- c) zwei Mitglieder aus der Gruppe der Promovierenden.

<sup>3</sup>Die Koordinatorin oder der Koordinator kann mit beratender Stimme an den Sitzungen des Vorstands teilnehmen.

(2) <sup>1</sup>Die Vorstandsmitglieder nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b) und c) sowie deren Stellvertretungen werden von den entsprechenden Gruppenmitgliedern des Graduiertenkollegs aus deren Reihen gewählt, soweit nicht in dieser Ordnung etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Aktiv und passiv wahlberechtigt sind alle Mitglieder. <sup>3</sup>Die entsprechenden Gruppenmitglieder können ein Vorstandsmitglied nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b) und c) dadurch abwählen, dass sie mit der Mehrheit von zwei Dritteln aller Mitglieder der entsprechenden Gruppe eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger wählen. <sup>4</sup>Auf Antrag von 10 vom Hundert der Mitglieder des Graduiertenkollegs können alle Mitglieder nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b) und c) mit einer Mehrheit von zwei Dritteln aller Mitglieder des Graduiertenkollegs abgewählt werden, wenn wenigstens zwei Drittel aller Mitglieder der Hochschullehrergruppe für eine Abwahl gestimmt haben. <sup>5</sup>Scheidet ein Vorstandsmitglied nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b) und c) vorzeitig aus, so beruft der Vorstand unverzüglich eine Mitgliederversammlung, gegebenenfalls begrenzt auf die entsprechenden Gruppenmitglieder, zum Zwecke der Neuwahl bis zum Ende der Amtszeit ein; im Falle der Abwahl soll die Neuwahl in der gleichen Sitzung erfolgen. <sup>6</sup>Bis zur Wahl führt die Stellvertretung das Amt kommissarisch weiter.

(3) <sup>1</sup>Die Sitzungen des Vorstands finden statt, sooft es die Geschäftslage erfordert, mindestens aber einmal im Semester möglichst während der Vorlesungszeit. <sup>2</sup>Eine Vorstandssitzung muss stattfinden, wenn dies von wenigstens der Hälfte der Mitglieder des Vorstandes oder der Mitgliederversammlung beantragt wird; der Antrag muss einen

Vorschlag für eine Tagesordnung enthalten.<sup>3</sup>Das Nähere kann in einer Geschäftsordnung geregelt werden.

(4) <sup>1</sup>Die Amtszeit der Mitglieder des Vorstandes nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b) beträgt zwei Jahre. <sup>2</sup>Die Amtszeit der Mitglieder der Promovierendengruppe beträgt ein Jahr. <sup>3</sup>Sie beginnt jeweils am 1. April. <sup>4</sup>Wiederwahl ist möglich.

(5) <sup>1</sup>Alle Mitglieder des Vorstandes haben das gleiche Stimmrecht. <sup>2</sup>In Angelegenheiten, welche die Bereiche der Forschung oder der Lehre unmittelbar berühren, und in Berufsangelegenheiten haben die Mitglieder der MTV-Gruppe kein Stimmrecht; insoweit wirken sie beratend mit. <sup>3</sup>Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der geschäftsführenden Leitung oder im Vertretungsfalle die ihrer Stellvertretung. <sup>4</sup>Jede Person, die als Mitglied oder Stellvertretung an einer Vorstandssitzung mit Stimmrecht teilnimmt, führt nur eine Stimme.

(6) <sup>1</sup>Der Vorstand des Graduiertenkollegs ist für alle Angelegenheiten zuständig, soweit sie nicht durch diese Ordnung einem anderen Organ zugeordnet werden. <sup>2</sup>Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere:

- a) Ausführung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung;
- b) Verantwortung für die Erfüllung der in § 2 beschriebenen Aufgaben;
- c) Vorschlag von Förderanträgen;
- d) Entscheidung über die Verwendung von dem Graduiertenkolleg direkt zugeordneten Ressourcen (insbesondere Mittel, Stellen und Räumlichkeiten) mit Ausnahme des aus Drittmitteln finanzierten Personals;
- e) Verantwortung für die sachgerechte und rechtlich korrekte Mittelbewirtschaftung und die Erstellung eines Arbeits- sowie eines Kosten- und Finanzierungsplans unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben, soweit dies aus Gründen des wirtschaftlichen Einsatzes der zur Verfügung stehenden personellen, sächlichen und finanziellen Mittel geboten ist;
- f) Erarbeitung und Festlegung der strategischen Ausrichtung des Graduiertenkollegs sowie Sicherstellung der Finanzierung;
- g) Entscheidung über die Aufnahme oder den Ausschluss von Mitgliedern oder Angehörigen sowie Festlegung der Auswahlkriterien bezüglich der Doktorandinnen und Doktoranden;
- h) Beschluss der Anträge und Berichte an die DFG;
- i) Entscheidung über die Aufnahme von Projekten unter Beachtung der Finanzierbarkeit dieser Projekte sowie Abstimmung der Durchführung dieser Projekte, insbesondere die Koordinierung des Forschungs- und Studienprogramms;

