

Amtliche Bekanntmachungen

Herausgeber: Der Rektor der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Redaktion: Abt. 1.1, Tel. 81-14701

Nr.: 10 1998

Düsseldorf, 16.07.1998

„Leitfaden zum Ablauf von Berufungsverfahren bei der Besetzung von Professuren an der Heinrich-Heine-Universität“

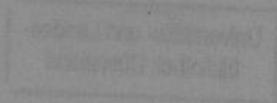
Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

Teil 1: Berufungsverfahren zum Ablauf von Berufungsverfahren 1-13

Teil 2: Besondere Verfahren nach Zulassung
Teil 3: Besondere Verfahren nach Zulassung
Besonderheiten der Berufungs- und Beteiligungsverfahren in der Medizinischen Fakultät 13-18

Leitfaden

Zum Ablauf von Berufungsverfahren
bei der Besetzung von Professuren
an der Heinrich-Heine-Universität



Inhaltsverzeichnis

		Seite
Teil 1:	Berufungsverfahren	1 - 15
I.	Fristen	1
II.	Verfahren auf Fakultätsebene	1 - 3
III.	Verfahren auf Rektoratsebene	3 - 4
IV.	Inneruniversitäre Auswahlentscheidung	4 - 6
V.	Ruferteilung	7 - 8
VI.	Berufungsgespräch	8 - 9
VII.	Berufungszusagen	9 - 11
VIII.	Verfahren nach Rufannahme	11 - 12
Teil 2:	Bleibeverhandlungen	12 - 13
Teil 3:	Besonderheiten der Berufungs- und Bleibeverhandlungsverfahren in der Medizinischen Fakultät	13 - 16

Teil 1: Berufungsverfahren

I. Fristen

Gemäß § 51 Abs. 2 i.V.m. § 50 Abs. 1 Satz 3 UG stellt sich die Fristenlage wie folgt dar:

Das **Berufungsverfahren** ist so **rechtzeitig einzuleiten**, daß die Universität in der Lage ist, dem Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung (MSWWF) ihren Berufungsvorschlag zum frühestmöglichen Zeitpunkt, spätestens jedoch acht Monate nach Einrichtung, Zuweisung oder Freiwerden (z.B. durch Wegberufung) der Stelle vorzulegen.

Wird eine Stelle frei, weil der Inhaber/die Inhaberin die Altersgrenze erreicht, soll der Berufungsvorschlag möglichst sechs Monate vor dem Freiwerden der Stelle vorgelegt werden; spätestens hat der Berufungsvorschlag in diesem Fall drei Monate nach diesem Zeitpunkt vorzuliegen.

II. Verfahren auf Fakultätsebene

- 1.) Zur Einhaltung vorgenannter Fristen sind evtl. **Umwidmungsüberlegungen und- maßnahmen frühzeitig einzuleiten:**¹

Der Fakultätsrat überprüft - in Vorbereitung der Ausschreibung - anhand seiner im Struktur- und Entwicklungsplan getroffenen Festlegungen, aber auch unter Berücksichtigung neuerer Erkenntnisse in Bezug auf die Bedeutung der Professur in Lehre und Forschung und auf Schwerpunktsetzungen rechtzeitig die (ursprüngliche) Widmung und Zweckbestimmung bzw. das Erfordernis einer evtl. Umwidmung der Professur.

¹ So der Erlaß des MWF vom 21.08.1996, s. Anlg. 1 zum Leitfaden.

Im Zuge dieser Überprüfung nimmt der Fakultätsrat insbesondere in den Blick, ob die Aufgabenzuordnung geändert, die Stelle einem anderen Fach zugewiesen, die Wertigkeit der Stelle geändert oder aber die Professur überhaupt nicht wiederbesetzt werden soll.

- 2.) Bei der Bestimmung von Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben (§ 51 Abs. 1 Satz 2 UG) muß die Aufgabenumschreibung so klar und umfassend sein, daß - wie in § 51 Abs. 1 Satz 3 UG vorgeschrieben - „ein angemessener Teil des erforderlichen Lehrangebotes des Faches auf Dauer abgedeckt werden kann“. Besonderer Berücksichtigung bedürfen dabei die Anforderungen der maßgeblichen Studien- und Prüfungsordnungen. Bezogen auf die Forschungsaufgaben sollte auf eine notwendige Spezialisierung und/oder auf die spezifische Ausrichtung des zu vertretenden Faches hingewiesen werden.
- 3.) Der Fakultätsrat entscheidet, welche **Grund- bzw. Mindestausstattung** (vorzugsweise Stellen, Sach- und Investitionsmittel, Räume) die Professur - nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen- zur Sicherstellung ihrer Arbeits- und Funktionsfähigkeit haben muß sowie ob und ggf. in welchem Umfang eine **befristete Zusatzausstattung** gewährt werden kann bzw. soll.
Dabei hat er im Falle der Wiederbesetzung einer Professur auch zu prüfen und einen Vorschlag zu erarbeiten, ob und ggf. in welchem Umfang der bisherigen Ausstattung der Professur ohne Gefährdung ihrer Arbeits- und Funktionsfähigkeit Ressourcen - insbesondere Stellen und Räume - entzogen werden können. Er nimmt dabei auch die Verteilung der Räume, des Personals sowie der Sachmittel innerhalb der anderen Fächer in den Blick. Hinsichtlich der Raumausstattung soll eine Reduzierung in angemessenem Umfang erfolgen.
- 4.) Der Fakultätsrat hält das Ergebnis seiner Prüfungen und Vorschläge in einem Vermerk fest, damit sich das Rektorat bei der Entscheidung über die Ausschreibung auf die ihm unterbreiteten Vorüberlegungen stützen kann.

- 5.) Der Fakultätsrat erarbeitet den **Ausschreibungstext**. Dieser muß u.a. den Aufgabenbereich der Stelle² und die Anforderungen an die Bewerber/ Bewerberinnen gemäß § 49 UG sowie die vorgesehene Besoldungsgruppe und den Zeitpunkt der Besetzung enthalten; es muß angegeben werden, daß die Bewerbung innerhalb einer Frist von mindestens 4 Wochen an den Dekan/die Dekanin zu richten ist. Ferner ist der Hinweis aufzunehmen, daß Bewerbungen geeigneter Schwerbehinderter erwünscht sind³ und daß die Universität eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und daher Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen besonders begrüßt⁴.

III. Verfahren auf Rektoratsebene

- 1.) Die Universitätsverwaltung ermittelt, ob der vom Fakultätsrat vorgeschlagene Ausschreibungstext den zu beachtenden formalen Erfordernissen genügt. Ferner hat sie zu dem Ausschreibungstext und dem Ausstattungsvermerk des Fakultätsrates⁵, insbesondere mit Blick auf kapazitative und haushaltsrechtliche Gesichtspunkte, eine Stellungnahme zu erarbeiten.
- 2.) Dem Rektorat wird der Ausschreibungsvorschlag mit dem Vermerk des Fakultätsrates sowie der Stellungnahme der Universitätsverwaltung zur Prüfung und Beschlußfassung vorgelegt (§ 51 Abs. 1 UG). Im Zuge dieses Verfahrens überprüft das Rektorat die Aufgabenumschreibung und Ausstattung der Professur:
- a) Das Rektorat entscheidet, ob der Ausschreibungstext Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben entsprechend der gesetzlichen Vorschrift beschreibt.⁶

² vgl. Ziff. II. 2.) des Leitfadens

³ § 14 Schwerbehindertengesetz (SchwbG) i.V.m. Ziff. 4.3.1 der Richtlinien zur Durchführung des SchwbG im öffentlichen Dienst im Lande NW vom 11.11.1994, s. Anlg. 4 zum Leitfaden.

⁴ Zum Grundsatz der Frauenförderung vgl. § 3 Abs. 2 UG, Frauenförderungsgesetz (FFG) vom 31.10.1989 und Frauenförderungskonzept des MWF vom 09.11.1993 (Ziff. 1.1) i.V.m. den Grundsätzen des MWF zur Frauenförderung in den Universitäten vom 01.11.1993 sowie der Zuständigkeitsregelung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 01.11.1994 zu den Grundsätzen der Frauenförderung in den Universitäten, s. Anlg. 4 zum Leitfaden.

⁵ vgl. Ziff. II. 4.) des Leitfadens

⁶ vgl. Ziff. II. 2.) u. 5.) des Leitfadens

- b) Bei Wiederbesetzung einer Professur klärt das Rektorat, ob die Aufgabenbeschreibung der Stelle geändert, die Stelle einer anderen Fakultät zugewiesen oder aber die Stelle überhaupt nicht wiederbesetzt werden soll (§ 51 Abs. 1 Satz 3 UG). Bei diesem Prüfungsverfahren nimmt das Rektorat auch in den Blick, daß bezüglich der Kapazitätsauslastung möglichst ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Fakultäten bestehen sollte.

Gelangt das Rektorat zu der Auffassung, daß eines der Tatbestandsmerkmale der vorgenannten Vorschrift Anwendung findet, legt es seinen Vorschlag - nach Anhörung der betroffenen Fakultät(en) - dem Senat zur Beschlußfassung vor; soweit erforderlich, ist die für die Ausschreibung erforderliche Zustimmung des MSWWF einzuholen (§ 51 Abs. 1 Satz 5 und 6 UG). Soll eine Professur nicht wiederbesetzt werden, wird die freie Stelle in den **zentralen Pool** gegeben (§ 103 Abs. 2 Nr. 2 UG).

- c) Über Veränderungen des Ausstattungsrahmens und der Ressourcen einer zu besetzenden Professur entscheidet das Rektorat im Benehmen mit der betroffenen Fakultät. Auf Antrag kann der Senat um eine Stellungnahme gebeten werden. Entzogene Ressourcen werden in den **zentralen Pool** gegeben (§ 103 Abs. 2 Nr. 2 UG).
- 3.) Das Rektorat beauftragt die Universitätsverwaltung, die zu besetzende Professur unter Berücksichtigung der vom Fakultätsrat vorgeschlagenen Publikationsorgane öffentlich auszuschreiben.

IV. Inneruniversitäre Auswahlentscheidung

- 1.) Zur Vorbereitung von Berufungsvorschlägen werden **Berufungskommissionen** gebildet (§ 51 Abs. 4 UG):

- a) Der Dekan/die Dekanin bzw. der Vorsitzende/die Vorsitzende der Berufungskommission trägt dafür Sorge, daß in dieser Wissenschaftlerinnen angemessen vertreten sind.⁷
- b) Die Berufungskommission sollte möglichst zum Zeitpunkt der Ausschreibung, spätestens aber bis zum Ende der Ausschreibungsfrist gebildet werden . Die Arbeiten und Sitzungen der Berufungskommission sollten auch in den **vorlesungsfreien Zeiten** weitergeführt werden.⁸
- 2.) Die Berufungskommission sichtet die eingegangenen Bewerbungen und wählt unter den Bewerbern und Bewerberinnen diejenigen aus, die zu einer Vorstellungsveranstaltung eingeladen werden sollen.
- a) Sollten Bewerbungen von **Schwerbehinderten** vorliegen, ist die Erfüllung der Pflichtquote gemäß § 5 SchwbG zu beachten. Die **Schwerbehindertenvertretung** ist zu beteiligen und **zu den Vorstellungsveranstaltungen einzuladen**; der Vorschlag der Berufungskommission ist zwischen Dienststelle⁹ und Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.¹⁰ Die Schwerbehindertenvertretung hat nach der Erörterung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben; diese ist als Anlage zum Berufungsvorschlag dem MSWWF vorzulegen.
- b) Ist es wegen der großen Zahl von **Bewerberinnen** nicht praktikabel, alle diejenigen, die die formalen Voraussetzungen (gesetzliche Anforderungen nach § 49 UG und Aufgabenumschreibung nach § 51 Abs. 1 UG) erfüllen, zu einem Probevortrag einzuladen, sollen Frauen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen werden.¹¹

⁷ Ziff. 2.1 der Grundsätze des MWF zur Frauenförderung in den Universitäten und § 1 Abs. 1 der entsprechenden Zuständigkeitsregelung der HHU, s. Anlg. 4 zum Leitfaden.

⁸ So der Erlaß des MWF vom 21.08.1996, s. Anlg. 1 zum Leitfaden.

⁹ § 28 SchwbG i.V.m. Ziff. 1.6 der Richtlinien zur Durchführung des SchwbG, s. Anlg. 4 zum Leitfaden.

¹⁰ § 14 Abs. 1 SchwbG i. V. m. Ziff. 4.3.4 der Richtlinien zur Durchführung des SchwbG, § 25 Abs. 2 SchwbG i.V.m. Ziff. 1.8 der Richtlinien zur Durchführung des SchwbG; bei Unterlassen der genannten Erörterung oder bei nicht rechtzeitiger Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung kann gem. § 68 SchwbG eine Ordnungswidrigkeit mit der Folge einer Ahndung in Form einer Geldbuße vorliegen, s. Anlg. 4 zum Leitfaden.

¹¹ Ziff. 2.2 der Grundsätze des MWF zur Frauenförderung in den Universitäten, s. Anlg. 4 zum Leitfaden.

Die **Frauenbeauftragte** ist rechtzeitig über die Einleitung eines jeden Berufungsverfahrens in Kenntnis zu setzen. Ihr ist **Gelegenheit zur beratenden Teilnahme an den Vorstellungsveranstaltungen und Sitzungen aller Gremien** zu geben.¹² Sie ist berechtigt, sich jederzeit über den Stand des Berufungsverfahrens zu informieren und eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Sollte sie ein Votum zum Besetzungsvorschlag abgeben, ist dieses als Anlage zur Berufsungsliste dem MSWWF vorzulegen.¹³

- 3.) Die **Vorstellungsveranstaltung** sollte grundsätzlich aus einem hochschulöffentlichen Probevortrag mit anschließendem Kolloquium und einem nichtöffentlichen Gespräch mit den Mitgliedern der Berufungskommission bestehen.

Im Rahmen des nichtöffentlichen Gesprächs werden inhaltliche Fragen erörtert; der Bewerber/die Bewerberin sollte grundsätzlich auch gefragt werden, ob er/sie der Meinung ist, mit der vorgesehenen Ausstattung der zu besetzenden Professur die Aufgaben in Forschung und Lehre wahrnehmen zu können.

- 4.) Die **Berufsungsliste** soll in der Regel drei Einzelvorschläge in bestimmter Reihenfolge enthalten (§ 51 Abs. 3 UG). Die Berufsungsliste und insbesondere die Rangfolge sind zu begründen. Im übrigen ist der Berufungsvorschlag anhand einer Liste, in der alle für eine Würdigung und Bearbeitung grundsätzlich notwendigen Angaben und Unterlagen aufgeführt sind, zu erstellen.¹⁴

Die Berufsungsliste der Berufungskommission wird dem Senat über den Fakultätsrat zur Beschlußfassung zugeleitet (§§ 21 Abs. 1 Nr. 8 sowie 28 Abs. 1 Sätze 1 und 2 und Abs. 4 Satz 2 UG).

¹² § 23 a UG i.V.m. Ziff. 6 der Grundsätze des MWF zur Frauenförderung in den Universitäten, s. Anlg. 4 zum Leitfaden.

¹³ Sollten die **studentischen Vertreter** in der Berufungskommission ein Votum abgeben, ist dieses ebenfalls als Anlage dem Berufungsvorschlag beizufügen.

¹⁴ So der Erlaß des MWF vom 30.06.1997 nebst Anlage, s. Anlg. 2 zum Leitfaden.

V. Ruferteilung

- 1.) Die Universität legt dem MSWWF die vom Senat beschlossene Berufungsliste einschließlich der erforderlichen Unterlagen innerhalb der gesetzlich bestimmten Fristen¹⁵ vor. Der Dekan/die Dekanin setzt die im Berufungsvorschlag genannten Bewerber/Bewerberinnen über ihre Plazierung schriftlich in Kenntnis.
- 2.) Das MSWWF erteilt den Ruf grundsätzlich mit einer **Befristung der Gültigkeit des Rufangebotes** (sechs Monate bei C4-Professuren, vier Monate bei den übrigen)¹⁶ und bittet den zu Berufenden/die zu Berufende, im Interesse einer zügigen Besetzung der angebotenen Professur die Verhandlungen mit der Universität möglichst bald aufzunehmen.
- 3.) Die Universität ihrerseits hat „**die Ausstattungsverhandlungen schnell und zügig abzuwickeln** - ggf. mit Fristsetzungen innerhalb der Hochschule und nach außen gegenüber zögernden Verhandlungspartnern“.¹⁷
 - a) Der Kanzler/die Kanzlerin bittet den zu Berufenden/die zu Berufende, seine/ihre Wünsche und Vorstellungen in Bezug auf die Ausstattung der Professur zur Vorbereitung des Berufungsgesprächs vorab zu konkretisieren und mitzuteilen.
 - b) Sofern der/die zu Berufende im Vorfeld des Gespräches vor Ort **Informationsgespräche** mit dem Dekan/der Dekanin bzw. den Fachvertretern/ Fachvertreterinnen führt, sind diese **unverbindlich** und präjudizieren nicht die offiziellen Berufungsverhandlungen.
Bei Wiederbesetzung einer Professur werden dem/der zu Berufenden grundsätzlich **keine Auskünfte über die bisherige Ausstattung** erteilt; andernfalls müssen sie ausdrücklich unter den Vorbehalt der Berufungsverhandlungen gestellt werden.

¹⁵ vgl. Ziff. I. des Leitfadens

¹⁶ So der Erlaß des MWF vom 21.08.1996, s. Anlg. 1 zum Leitfaden

¹⁷ So der Erlaß des MWF vom 21.08.1996, s. Anlg. 1 zum Leitfaden

- c) Die Universitätsverwaltung überprüft die Ausstattungswünsche des/der zu Berufenden darauf, ob sie mit den haushaltsmäßigen Gegebenheiten bzw. der vorgesehenen Ausstattung vereinbar sind.

Sollte sich diesbezüglich die Notwendigkeit einer inneruniversitären Abstimmung ergeben, führen Kanzler/Kanzlerin und Dekan/Dekanin ein entsprechendes Vorgespräch.

Für den Fall, daß vor allem der von dem/der zu Berufenden geltend gemachte investive Bedarf kostenintensiv ist, erörtert der Kanzler/die Kanzlerin - in Abstimmung mit dem Dekan/der Dekanin - mit dem MSWWF, welche Priorität das in Rede stehende Berufungsverfahren genießen soll, und in welchem Rahmen sich die vom MSWWF und von der Universität bereitzustellenden Mittel voraussichtlich bewegen können.

VI. Berufungsgespräch

- 1.) Das Berufungsgespräch - bei C 4 und C 3-Professuren - führt der Kanzler/die Kanzlerin in Gegenwart des Dekans/der Dekanin. Ein Fachvertreter/eine Fachvertreterin kann hinzugezogen werden.

Gegenstand des Berufungsgespräches ist im wesentlichen die vorgesehene Ausstattung der Professur. In dem Gespräch sollten inhaltliche Fragen, die i.d.R. bereits im Vorstellungsverfahren zu klären sind¹⁸, sowie bibliothekarische Fragen, insbesondere Bibliotheksmittel betreffend, die einem gesonderten Gespräch mit der Direktorin/dem Direktor der Universitäts- und Landesbibliothek vorbehalten bleiben¹⁹, grundsätzlich nicht erörtert werden. Einzelheiten im Zusammenhang mit informationstechnischen Infrastrukturen werden mit dem Direktor/der Direktorin des Universitätsrechenzentrums besprochen.²⁰

¹⁸ vgl. Ziff. IV. 3.) des Leitfadens

¹⁹ vgl. Ziff. VII. 2.) des Leitfadens

²⁰ vgl. Ziff. VII. 2.) des Leitfadens

- 2.) Die Ergebnisse des Berufungsgespräches werden in einem Protokoll festgehalten und grundsätzlich von dem Dekan/der Dekanin mitgezeichnet.
 - a) Sollte über jeden Gesprächsgegenstand Einvernehmen erzielt worden sein, erhält der/die zu Berufende das Berufsangebot des Kanzlers/der Kanzlerin in Gestalt des Gesprächsprotokolls.
 - b) Soweit über Gesprächsgegenstände kein Konsens gefunden worden ist, erhält der/die zu Berufende das Gesprächsprotokoll mit dem Hinweis, daß ihm/ihr nach Klärung der offengebliebenen Punkte eine abschließende schriftliche Stellungnahme, ggf. ein ergänzendes schriftliches Berufsangebot unterbreitet wird:

Hat sich der Kanzler/die Kanzlerin in Finanzierungs- oder sonstigen Fragen die Entscheidung des Rektorats vorbehalten, legt er/sie die Angelegenheit dem Rektorat zur Erörterung und Beschlußfassung vor.