- j) Entscheidung über die Verwaltung der Ausstattungsgegenstände, insbesondere der Arbeitsräume, Werkstätten, Geräte und Sammlungen; hierfür erlässt der Vorstand in geeigneten Fällen eine Benutzungsrichtlinie;
- k) Beschluss von Maßnahmen zur Qualitätssicherung innerhalb des Graduiertenkollegs;
- l) Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gemäß den Rahmenplänen der Universitäten;
- m) Festlegung der Kandidatinnen und Kandidaten, die zu Auswahlssymposien eingeladen werden;
- n) Entscheidungen betreffend Beschäftigungsverhältnisse.

## **§ 7 Geschäftsführende Leitung (Sprecherinnen oder Sprecher)**

(1) <sup>1</sup>Die Mitgliederversammlung wählt aus den Reihen der Mitglieder der Hochschullehrergruppe des Graduiertenkollegs die erste Sprecherin oder den ersten Sprecher und die zweite Sprecherin oder den zweiten Sprecher. <sup>2</sup>Die Wahl erfolgt für beide Ämter zusammen in einem gemeinsamen Wahlgang. <sup>3</sup>Die Amtszeit beträgt viereinhalb Jahre. <sup>4</sup>Soweit Aufgaben durch eine Sprecherin oder einen Sprecher allein wahrgenommen werden können, vertreten sich die beiden Sprecherinnen oder Sprecher untereinander.

(2) <sup>1</sup>Der Vorstand wählt aus den Reihen der Mitglieder der Hochschullehrergruppe des Graduiertenkollegs jeweils eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter für die erste Sprecherin oder den ersten Sprecher und die zweite Sprecherin oder den zweiten Sprecher. <sup>2</sup>Die Bestimmung des Absatzes 1 Satz 5 bleibt unberührt.

(3) <sup>1</sup>Die Mitgliederversammlung kann die beiden Sprecherinnen oder Sprecher nur zusammen dadurch abwählen, dass sie mit der Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Mitglieder in einem gemeinsamen Wahlgang die beiden Nachfolgerinnen oder Nachfolger wählt. <sup>2</sup>Scheidet eine oder einer der beiden Sprecherinnen oder Sprecher vorzeitig aus oder ist sie oder er auf unabsehbare Zeit verhindert, so beruft die andere Sprecherin oder der andere Sprecher unverzüglich eine Mitgliederversammlung zum Zwecke der Neuwahl der beiden neuen Sprecherinnen oder Sprecher bis zum Ende der Amtszeit ein; bei Ausscheiden beider Sprecherinnen oder Sprecher erfolgt die Einladung durch das älteste Vorstandsmitglied der Hochschullehrergruppe. <sup>3</sup>Bis zur Wahl übt die jeweilige Stellvertretung das Amt kommissarisch aus.

(4) <sup>1</sup>Die beiden Sprecherinnen oder Sprecher bilden nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen zusammen die geschäftsführende Leitung. <sup>2</sup>Die geschäftsführende Leitung



vertritt das Graduiertenkolleg im Rahmen der durch die Grundordnung der Universität Göttingen bestimmten Befugnisse und führt die laufenden Geschäfte aus dem Aufgabenbereich des Vorstandes in eigener Zuständigkeit. <sup>3</sup>In dringenden Fällen, in denen eine Entscheidung des Vorstandes nicht rechtzeitig herbeigeführt werden kann, trifft die geschäftsführende Leitung die erforderlichen Maßnahmen selbst; der Vorstand ist unverzüglich von den getroffenen Maßnahmen zu unterrichten. <sup>4</sup>Dieser kann jede Maßnahme der geschäftsführenden Leitung aufheben; entstandene Rechte Dritter bleiben unberührt.

(5) Die geschäftsführende Leitung hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Vorbereitung der Förderanträge und Berichte;
- b) Übermittlung der Berichte;
- c) Fertigung der Bewilligungsbescheide im Auftrag der Präsidentin oder des Präsidenten;
- d) Anweisung der Stipendien.