Hat sich der Dekan/die Dekanin in Angelegenheiten, die die Fakultät betreffen, die Entscheidung des Fakultätsrats vorbehalten, übernimmt er/sie die entsprechenden erforderlichen Abstimmungen und informiert den Kanzler/die Kanzlerin über das Ergebnis.

Ist eine weitere Prüfung durch die Universitätsverwaltung erforderlich, erteilt der Kanzler/die Kanzlerin dem zuständigen Fachdezernat einen entsprechenden Prüfauftrag.

Sollte der/die zu Berufende weiteren Klärungsbedarf haben, wird ggf. ein weiteres Gespräch mit ihm/ihr geführt.

VII. Berufungszusagen

- 1.) Berufungszusagen erteilt ausschließlich der Kanzler/die Kanzlerin, auch so weit es sich um Mittel handelt, die die Fakultät zur Verfügung stellt. Sie werden in schriftlicher Form erteilt: im Protokoll des Berufungsgespräches und ggf. in einem ergänzenden schriftlichen Berufsangebot.

- 2.) Die Ergebnisse des von der Direktorin/dem Direktor der Universitäts- und Landesbibliothek bzw. dem Direktor/der Direktorin des Universitätsrechenzentrums mit dem/der zu Berufenden geführten Gesprächs werden in einem Vermerk festgehalten.²¹ Der Vermerk wird zum Bestandteil der Berufungsverhandlungen des Kanzlers/der Kanzlerin gemacht; der Inhalt dieses Papierses gilt damit als Teil der Berufungszusage.
- 3.) Gemäß § 50 Abs. 4 UG werden Berufungszusagen über die Ausstattung des vorgesehenen Aufgabenbereiches nur im Rahmen **bereiter** Haushaltsmittel erteilt; sie können daher grundsätzlich nur unter einem allgemeinen **Haushaltsvorbehalt** erteilt werden. Im übrigen sind sie - in der Regel auf fünf Jahre - **zu befristen**.²²
- a) Berufungszusagen über die Bereitstellung laufender Mittel für Forschung und Lehre einschließlich solcher für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte werden darüber hinaus unter folgenden Vorbehalt gestellt:

„Verbindliche Zusagen über die Bereitstellung laufender Mittel für Forschung und Lehre einschließlich solcher für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte können nicht getroffen werden, weil es allein Angelegenheit der Fakultät ist, über die Verteilung der ihr insoweit global zugewiesenen Mittel nach den von ihr festgelegten Kriterien zu entscheiden.“

- b) Über Mittelbereitstellungen des MSWWF erteilt der Kanzler/die Kanzlerin keine Zusage. Ggf. erhält sie folgenden Zusatz:

„Sollte die in Aussicht gestellte Mittelbereitstellung zum gegebenen Zeitpunkt vom MSWWF nicht eingelöst werden können, tritt weder eine Ersatz- noch eine Vorfinanzierungsverpflichtung der Universität ein.“

²¹ vgl. Ziff. VI. 1.) 2. Abs. des Leitfadens

²² So der Erlaß des MWF vom 13.02.1998, s. Anlg. 3 zum Leitfaden.

- c) Eine über die Grund- und Mindestausstattung hinausgehende **Zusatzausstattung** wird grundsätzlich nur für einen **befristeten** Zeitraum zugesagt.²³
- 4.) Berufungszusagen haben **verbindlichen Charakter**. Der Professor/die Professorin hat einen Anspruch auf Erfüllung der Berufungszusage. Änderungen von Berufungszusagen sind nur im Rahmen der zum Vertragsinhalt gewordenen (Haushalts-) Vorbehalte oder bei Vorliegen sonstiger Voraussetzungen für den Einwand des Wegfalls der Vertragsgrundlage möglich.²⁴

VIII. Verfahren nach Rufannahme

- 1.) Nachdem das MSWWF der Universität - nach Annahme des Rufes durch den zu Berufenden/die zu Berufende - die Ernennungsurkunde übersandt hat, setzt die Universitätsverwaltung den Dekan/die Dekanin von der bevorstehenden Ernennung umgehend in Kenntnis. Unter Nennung des Namens des zu ernennenden Bewerbers/der zu ernennenden Bewerberin sendet der Dekan/die Dekanin die Bewerbungsunterlagen an die erfolglosen Bewerber und Bewerberinnen zurück.²⁵
- 2.) Die Universitätsverwaltung hat darauf zu achten, daß den unterlegenen Mitbewerbern und Mitbewerberinnen aus Gründen der Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes eine angemessene Zeitspanne zwischen ihrer Benachrichtigung und der Ernennung des erfolgreichen Bewerbers/der erfolgreichen Bewerberin verbleibt.²⁶

²³ vgl. Ziff. II. 3.) des Leitfadens

²⁴ vgl. dazu exemplarisch den Wortlaut des § 135 Abs. 1 UG, der sich auf Berufungszusagen bezieht, die vor Inkrafttreten des Gesetzes getroffen worden sind, s. Anlg. 4 zum Leitfaden.

²⁵ Die Namensnennung wird vorgeschlagen, weil nach der Rspr. des BGH, Urteil vom 06.04.1995, ZBR 1995, 314 ff. jedenfalls die bloße Mitteilung, daß die Bewerbung erfolglos geblieben ist, nicht ausreicht. Obwohl nach der Rspr. darüber hinaus erforderlich ist, zumindest in groben Zügen die Gründe für die Entscheidung darzulegen, wird hier darauf verzichtet, weil die Berufungsliste im Rahmen des Berufungsverfahrens, das sich als ein singuläres Auswahlverfahren darstellt, die Begründung für die Qualifikation der platzierten Bewerber/Bewerberinnen gleichsam in sich trägt.

²⁶ So BVerfG, Beschluß vom 19.09.1989, NJW 1990, 501 f.

- 3.) Die Ernennung erfolgt grundsätzlich durch den Rektor/die Rektorin, im Falle seiner/ihrer Verhinderung durch einen/eine von ihm/ihr Beauftragten/Beauftragte.
- 4.) Der Dienstantritt sollte in der Regel zum Beginn eines Semesters erfolgen.²⁷

Teil 2: Bleibeverhandlungen

Voraussetzung für Bleibeverhandlungen ist ein schriftlicher Ruf an eine andere Universität oder außeruniversitäre Einrichtung. Die Entscheidung, ob mit dem Professor/der Professorin Bleibeverhandlungen aufzunehmen sind, trifft grundsätzlich das Rektorat im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat und ggf. in Abstimmung mit dem MSWWF.²⁸

Für Bleibeverhandlungen gelten im wesentlichen dieselben Grundsätze wie für die Berufungsverhandlungen:

Liegt eine einvernehmliche Entscheidung zur Aufnahme von Bleibeverhandlungen vor und hat der Professor seinerseits/die Professorin ihrerseits Interesse an einem Verbleib signalisiert, wird er/sie von dem Kanzler/der Kanzlerin gebeten, einen Gesprächstermin abzustimmen und ihm/ihr seine/ihre Wünsche und Vorstellungen, die er/sie gegenüber der Universität geltend zu machen beabsichtigt, vorab mitzuteilen.²⁹

Die Universitätsverwaltung überprüft die Ausstattungswünsche. Sollte sich die Notwendigkeit einer inneruniversitären Abstimmung ergeben, führen Kanzler/Kanzlerin und Dekan/Dekanin ein Vorgespräch.³⁰

²⁷ Ein Dienstantritt zum Land NW ist frühestens am Tag der Aushändigung der Urkunde möglich.
²⁸ Im Falle einer Ruferteilung innerhalb des Landes NW führt das MSWWF grundsätzlich keine Bleibeverhandlungen.
²⁹ vgl. Teil 1, Ziff. V. 3.) a) des Leitfadens
³⁰ vgl. Teil 1, Ziff. V. 3.) c) des Leitfadens

Das Gespräch im Rahmen der Bleibeverhandlungen führt der Kanzler/die Kanzlerin in Gegenwart des Dekans/der Dekanin.³¹

Zusagen erteilt ausschließlich der Kanzler/die Kanzlerin.³²

Teil 3: Besonderheiten der Berufungs- und Bleibeverhandlungsverfahren in der Medizinischen Fakultät

Das in den Teilen 1 und 2 dargestellte Berufungs- und Bleibeverhandlungsverfahren gilt grundsätzlich auch für die Besetzung von Professuren der Medizinischen Fakultät mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Universitätsverwaltung die Verwaltung der Medizinischen Einrichtungen (VME) tritt. Ferner gelten folgende Modifikationen.³³

Zu Teil 1 Ziff. II.

Die dargelegten Prüfungen und Festlegungen trifft der Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Klinischen Vorstand, soweit die Besetzung einer Professur erfolgt, die auch der Krankenversorgung dient. Dieser Bereich ist bei der Bestimmung der zu erfüllenden Aufgaben angemessen zu berücksichtigen.

Die Grund- bzw. Mindestausstattung sowie eine etwaige befristete Zusatzausstattung werden in **allen** Besetzungsfällen zwischen Fakultätsrat und Klinischem Vorstand einvernehmlich festgelegt.

Wird das erforderliche Einvernehmen nicht hergestellt, entscheidet das Rektorat

³¹ vgl. Teil 1, Ziff. VI. 1.), 2.)a) u. b) des Leitfadens

³² vgl. Teil 1, Ziff. VII. 1.) - 4.) des Leitfadens

³³ Soweit im folgenden nicht die Abweichungen dargestellt werden, die sich insbesondere aus der haushaltsrechtlichen Selbständigkeit der Medizinischen Einrichtungen und aus den unterschiedlichen Zuständigkeiten der Medizinischen Fakultät und des Klinischen Vorstandes für Forschung, Lehre und Krankenversorgung ergeben, bleibt es grundsätzlich bei dem in Teilen 1 und 2 festgelegten Verfahren.

(§ 37 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 und Sätze 3 und 4 sowie Abs. 3 Sätze 3 und 4 UG i.V.m. § 39 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 und Sätze 3 und 4 UG).

Der Fakultätsrat hält das **Ergebnis der gemeinsamen Prüfungen** in einem Vermerk fest; dieser soll dem **Rektorat** im Zusammenhang mit der von ihm zu treffenden Entscheidung über die Ausschreibung **nachrichtlich** vorgelegt werden.

Zu Teil 1 Ziff. III.

Bezogen auf den zwischen Fakultätsrat und Klinischem Vorstand einvernehmlich festgelegten Ausstattungsrahmen hat das **Rektorat keine Entscheidungsbefugnis**.

Soll eine Professur nicht wiederbesetzt werden oder können einer Professur Stellen, Mittel, Räume entzogen werden, werden diese Ressourcen in einen zentralen Pool gegeben, über den - je nach Qualität der Ressourcen - Fakultätsrat und Klinischer Vorstand nach Maßgabe der in §§ 37, 39 UG geregelten Aufgabenzuweisungen verfügen können. Wird ein ggf. herzustellendes Einvernehmen nicht erzielt, entscheidet auch in diesem Fall das Rektorat.³⁴

Zu Teil 1 Ziff. IV.

Soweit bei der Besetzung einer Professur auch der Krankenversorgungsbereich betroffen ist, ist mit dem Bewerber/der Bewerberin ebenfalls die sich darauf beziehende Ausstattung zu besprechen.

Zu Teil 1 Ziff. V.

In die Prüfungen und Abstimmungen sind - soweit dies erforderlich ist - der Klinische Vorstand und der Ärztliche Direktor/die Ärztliche Direktorin miteinzubeziehen. Auch etwaige im Vorfeld des Berufungsgespräches geführte Informationsgespräche des/der zu Berufenden mit dem Ärztlichen Direktor/der Ärztlichen Direktorin sind unverbindlich.

³⁴

vgl. dazu Teil 3 zu Ziff. II. des Leitfadens

Zu Teil 1 Ziff. VI.

Das Berufungsgespräch und etwaige weitere Gespräche führt der Kanzler/die Kanzlerin bei C4-Professuren und C3-Professuren mit Abteilungsleitungsfunktion in Gegenwart des Dekans/der Dekanin und des Ärztlichen Direktors/der Ärztlichen Direktorin, sofern es dieser/diese wünscht. Die anderen Berufungsgespräche führt der Dekan/die Dekanin³⁵ ggf. - nach entsprechender Absprache - in Gegenwart des Ärztlichen Direktors/der Ärztlichen Direktorin; zu diesen Gesprächen soll der Verwaltungsdirektor/die Verwaltungsdirektorin - in Vertretung des Kanzlers/der Kanzlerin - hinzugezogen werden.

Soweit sich das Berufungsgespräch auf eine Professur bezieht, die auch der Krankenversorgung unterliegt, sind Gegenstand des Gespräches ebenfalls die sich auf den Krankenversorgungsbereich erstreckenden Ressourcen einschließlich der in solchen Fällen speziell zu klärenden Fragen.

Notwendige Abstimmungen im Verhältnis zum Klinischen Vorstand übernimmt der Ärztliche Direktor/die Ärztliche Direktorin.

Bedarf es aufgrund des Berufungsgespräches noch Erörterungen und Beschlüßfassungen, sind diese nach Maßgabe der in §§ 37, 39 UG geregelten Aufgabenzuweisungen in der Fakultät und dem Klinischen Vorstand herbeizuführen. Das Rektorat hat nur dann eine Entscheidungsbefugnis, wenn ein ggf. herzustellendes Einvernehmen zwischen Fakultätsrat und Klinischem Vorstand nicht erzielt wird.³⁶

Das über das Berufungsgespräch anzufertigende Protokoll wird grundsätzlich auch von dem Ärztlichen Direktor/der Ärztlichen Direktorin mitgezeichnet, sofern er/sie an dem Gespräch teilgenommen hat.

Von allen Vorgängen erhält der Ärztliche Direktor/die Ärztliche Direktorin auch dann Durchschriften, wenn der Dekan/die Dekanin das Berufungsgespräch führt.

³⁵ In diesem Fall gilt Ziff. VI. mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Kanzlers/der Kanzlerin der Dekan/die Dekanin tritt.

³⁶ vgl. dazu Teil 3 zu Ziff. II. des Leitfadens.

Zu Teil 1 Ziff VII.

Die Berufungszusagen des Kanzlers/der Kanzlerin erstrecken sich auch auf die Ressourcen, die der Klinische Vorstand zur Verfügung stellt. Dies gilt ebenfalls, soweit der Dekan/die Dekanin aufgrund der von ihm/ihr zu führenden Gespräche Berufungszusagen macht.

Im übrigen gelten in Abkehr von der in Ziffer 3.) a) getroffenen Regelung folgende Vorbehalte:

„Berufungszusagen über die Bereitstellung laufender Mittel für Forschung, Lehre und Krankenversorgung einschließlich solcher für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte stehen unter dem Vorbehalt einer auf Grund von Neu- oder Umstrukturierungen oder infolge sich verändernder Finanzierungs- oder Auslastungsbedingungen erforderlich werdenden Mittelumverteilung.“

„Verbindliche Zusagen über den Umfang der Bereitstellung von Mitteln, die der Fakultätsrat oder der Klinische Vorstand nach erfolgs- oder leistungsorientierten Kriterien verteilen, können nicht getroffen werden.“

Zu Teil 2

Die Entscheidung, ob mit dem/der Wegberufenen Bleibeverhandlungen aufzunehmen sind, trifft grundsätzlich der Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Klinischen Vorstand, soweit der Krankenversorgungsbereich betroffen ist. **Das Rektorat hat insoweit keine Entscheidungsbefugnis.** Darüber hinaus ist ggf. eine Abstimmung mit dem MSWWF herbeizuführen.

Das Gesprächs-procedere wird zwischen Kanzler/Kanzlerin, Dekan/Dekanin und ggf. Ärztlichem Direktor/Ärztlicher Direktorin abgestimmt.

Zusagen werden von demjenigen erteilt, der mit dem Professor/der Professorin im Rahmen der Bleibeverhandlungen das Gespräch führt.

Anlage 1 zum Leitfaden

- Erlaß des MWF vom 21.08.1996 -

Ich bitte dringend darum, in den Hochschulen alle Maßnahmen dafür zu ergreifen, daß die gesetzlich bestimmten Fristen für die Vorlage der Berufungsvorschläge eingehalten werden. Da sich zu spät begonnene Umwidmungsüberlegungen, die in den vorlesungsfreien Zeiten unterbrochenen Arbeiten der Berufungskommissionen, aber auch Ausstattungsverhandlungen als Hauptquellen für Verzögerungen herausgestellt haben, bitte ich insbesondere darum,

- evtl. Umwidmungsüberlegungen und -maßnahmen frühzeitig einzuleiten,
- die Berufungskommissionen möglichst zum Zeitpunkt der Ausschreibung, spätestens aber bis zum Ende der Ausschreibungsfrist zu bilden,
- die Arbeiten und Sitzungen der Berufungskommissionen auch in den vorlesungsfreien Zeiten weiterzuführen und
- die hochschulseitigen Ausstattungsverhandlungen schnell und zügig abzuwickeln - ggf. mit Fristsetzungen innerhalb der Hochschule und nach außen gegenüber zögernden Verhandlungspartnern.

Meinerseits werde ich künftig die Gültigkeit der Rufangebote grundsätzlich befristen (sechs Monate bei C 4-Professuren, vier Monate bei den übrigen).

Unabhängig davon werde ich ab dem 1. März 1997 von der Möglichkeit Gebrauch machen, den Hochschulen die Bewirtschaftung für diejenigen Professuren zu entziehen, für die dann seit zwei Jahren ohne zwingenden Grund kein Wiederbesetzungsvorschlag vorgelegt worden ist. Bei Professuren, die neu eingerichtet oder neu zugewiesen wurden (z.B. über Hochschulsonderprogramme, Topfstellen- oder Umwidmungsverfahren) oder die unvorhersehbar frei wurden, gilt eine Frist von drei Jahren. Die zwingenden Gründe sind rechtzeitig vor Ablauf der jeweiligen Frist darzulegen.

Im Zusammenhang damit weise ich auf die mir gegebenen rechtlichen Möglichkeiten "Berufung ohne Vorschlag der Hochschule, Zuweisung der Stelle an einen anderen Fachbereich oder an eine andere Hochschule" hin (§ 50 Abs.1 Satz 3 und Abs.2 UG; § 33 Abs.1 Satz 3 und Abs.2 FHG; § 28 KunstHG i.V.m. § 50 Abs.1 Satz 3 und WissHG i.d.F. vom 3. April 1992).

ftrag

Prof. Dr. Hochmuth)

Anlage 2 zum Leitfaden

- Erlaß des MWF vom 30.06.1997 -

[Handwritten signature]
Prof. Dr. Hochstetler



Ministerium für Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Postanschrift:
Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW, 40190 Düsseldorf

Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf
Telefon
(0211) 896-04
Durchwahl
896 - 4426
Auskunft erteilt:

An die
Universitäten
Fachhochschulen
Kunsthochschulen

Pr	K	Pr Stud/L	Pr For/Wi	Pr Plan/Fi			
Presse	P Ref	ULB	URZ	VME			
11. JUL. 1997							
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf							
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8

Datum
30. Juni 1997

im Geschäftsbereich des
Ministeriums für Wissenschaft
und Forschung des Landes
Nordrhein-Westfalen

Aktenzeichen bei Antwort bitte angeben
III A 1 - 3021 -

Betr.: Vorlage von Berufungsvorschlägen

Anlg.: - 1 -

Berufungsvorschläge können häufig deshalb nicht zügig bearbeitet werden, weil verschiedene für eine Würdigung des Vorschlags erforderliche Informationen fehlen. Um zukünftig Verzögerungen in der Bearbeitung aus diesen Gründen zu vermeiden, habe ich eine Liste erstellt, in der alle für eine Würdigung und Bearbeitung grundsätzlich notwendigen Angaben und Unterlagen aufgeführt sind.

Ich bitte, ab sofort alle Berufungsvorschläge unter Beachtung dieser Aufstellung und Reihenfolge vorzulegen.