(6) <sup>1</sup>Die beiden Sprecherinnen oder Sprecher treffen ihre Entscheidungen im Einvernehmen; sie sind jeweils allein handlungsbefugt. <sup>2</sup>Im Falle des Dissenses zwischen den beiden Sprecherinnen oder Sprechern trifft die abschließende Entscheidung die erste Sprecherin oder der erste Sprecher. <sup>3</sup>Im Falle der vorübergehenden Verhinderung einer Sprecherin oder eines Sprechers übt die andere Sprecherin oder der andere Sprecher das Amt der geschäftsführenden Leitung allein aus. <sup>4</sup>Die im Falle der vorübergehenden Verhinderung getroffenen Entscheidungen können nur durch einvernehmlichen Beschluss beider Sprecherinnen oder Sprecher aufgehoben werden; Satz 3 ist nicht anwendbar; die Rechte des Vorstands nach Absatz 4 Satz 4 bleiben unberührt.

(7) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 6 ist die jeweilige Sprecherin oder der jeweilige Sprecher für die Führung der laufenden Geschäfte allein zuständig, sofern

- a) es sich um Angelegenheiten ausschließlich der jeweiligen Universität handelt, dessen Mitglied sie oder er ist, oder
- b) es sich um Aufwendungen handelt, die ausschließlich aus dem Budget finanziert werden, das dem jeweiligen Standort zur alleinigen Verwendung zur Verfügung steht.

<sup>2</sup>Die erste Sprecherin oder der erste Sprecher führt den Vorsitz im Vorstand, bereitet dessen Beschlüsse vor und führt sie aus.

## **§ 8 Koordinatorin oder Koordinator**

(1) <sup>1</sup>Die Koordinatorin oder der Koordinator unterstützt die Arbeit von Vorstand und geschäftsführender Leitung. <sup>2</sup>Ihr oder ihm obliegen im Rahmen der Vorgaben von Vorstand und geschäftsführender Leitung insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Pflege eines Verzeichnisses der Mitglieder und Angehörigen einschließlich der Verwaltung von Promovierendendaten,
- b) Koordination der Veranstaltungen, insbesondere Studienprogramm und Workshops,
- c) Vorbereitung der Organsitzungen sowie administrative Ausführung der Beschlüsse,
- d) Pflege der Internetseiten.

(2) Die Prüfungsverwaltung obliegt dem Prüfungsämtern der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen und dem Dekanatsbüro der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Hannover.

## **§ 9 Allgemeine Verfahrensgrundsätze**

(1) <sup>1</sup>Eine Sitzung der Mitgliederversammlung oder des Vorstands wird von der ersten Sprecherin oder dem ersten Sprecher einberufen und geleitet; dies gilt entsprechend für die Durchführung von Umlaufverfahren. <sup>2</sup>Die Mitgliederversammlung und der Vorstand sind beschlussfähig, wenn die Sitzung ordnungsgemäß einberufen wurde und im Falle der Mitgliederversammlung wenigstens zwanzig vom Hundert der Mitglieder, darunter wenigstens zwanzig vom Hundert der Mitglieder der Hochschullehrergruppe, im Falle des Vorstands und des Beirats mehr als fünfzig vom Hundert der Mitglieder, darunter wenigstens die Hälfte der Mitglieder der Hochschullehrergruppe einschließlich einer Sprecherin oder eines Sprechers, anwesend sind. <sup>3</sup>Die Sitzung der Mitgliederversammlung oder des Vorstands ist ordnungsgemäß einberufen, wenn die Einladung wenigstens in Textform unter Angabe der vorgesehenen Tagesordnung durch die erste Sprecherin oder den erste Sprecher oder in deren Auftrag mit einer Frist von wenigstens einer Woche ergeht. <sup>4</sup>Wird wegen Beschlussunfähigkeit zu einer weiteren Sitzung eingeladen, kann die Ladungsfrist angemessen verkürzt werden. <sup>5</sup>Ein Organ kann Dritte, insbesondere Mitglieder oder Angehörige des Graduiertenkollegs, in Einzelfragen beratend hinzuziehen.

(2) <sup>1</sup>Über die Sitzungen eines Organs ist ein Ergebnisprotokoll zu fertigen, das von der ersten Sprecherin oder dem ersten Sprecher zu unterzeichnen ist. <sup>2</sup>Die Beschlussfassung im Umlaufverfahren ist durch die geschäftsführende Leitung in einem Vermerk zu protokollieren.

(3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Grundordnung der Universität Göttingen entsprechend.

### **§ 9 In- und Außerkrafttreten**

(1) <sup>1</sup>Die vorstehende Ordnung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Mitteilungen der Georg-August-Universität Göttingen in Kraft. <sup>2</sup>Die vorliegende Ordnung tritt zugleich mit der Aufhebung des Graduiertenkollegs außer Kraft.

(2) Eine vor Inkrafttreten dieser Ordnung durchgeführte Wahl des Vorstands ist rechtmäßig, sofern sie den Bestimmungen dieser Ordnung entspricht.

---