In Auftrag

(Fiege)

Gleitende Arbeitszeit: Kernzeit Mo. u. Di. 9.00 Uhr - 15.30 Uhr, Mi. bis Fr. 9.00 Uhr - 15.00 Uhr

Telefax (0211) 896-4555 • Homepage: <http://www.mwf.nrw.de>

Öffentliche Verkehrsmittel: Rheinbahn Linien 704 und 709 bis Haltestelle Georg-Schulhoff-Platz; S-Bahn S8 und S11 bis Haltestelle Völklinger Straße

Inhaltsverzeichnis:

(Anlagen zum Berufungsvorschlag vom)

- Anlage 1 Allgemeine Angaben der Hochschule
- Anlage 2 Stellenausschreibung
- Anlage 3 Voten
 - der Frauenbeauftragten,
 - der Schwerbehindertenvertretung
 - der Studierenden
- Anlage 4 Bewerber/innenliste
- Anlage 5 Abschlußbericht der Berufungskommission mit Laudationes
(einschl. Begründung der Plazierungen)
- Anlage 6 Gutachten
- Anlage 7 Personalunterlagen Erstplatzierte/r
 - a. Personalvorschlag der Hochschule
 - b. Persönliche Angaben
 - c. Bewerbungsunterlagen
- Anlage 8 Personalunterlagen Zweitplatzierte/r
 - a. Personalvorschlag der Hochschule*
 - b. Persönliche Angaben
 - c. Bewerbungsunterlagen
- Anlage 9 Personalunterlagen Drittplazierte/r
 - a. Personalvorschlag der Hochschule*
 - b. Persönliche Angaben
 - c. Bewerbungsunterlagen

* - Vorlage erst erforderlich bei Absage der vorrangig platzierten Bewerber

Angaben zur Professur:Fachbereich/Fakultät/Abteilung
_____Fachgebietsbezeichnung:
_____Besoldungsgruppe: _____

- Erstmalige Besetzung der Stelle?
Zuweisung der Stelle durch

- Wiederbesetzung der Stelle:
freigeworden am _____
bisheriger Stelleninhaber: _____

- Änderung der Aufgabenbeschreibung der Stelle:

Ergebnis der Prüfung, ob die Aufgabenumschreibung der Stelle geändert, die Stelle einem anderen Fachbereich/einer anderen Fakultät/Abteilung zugewiesen oder nicht wieder besetzt werden soll (§ 51 Abs. 1 Satz 4 UG).

- Es muß keine Änderung vorgenommen werden.
- Es mußten folgende Änderungen vorgenommen werden; das MWF hat mit Erlaß vom _____, Az.: _____ zugestimmt.

frühere Fachgebietsbezeichnung:
_____ggfs. früherer Fachbereich/frühere Fakultät/Abteilung:

ggfs. frühere Wertigkeit: _____

Mit der Widmung der Professur sind die Aufgaben so weit gefaßt, daß angemessene Teile des erforderlichen Lehrangebots und der Prüfungen

- im Studiengang _____
- in den Studiengängen _____

auf Dauer abgedeckt werden können (§ 51 Abs. 1 Satz 2 UG).

Aufstellung des Vorschlags:

Die Stelle ist gemäß den Entscheidungen zum Konzentrationskonzept und zur aufgabenkritischen Überprüfung des Stellenbedarfs zum _____/ab sofort besetzbar; ihre Bewirtschaftung ist der Hochschule nicht entzogen; sie trägt auch keinen kw-Vermerk.

Die Stelle ist _____ mal ausgeschrieben worden.

Datum der Ausschreibung(en): _____

Anzahl der Bewerbungen: _____ (Anlage 4 - Liste der Bewerber)

davon _____ Frauen und _____ Schwerbehinderte.

Abstimmungsergebnisse:

Berufungskommission (Beschluß am _____ /1. Sitzung am _____)

zu Platz 1: _____ ja _____ nein _____ Enthaltungen

zu Platz 2: _____ ja _____ nein _____ Enthaltungen

zu Platz 3: _____ ja _____ nein _____ Enthaltungen

Fachbereichsrat: (Beschluß am _____)

zu Platz 1: _____ ja _____ nein _____ Enthaltungen

zu Platz 2: _____ ja _____ nein _____ Enthaltungen

zu Platz 3: _____ ja _____ nein _____ Enthaltungen

Senat: (Beschluß am _____)

zu Platz 1: _____ ja _____ nein _____ Enthaltungen

zu Platz 2: _____ ja _____ nein _____ Enthaltungen

zu Platz 3: _____ ja _____ nein _____ Enthaltungen

Hinweis: Bei knappen Abstimmungsergebnissen in den jeweiligen Gremien bitte kurze Angabe der Gründe: _____

Bestätigung, daß die Berufungskommission ordnungsgemäß zusammengesetzt war (§ 51 Abs. 4 UG) und die zuständigen Gremien der Hochschule den Berufungsvorschlag zugleich mit der Mehrheit der Stimmen der Professoren beschlossen haben (§ 14 Abs. 2 UG).

Beteiligungen:

Die studentischen Vertreter in der Berufungskommission wurden auf ihr Beteiligungsrecht hingewiesen.

- Das schriftliche Votum vom _____ der studentischen Vertreter zu den Lehrleistungen liegt vor. Daraus ergibt sich, daß sie
- der Berufungsliste zustimmen.
 - folgende Bedenken vorgetragen haben:
-
-

- Auf ein Votum zur Lehrleistung haben sie verzichtet.

Die Grundsätze zur Frauenförderung, insbesondere zu Ziffern 2.1 bis 2.2 des Runderlasses vom 24.09.1993 - I C 2 - 3891.3 -, sind beachtet worden.

Beteiligung der Frauenbeauftragten;

- Bedenken wurden nicht erhoben.
- Die Bedenken ergeben sich aus dem beigefügten Votum (Anlage 3). Auf die Stellungnahme des Berufungskommissionsvorsitzenden (Anlage 5) wird verwiesen.

Beteiligung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung;

- Diese hat keine Bedenken erhoben.
- Die Bedenken ergeben sich aus dem beigefügten Votum (Anlage 3). Auf die Stellungnahme des Berufungskommissionsvorsitzenden (Anlage 5) wird verwiesen.

Besonderheiten:

- Unüblicher Werdegang bzw. Besonderheiten bei der Qualifikation des(r) Vorgeschlagenen (Einstellungsvoraussetzungen nach § 49 UG - z.B. § 49 Abs. 6 UG))
- Der/Die Vorgeschlagene ist kein Staatsbürger der Europäischen Union (Ausnahme von § 6 Abs. 1 Nr. 1 LBG)
- Der/Die Vorgeschlagene ist älter als 45 Jahre (Ausnahme von § 48 LHO)
- Abweichung vom Gebot des Dreivorschlags (§ 51 Abs. 3 UG)
- es wurden keine vergleichenden Gutachten eingeholt
- Der/Die Erstplazierte
 Zweitplazierte
 Drittplazierte
- ist/sind nicht habilitiert. Gleichwertige wissenschaftliche (habilitationsadäquate) Leistungen sind nachgewiesen (§49 Abs. 2 Satz 2 UG)
- sonstige Besonderheiten

jeweilige Darlegung: _____

Persönliche Angaben zum/zur Erstplazierten:

Name, Vorname: _____
Geburtsort: _____
Geburtsdatum: _____
Staatsangehörigkeit: _____
derzeitige Tätigkeit: _____
ggfs. Besoldungs/Vergütungsgruppe: _____
Arbeitgeber: _____
Vorläufiges BDA: _____
Familienstand: _____
Ehegatte im ö. Dienst: _____
Zahl der Kinder: _____
Privatanschrift: _____
Telefon-Nr.: dienstl. _____; privat: _____

Einstellungsart:

Die Berufung soll erfolgen im

- Beamtenverhältnis auf Lebenszeit
- unbefristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis;
- Beamtenverhältnis auf Probe (Probezeit zwölf Monate)
- befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis (Probezeit zwölf Monate);
- Beamtenverhältnis auf Zeit für _____ Jahre
- privatrechtlichen Dienstverhältnis auf Zeit für _____ Jahre

Einstellungsvoraussetzungen:

1. Abgeschlossenes Hochschulstudium (§49 Abs. 1 Nr. 1 UG)

Hochschule: _____
Studienfach: _____
Abschlußprüfung: Art: _____
Zeitpunkt: _____
Ergebnis: _____

2. Pädagogische Eignung (§49 Abs. 1 Nr. 2 UG)

durch vorausgegangene Lehr- und Ausbildungstätigkeit bereits nachgewiesen und im

Berufungsverfahren festgestellt

3. Besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (§49 Abs. 1 Nr. 3 UG)

Promotion zum

am:

Fach:

Hochschule:

Ergebnis:

4. Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen
(§ 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a i.V.m. Abs. 2 UG)

Habilitation:

Habilitationsadäquate Leistungen, nachgewiesen durch zwei Gutachter:

a) _____

b) _____

Die Gutachten sind beigelegt

5. Die hervorragenden fachbezogenen Leistungen in der Praxis (§ 49 Abs. 4 UG) sind nachgewiesen:

6. Die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und zusätzliche künstlerische Leistungen (§ 49 Abs. 5 UG) sind nachgewiesen:

Persönliche Angaben zum/zur Zweitplazierten:

Name, Vorname: _____

Geburtsort: _____

Geburtsdatum: _____

Staatsangehörigkeit: _____

derzeitige Tätigkeit: _____

ggfs. Besoldungs/Vergütungsgruppe: _____

Arbeitgeber: _____

Vorläufiges BDA: _____

Familienstand: _____

Ehegatte im ö. Dienst: _____

Zahl der Kinder: _____

Privatanschrift: _____

Telefon-Nr.: dienstl. _____; privat: _____

Einstellungsart:

Die Berufung soll erfolgen im

- Beamtenverhältnis auf Lebenszeit
- unbefristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis;
- Beamtenverhältnis auf Probe (Probezeit zwölf Monate)
- befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis (Probezeit zwölf Monate);
- Beamtenverhältnis auf Zeit für _____ Jahre
- privatrechtlichen Dienstverhältnis auf Zeit für _____ Jahre

Einstellungsvoraussetzungen:

1. Abgeschlossenes Hochschulstudium (§49 Abs. 1 Nr. 1 UG)

Hochschule: _____

Studienfach _____

Abschlußprüfung: Art: _____

Zeitpunkt: _____

Ergebnis: _____

2. Pädagogische Eignung (§49 Abs. 1 Nr. 2 UG)

durch vorausgegangene Lehr- und Ausbildungstätigkeit bereits nachgewiesen und im

Berufungsverfahren festgestellt

3. Besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (§49 Abs. 1 Nr. 3 UG)

Promotion zum

am:

Fach:

Hochschule:

Ergebnis:

4. Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen
(§ 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a i.V.m. Abs. 2 UG)

Habilitation:

Habilitationsadäquate Leistungen, nachgewiesen durch zwei Gutachter:

a) _____

b) _____

Die Gutachten sind beigelegt

5. Die hervorragenden fachbezogenen Leistungen in der Praxis (§ 49 Abs. 4 UG) sind nachgewiesen:

6. Die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und zusätzliche künstlerische Leistungen (§ 49 Abs. 5 UG) sind nachgewiesen:

Persönliche Angaben zum/zur Drittplazierten:

Name, Vorname: _____

Geburtsort: _____

Geburtsdatum: _____

Staatsangehörigkeit: _____

derzeitige Tätigkeit: _____

ggfs. Besoldungs/Vergütungsgruppe: _____

Arbeitgeber: _____

Vorläufiges BDA: _____

Familienstand: _____

Ehegatte im ö. Dienst: _____

Zahl der Kinder: _____

Privatanschrift: _____

Telefon-Nr.: dienstl. _____, privat: _____

Einstellungsart:

Die Berufung soll erfolgen im

- Beamtenverhältnis auf Lebenszeit
- unbefristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis;
- Beamtenverhältnis auf Probe (Probezeit zwölf Monate)
- befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis (Probezeit zwölf Monate);
- Beamtenverhältnis auf Zeit für _____ Jahre
- privatrechtlichen Dienstverhältnis auf Zeit für _____ Jahre

Einstellungsvoraussetzungen:

1. Abgeschlossenes Hochschulstudium (§49 Abs. 1 Nr. 1 UG)

Hochschule: _____

Studienfach _____

Abschlußprüfung: Art: _____

Zeitpunkt: _____

Ergebnis: _____

2. Pädagogische Eignung (§49 Abs. 1 Nr. 2 UG)

durch vorausgegangene Lehr- und Ausbildungstätigkeit bereits nachgewiesen und im

Berufungsverfahren festgestellt

3. Besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (§49 Abs. 1 Nr. 3 UG)

Promotion zum

am:

Fach:

Hochschule:

Ergebnis:

4. Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen
(§ 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a i.V.m. Abs. 2 UG)

Habilitation:

Habilitationsadäquate Leistungen, nachgewiesen durch zwei Gutachter:

a) _____

b) _____

Die Gutachten sind beigelegt

5. Die hervorragenden fachbezogenen Leistungen in der Praxis (§ 49 Abs. 4 UG) sind nachgewiesen:

6. Die besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und zusätzliche künstlerische Leistungen (§ 49 Abs. 5 UG) sind nachgewiesen:

Anlage 3 zum Leitfaden

- Erlaß des MWF vom 13.02.1998 -



Ministerium für Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Postanschrift:
Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW, 40190 Düsseldorf

Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf
Telefon
(0211) 896-04
Durchwahl
896 - 4426
Auskunft erteilt:

An die
Universitäten
im Geschäftsbereich des Ministeriums
für Wissenschaft und Forschung des
Landes Nordrhein-Westfalen

Ministeriums		Pr. Stud/L	Pr. For/Wi	Pr. Plan/Fi			
Postfach	P Ref	ULB	URZ	VME			
17. FEB. 1998							
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf							
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8

Datum
13. Febr. 1998

III A 1 - 3021 -

Betr.: KMK-Vereinbarung über die Besetzung von Professorenstellen an den Hochschulen vom 10.11.19978 i.d.F. vom 6.12.1996;

hier: Zeitliche Befristung der Zusagen über die personelle und sächliche Ausstattung für Forschung und Lehre im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit Professoren

Bezug: 153. Amtschefkonferenz am 29./30. Januar 1998

In der 153. AK-Sitzung am 29./30. Januar 1998 ist ein alle Länder bindender Beschluß über die zeitliche Befristung der Zusagen über die personelle und sächliche Ausstattung für Forschung und Lehre im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen mit Professoren gefaßt worden. Die Ländervereinbarung lautet:

- "1. Die Ausstattung des Fachgebiets eines Professors wird befristet gewährt.
2. Die Frist beträgt in der Regel fünf Jahre."

Ich bitte um Beachtung vor allem bei Berufungsverhandlungen. Zur Umsetzung empfehle ich, dies auch in die Mechanismen der internen erfolgsorientierten Ressourcensteuerung einfließen zu lassen.

Im Auftrag

(Fiege)

Gleitende Arbeitszeit: Kernzeit Mo. u. Di. 9.00 - 15.30 Uhr, Mi. bis Fr. 9.00 Uhr - 15.00 Uhr
Telefax (0211) 896-4553
Internet: <http://www.mwf.nrw.de>

Öffentliche Verkehrsmittel: Rheinbahn Linien 704 und 709 bis Haltestelle Universitätsschulhof-Platz; S-Bahn S8 und S11 bis Haltestelle Völklinger Straße

Anlage 4 zum Leitfaden

- I. Die maßgeblichen Rechtsvorschriften des UG

- II. Die maßgeblichen Rechtsvorschriften des SchwbG
Auszug aus den Richtlinien zur Durchführung des SchwbG

- III. FFG
Frauenförderungskonzept des MWF

Grundsätze des MWF zur Frauenförderung in den Universitäten

Zuständigkeitsregelung der HHU zu den Grundsätzen der Frauenförderung in den Universitäten

Die maßgeblichen Rechtsvorschriften des UG

§ 3 Aufgaben. (1) ¹Die Hochschulen dienen der Pflege und Entwicklung der Wissenschaften durch Forschung, Lehre und Studium. ²Sie wirken dabei an der Erhaltung des demokratischen und sozialen Rechtsstaates mit und tragen zur Verwirklichung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen bei. ³Sie bereiten auf berufliche Tätigkeiten vor, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden erfordern. ⁴Sie fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs. ⁵Sie setzen sich im Bewußtsein ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt mit den möglichen Folgen einer Nutzung ihrer Forschungsergebnisse auseinander. ⁶Die Sätze 1 bis 5 gelten für die Kunst entsprechend, soweit sie zu den Hochschulaufgaben gehört.

(2) Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, daß Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für die Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden.

(3) Die Hochschulen dienen dem weiterbildenden Studium und beteiligen sich an Veranstaltungen der Weiterbildung. Sie fördern die Weiterbildung ihres Personals.

(4) Die Hochschulen fördern den Wissens- und Technologietransfer.

(5) ¹Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse behinderter Studierender. ²Sie fördern in ihrem Bereich den Sport.

(6) Die Hochschulen fördern die internationale, insbesondere die europäische Zusammenarbeit im Hochschulbereich und den Austausch zwischen deutschen und ausländischen Hochschulen; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse ausländischer Studierender. Sie wirken auf die Verbesserung der studentischen Mobilität innerhalb Europas hin, insbesondere durch Förderung von Maßnahmen, die die gegenseitige Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen erleichtern.

(7) Die Hochschulen nach § 1 Abs. 2 wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben untereinander, mit anderen staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen sowie mit staatlichen und staatlich geförderten Forschungs- und Bildungseinrichtungen und mit Einrichtungen der Forschungsförderung zusammen.

(8) Die Hochschulen unterrichten die Öffentlichkeit über die Erfüllung ihrer Aufgaben.

(9) Andere als in diesem Gesetz genannte Aufgaben können einer Hochschule nur übertragen werden, wenn sie mit den in Absatz 1 genannten Aufgaben zusammenhängen und die Hochschule vorher gehört worden ist.

§ 21 Senat. (1) Der Senat ist für solche Angelegenheiten in Forschung, Lehre und Studium zuständig, die die gesamte Hochschule oder zentrale Einrichtungen betreffen oder von grundsätzlicher Bedeutung sind. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Behandlung von Grundsatzfragen der Neuordnung des Hochschulwesens und der Studienreform;
2. Stellungnahme zu dem Beitrag der Hochschule zum Voranschlag für den Landeshaushalt und zur Verteilung der nach dem Haushaltsplan zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel;
3. Beschlußfassung im Zusammenhang mit der Festsetzung von Zulassungszahlen durch die Hochschule;
4. Beschlußfassung über die Errichtung, Änderung und Aufhebung von Fachbereichen, Einrichtungen und gemeinsamen Kommissionen;
5. Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung in Fragen der Forschung und der Einrichtung von Sonderforschungsbereichen;
6. Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung in Fragen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
7. Beschlußfassung über Satzungen und Ordnungen der Hochschule, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, sowie Beschlußfassung über die Zustimmung zu den Ordnungen der Fachbereiche;
8. Beschlußfassung über die Vorschläge der Fachbereiche für die Berufung von Professorinnen und Professoren;
9. Beschlußfassung in Grundsatzfragen des Lehr- und Studienbetriebes sowie der Studienberatung an der Hochschule;
10. Beschlußfassung über den Vorschlag für die Wahl der Rektorin oder des Rektors und der Prorektorinnen oder Prorektoren;
11. Beschlußfassung im Zusammenhang mit dem Vorschlagsrecht der Hochschule zur Ernennung der Kanzlerin oder des Kanzlers und der Leiterin oder des Leiters der Hochschulbibliothek sowie zur Bestellung der Leiterin oder des Leiters des Rechenzentrums.

(2) Ist zweifelhaft, ob für eine Aufgabe der Senat, eine ständige Kommission oder der Fachbereichsrat zuständig ist, so entscheidet der Senat über die Zuständigkeit.

(3) Mitglieder des Senats sind

1. die Rektorin oder der Rektor als Vorsitzende oder Vorsitzender,
2. sieben Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppe der Professorinnen und Professoren,
3. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppe der Studierenden und
5. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Hochschule kann die Verdoppelung der Zahl der Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppen nach Satz 1 Nr. 3 bis 5 vorsehen; in diesem Fall sind zwölf Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppe der Professorinnen und Professoren Mitglieder des Senats.

(4) Die Prorektorinnen und Prorektoren, die Dekaninnen und Dekane, die Kanzlerin oder der Kanzler, die Frauenbeauftragte und die oder der Vorsitzende des Allgemeinen Studentenausschusses nehmen an den Senatssitzungen beratend teil. Vor der Beschlußfassung des Senats über Angelegenheiten, die eine zentrale Einrichtung unmittelbar betreffen, ist deren Leiterin oder Leiter Gelegenheit zur Teilnahme an den Beratungen zu geben.

(5) Die Mitglieder des Senats nach Absatz 3 Satz 1 Nr. 2 bis 5 und Satz 2 werden von den Hochschulmitgliedern gewählt. Die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr, die Amtszeit der übrigen Wahlmitglieder beträgt zwei Jahre.

(6) Der Senat kann Ausschüsse bilden und auf sie jederzeit widerruflich Entscheidungsbefugnisse für bestimmte Aufgaben übertragen (beschließende Ausschüsse). Die Professorinnen und Professoren müssen in einem beschließenden Ausschuß für Angelegenheiten, die Forschung, Lehre oder die Berufung von Professorinnen und Professoren betreffen, mindestens einen Sitz mehr als die übrigen stimmberechtigten Mitglieder des Gremiums zusammengenommen haben. Die stimmberechtigten Mitglieder eines beschließenden Ausschusses werden vom Senat aus seiner Mitte nach Gruppen getrennt gewählt.

§ 23a Frauenbeauftragte. Im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 2 ist eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Sie nimmt Aufgaben der Frauenförderung auch für die Studentinnen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wahr. Die Frauenbeauftragte ist von den zuständigen Stellen der Hochschule zu unterrichten, macht Vorschläge und nimmt Stellung in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen in der Hochschule berühren. Bei der Behandlung solcher Angelegenheiten in den Hochschulgremien ist ihr Gelegenheit zur Information und beratenden Teilnahme zu geben. Die Frauenbeauftragte berichtet dem Senat über ihre Tätigkeit. Sie ist auf ihren Antrag von ihren sonstigen Dienstaufgaben in dem notwendigen Umfang freizustellen.

§ 23 Fachbereichsrat. (1) Dem Fachbereichsrat obliegt die Beschlussfassung über die Angelegenheiten des Fachbereichs, für die nicht die Zuständigkeit der Dekanin oder des Dekans oder eine andere Zuständigkeit bestimmt ist. Er ist insoweit in allen Forschung und Lehre betreffenden Angelegenheiten und für die Beschlussfassung über die Fachbereichsordnung und die sonstigen Ordnungen für den Fachbereich zuständig. Er nimmt die Berichte, insbesondere den Lehrbericht der Dekanin oder des Dekans entgegen und kann über die Angelegenheiten des Fachbereichs Auskunft verlangen.

(2) Mitglieder des Fachbereichsrats sind

1. die Dekanin oder der Dekan als Vorsitzende oder Vorsitzender,
2. die Prodekanin oder der Prodekan mit beratender Stimme,
3. sieben Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppe der Professorinnen und Professoren,
4. zwei Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
5. drei Vertreterinnen oder Vertreter der Gruppe der Studierenden und
6. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Grundordnung kann die Erhöhung der Zahl der Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen nach Satz 1 Nr. 3 und 6 um jeweils eins vorsehen.

(3) Die Mitglieder des Fachbereichsrates nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 bis 6 werden von den Mitgliedern des Fachbereichs gewählt. Ihre Amtszeit beträgt zwei Jahre; die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr.

(4) Vor der Beschlussfassung des Fachbereichsrates über Angelegenheiten, die eine wissenschaftliche Einrichtung oder eine Betriebseinheit des Fachbereichs unmittelbar berühren, ist deren Leitung, bei der Behandlung von Fragen eines Faches, das im Fachbereichsrat nicht durch eine Professorin oder einen Professor vertreten wird, mindestens einer Professorin oder einem Professor dieses Faches Gelegenheit zu geben, an den Beratungen teilzunehmen. Bei der Beschlussfassung über Berufungsvorschläge, Habilitationen und Habilitations- und Promotionsordnungen sind alle Mitglieder der Gruppe der Professorinnen und Professoren, die Mitglieder des Fachbereichs sind, stimmberechtigt. Bei der Berechnung von Mehrheiten gelten sie als Mitglieder des Fachbereichsrats, soweit sie an der Entscheidung mitgewirkt haben.

(5) Der Fachbereichsrat kann Ausschüsse bilden und auf sie jederzeit widerruflich Entscheidungsbefugnisse für bestimmte Aufgaben übertragen (beschließende Ausschüsse). Für die Entscheidung bestimmter Angelegenheiten, die mehrere Fachbereiche berühren und eine aufeinander abgestimmte Erfüllung erfordern, sollen die beteiligten Fachbereichsräte gemeinsame beschließende Ausschüsse bilden. Die Übertragung von Entscheidungsbefugnissen ist jederzeit widerruflich. Die stimmberechtigten Mitglieder eines beschließenden Ausschusses werden vom Fachbereichsrat oder von den beteiligten Fachbereichsräten jeweils aus deren Mitte nach Gruppen getrennt gewählt. § 21 Abs. 6 Satz 2 findet Anwendung. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 37 Fachbereich Medizin. (1) Die medizinischen Fachgebiete der Hochschule bilden den Fachbereich Medizin. Auf den Fachbereich Medizin finden die Vorschriften dieses Gesetzes Anwendung, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist.

(2) Dem Fachbereich Medizin obliegt die Pflege der Wissenschaft in Forschung und Lehre in den Medizinischen Einrichtungen. Im Rahmen der Vorschrift des § 25 Abs. 2 hat er insbesondere folgende Aufgaben:

1. Er weist die Professorinnen und Professoren, die nicht Leiterin oder Leiter einer Abteilung sind, und die Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten den Teileinrichtungen der Medizinischen Einrichtungen zu und regelt die organisatorischen Voraussetzungen der Forschung;
2. er nimmt zu dem Beitrag der Hochschule zum Voranschlag für den Landeshaushalt Stellung, soweit er die Medizinischen Einrichtungen für den Bereich von Forschung und Lehre betrifft;
3. er beschließt im Rahmen des § 103 Abs. 1 Satz 1 über die Verteilung der für die Forschung und Lehre in den Medizinischen Einrichtungen ausgewiesenen Stellen und Mittel.

Vor Entscheidungen in Angelegenheiten von Forschung, Lehre und Studium ist der Klinische Vorstand zu hören, soweit die Krankenversorgung und das öffentliche Gesundheitswesen betroffen sind. Entscheidungen in Angelegenheiten gemäß Satz 2 erfolgen im Einvernehmen mit dem Klinischen Vorstand, soweit die Krankenversorgung und das öffentliche Gesundheitswesen betroffen sind.

(3) Der Klinische Vorstand ist zur Durchführung der vom Fachbereich Medizin auf dem Gebiet der Forschung und Lehre getroffenen Entscheidungen verpflichtet. Er kann gegen Entscheidungen des Fachbereichs Medizin innerhalb einer vierwöchigen Frist Einspruch erheben, wenn er durch sie die Belange der Krankenversorgung für unzumutbar beeinträchtigt hält. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Über den Einspruch entscheidet das Rektorat. Das gilt auch, wenn das Einvernehmen nicht hergestellt werden kann. Ist zweifelhaft, ob eine Entscheidung des Fachbereichs Medizin die Krankenversorgung und das öffentliche Gesundheitswesen betrifft, so entscheidet das Rektorat darüber.

§ 39 Klinischer Vorstand. (1) Dem Klinischen Vorstand obliegt im Rahmen der Leitung der Medizinischen Einrichtungen die Entscheidung in Angelegenheiten der Medizinischen Einrichtungen von grundsätzlicher Bedeutung, die über den Aufgabenbereich der Ärztlichen Direktorin oder des Ärztlichen Direktors, der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors und der Leitenden Pflegekraft hinausgehen. In diesem Rahmen hat er insbesondere folgende Aufgaben:

1. Er ist für die Organisation der Krankenversorgung und des Betriebsablaufs sowie für die Krankenhaushygiene in den Medizinischen Einrichtungen verantwortlich;
2. er sorgt für die Einhaltung der Rechtsvorschriften und die Ausführung der Anordnungen des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung und der Hochschulleitung und stellt im Rahmen der Entscheidungen des Fachbereichs Medizin die organisatorischen Voraussetzungen für Forschung und Lehre in den Medizinischen Einrichtungen sicher;
3. er sorgt für eine gleichmäßige und wirtschaftliche Bettenbelegung und entscheidet nach Anhörung der betroffenen Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter über einen erforderlichen Bettenausgleich zwischen den Abteilungen mit Zustimmung des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung;
4. er überwacht die Fort- und Weiterbildung im ärztlichen und pflegerischen Bereich sowie im Bereich der medizinischen Heilhilfsberufe;
5. er nimmt zu dem Beitrag der Hochschule zum Voranschlag für den Landeshaushalt Stellung, soweit er die Medizinischen Einrichtungen

für den Bereich der Krankenversorgung und des öffentlichen Gesundheitswesens betrifft;

6. er beschließt im Rahmen des § 103 Abs. 1 Satz 1 über die Verteilung der für die Krankenversorgung und die Aufgaben des öffentlichen Gesundheitswesens in den Medizinischen Einrichtungen ausgewiesenen Stellen und Mittel;
7. er entscheidet über die Zuweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Teileinrichtungen der Medizinischen Einrichtungen, soweit sie nicht einer Professorin oder einem Professor zugeordnet sind;
8. er erläßt eine Hausordnung, die der Genehmigung der Rektorin oder des Rektors bedarf, die Aufnahmebedingungen für die Hochschulkliniken und eine Organisationsordnung der Medizinischen Einrichtungen.

Entscheidungen in Angelegenheiten gemäß Satz 2 Nr. 5 und 6 erfolgen im Einvernehmen mit dem Fachbereichsrat des Fachbereichs Medizin, soweit der Bereich von Forschung und Lehre betroffen ist. Kann das Einvernehmen nicht hergestellt werden, so entscheidet das Rektorat. Ist zweifelhaft, ob eine Entscheidung des Klinischen Vorstandes die Forschung und Lehre betrifft, so entscheidet das Rektorat darüber.

(2) Der Klinische Vorstand kann im Rahmen seiner Zuständigkeit den Vorständen der medizinischen Zentren und Leiterinnen und Leitern sonstiger Einrichtungen sowie in unaufschiebbaren Fällen den Leiterinnen und Leitern der Abteilungen Weisungen erteilen; sind medizinische Zentren nicht gebildet, so gilt dieses auch in den übrigen Fällen. Die Weisungsbefugnis erstreckt sich nicht auf ärztliche Entscheidungen. § 63 bleibt unberührt. Die Teileinrichtungen sollen vor Entscheidungen in Angelegenheiten, die sie betreffen, gehört werden.

(3) Dem Klinischen Vorstand gehören an:

1. Je eine Professorin oder ein Professor, die Leiterin oder der Leiter oder die geschäftsführende Leiterin oder der geschäftsführende Leiter einer Abteilung aus dem Gebiet operative, konservative und medizinisch-theoretische Medizin ist; anstelle der Professorin oder des Professors aus der medizinisch-theoretischen Medizin kann eine Professorin oder ein Professor aus dem Bereich der Zahnmedizin oder eine Professorin oder ein Professor, die Leiterin oder der Leiter einer zentralen Dienstleistungseinrichtung ist, Mitglied des Klinischen Vorstandes sein; eine Professorin oder ein Professor aus dem Bereich der operativen oder der konservativen Medizin wird zur Ärztlichen Direktorin oder zum Ärztlichen Direktor bestellt; § 40 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt;
2. die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor;
3. die Leitende Pflegekraft der Medizinischen Einrichtungen;
4. die Dekanin oder der Dekan des Fachbereichs Medizin mit beratender Stimme.

(4) Die Mitglieder des Klinischen Vorstandes gemäß Absatz 3 Nr. 1 sowie jeweils eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter werden von den Versammlungen der Leiterinnen oder Leiter oder geschäftsführenden Leiterinnen oder Leiter der Abteilungen und zentralen Dienstleistungseinrichtungen in den jeweiligen Bereichen mit der Mehrheit der Stimmen der Anwesenden für drei Jahre gewählt. Wiederwahl ist zulässig. Eine Abwahl ist ausgeschlossen.

(5) Vorsitzende oder Vorsitzender des Klinischen Vorstandes ist die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor. Die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor hat rechtswidrige Beschlüsse, Maßnahmen und Unterlassungen des Klinischen Vorstandes zu beanstanden; § 27 Abs. 1 Satz 6 und 7 findet entsprechende Anwendung. Sie oder er trifft die Entscheidungen nach Maßgabe des § 15 Abs. 6 im Einvernehmen mit der Verwaltungsdirektorin oder dem Verwaltungsdirektor.

(6) Die Ärztliche Direktorin oder der Ärztliche Direktor, die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor und die Leitende Pflegekraft nehmen die ihnen als Mitglied des Klinischen Vorstandes zugewiesenen Aufgaben in eigener Zuständigkeit wahr. Sie sind in diesem Rahmen zu Weisungen nach Maßgabe des Absatzes 2 befugt. Soweit eine Angelegenheit den jeweiligen Aufgabenbereich überschreitet oder es sich um eine Angelegenheit von grundsätzlicher Bedeutung für die Arbeit des Klinischen Vorstandes handelt, ist eine Entscheidung des Klinischen Vorstandes herbeizuführen. Dem Klinischen Vorstand kann jedes seiner Mitglieder gemäß Satz 1 unbeschadet des Satzes 2 Angelegenheiten zur Entscheidung vorlegen. In Haushaltsangelegenheiten kann eine Entscheidung nicht gegen die Stimme der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors in ihrer oder seiner Eigenschaft als Beauftragte oder Beauftragter für den Haushalt der Medizinischen Einrichtungen getroffen werden.

(7) Das Rektorat erläßt für die Wahlen zum Klinischen Vorstand eine Wahlordnung. Der Klinische Vorstand gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Genehmigung durch das Rektorat bedarf.

§ 49 Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren. (1) Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen:

1. Ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
2. pädagogische Eignung, die durch Erfahrung in einer vorausgegangenen Lehr- oder Ausbildungstätigkeit nachgewiesen oder bei Fehlen dieser Voraussetzung ausnahmsweise im Berufungsverfahren festgestellt wird; § 201 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes¹⁾ bleibt unberührt,
3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird,
4. darüber hinaus je nach den Anforderungen des zu vertretenden Faches oder der Stelle
 - a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (Absatz 2) oder
 - b) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden (Absatz 3),
5. für Professorinnen und Professoren mit ärztlichen oder zahnärztlichen Aufgaben die Anerkennung als Gebietsärztin oder Gebietsarzt oder Gebietszahnärztin oder Gebietszahnarzt, soweit für das betreffende Fachgebiet nach den gesetzlichen Vorschriften eine entsprechende Weiterbildung vorgesehen ist.

(2) Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden in der Regel durch eine Habilitation nachgewiesen. In Fächern, in denen eine Habilitation nicht üblich ist, bei Berufungen aus dem Ausland oder in Ausnahmefällen erfolgt der Nachweis durch gleichwertige wissenschaftliche Leistungen innerhalb oder außerhalb des Hochschulbereichs.

(3) Die besonderen Leistungen bei der Anwendung oder der Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden sind während einer fünfjährigen berufspraktischen Tätigkeit auf einem Gebiet, das dem zu vertretenden Fach entspricht, zu erbringen, von denen mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

(4) Soweit es der Eigenart des Faches und den Anforderungen der Stelle entspricht, kann abweichend von Absatz 1 Nr. 1, 3 und 4 auch eingestellt werden, wer hervorragende fachbezogene Leistungen in der Praxis nachweist.

(5) In künstlerischen Fächern kann abweichend von Absatz 1 Nr. 3 und 4 als Professorin oder Professor eingestellt werden, wer eine besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und zusätzliche künstlerische Leistungen nachweist. Der Nachweis der zusätzlichen künstlerischen Leistungen wird in der Regel durch besondere Leistungen während einer fünfjährigen künstlerischen Tätigkeit, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen, erbracht. Absatz 4 bleibt unberührt.

(6) Auf eine Stelle, deren Aufgabenbeschreibung die Wahrnehmung erziehungswissenschaftlicher oder fachdidaktischer Aufgaben in der Lehrerbildung vorsieht, soll nur berufen werden, wer eine dreijährige Schulpraxis nachweist. Professorinnen und Professoren, die ausschließlich in Fachhochschulstudiengängen tätig sind, sollen außer in besonders begründeten Ausnahmefällen die Einstellungsvoraussetzungen nach Absatz 1 Nr. 4 Buchstabe b erfüllen.

§ 50 Berufung. (1) Das Ministerium für Wissenschaft und Forschung beruft die Professorinnen und Professoren auf Vorschlag der Hochschule. Es kann eine Professorin oder einen Professor abweichend von der Reihenfolge des Vorschlages der Hochschule berufen oder einen neuen Vorschlag anfordern. Ohne Vorschlag der Hochschule kann es eine Professorin oder einen Professor berufen, wenn die Hochschule acht Monate nach Einrichtung, Zuweisung oder Freiwerden der Stelle, bei Freiwerden durch Erreichen der Altersgrenze drei Monate nach dem Freiwerden der Stelle, keinen Vorschlag vorgelegt hat, wenn sie der Aufforderung zur Vorlage eines neuen Vorschlages bis zum Ablauf von sechs Monaten nicht nachgekommen ist oder wenn in dem neuen Vorschlag keine geeigneten Personen benannt sind, deren Qualifikation den Anforderungen der Stelle entspricht. In den Fällen der Sätze 2 und 3 ist die Hochschule zu hören.

(2) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 3 kann das Ministerium für Wissenschaft und Forschung die Stelle auch einem anderen Fachbereich oder einer anderen Hochschule zuweisen. Vor der Zuweisung an eine andere Hochschule sind die beiden betroffenen Hochschulen zu hören.

(3) Mitglieder der ausschreibenden Hochschule dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen berufen werden. Satz 1 gilt in Fachhochschulstudiengängen bei der Berufung in ein zweites Professorenamt nicht.

(4) Bei einer Berufung dürfen Zusagen über die Ausstattung des vorgesehenen Aufgabenbereiches nur im Rahmen bereiter Haushaltsmittel erteilt werden.

§ 51 Berufungsverfahren. (1) Die Stellen für Professorinnen und Professoren sind vom Rektorat auf Vorschlag des Fachbereichs öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung muß Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben angeben. Die Aufgaben in der Lehre müssen so weit gefaßt sein, daß durch die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber ein angemessener Teil des erforderlichen Lehrangebots des Fachs auf Dauer abgedeckt werden kann. Bei Wiederbesetzungen prüft das Rektorat, ob die Aufgabenumschreibung der Stelle geändert, die Stelle einem anderen Fachbereich zugewiesen oder nicht wieder besetzt werden soll. Soll die Aufgabenumschreibung der Stelle geändert oder die Stelle einem anderen Fachbereich zugewiesen werden, beschließt hierüber der Senat nach Anhörung der betroffenen Fachbereiche. In diesen Fällen ist für die Ausschreibung der Stelle die Zustimmung des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung erforderlich.

(2) Die Hochschule hat dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung ihren Berufungsvorschlag zum frühestmöglichen Zeitpunkt, spätestens innerhalb der in § 50 Abs. 1 Satz 3 genannten Fristen, vorzulegen. Wird eine Stelle frei, weil die Inhaberin oder der Inhaber die Altersgrenze erreicht, soll der Berufungsvorschlag sechs Monate vor diesem Zeitpunkt vorgelegt werden.

(3) Der Berufungsvorschlag soll drei Einzelvorschläge in bestimmter Reihenfolge enthalten und muß diese insbesondere im Hinblick auf die von der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber zu erfüllenden Lehr- und Forschungsaufgaben ausreichend begründen; ihm sollen zwei vergleichende Gutachten auswärtiger Professorinnen oder Professoren beigefügt werden.

(4) Zur Vorbereitung von Berufungsvorschlägen werden Berufungskommissionen gebildet; in denen die Professorinnen und Professoren über die absolute Mehrheit der Stimmen verfügen. Den Berufungskommissionen können auch Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen angehören. Bei der Besetzung von Stellen für Professorinnen und Professoren mit der Qualifikation gemäß § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a oder b soll die Mehrheit der Professorinnen und Professoren in der Berufungskommission die entsprechende Qualifikation besitzen. Die Mitglieder der Berufungskommissionen werden von den Mitgliedern des Fachbereichsrates nach Gruppen getrennt gewählt. Das Nähere regelt die Hochschule.

(5) Die Bewerberin oder der Bewerber hat kein Recht auf Einsicht in die Akten des Berufungsverfahrens, soweit sie Gutachten über die fachliche Eignung enthalten oder wiedergeben.

§ 103 Verteilung der Haushaltsmittel. (1) Über die Verteilung der Stellen und Mittel auf die Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und die Medizinischen Einrichtungen beschließt das Rektorat nach Stellungnahme des Senats und im Benehmen mit den betroffenen Fachbereichen, zentralen Einrichtungen und Medizinischen Einrichtungen. Die Kanzlerin oder der Kanzler führt den Beschluß des Rektorats aus.

(2) Unbeschadet der allgemein geltenden haushaltsrechtlichen Vorschriften sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Soweit Stellen und Mittel innerhalb der Hochschule verteilt werden, sind sie den Fachbereichen, den zentralen Einrichtungen und den Medizinischen Einrichtungen zuzuweisen.
 2. Bei der Verteilung ist für Fälle eines während des Haushaltsjahres eintretenden dringenden, nicht vorhersehbaren Bedarfs eine ausreichende zentrale Reserve an Stellen und Mitteln zu bilden.
 3. Die Zuweisungen an die Fachbereiche sind, erforderlichenfalls mit entsprechenden Auflagen oder Bindungen, so vorzunehmen, daß vorbehaltlich der Sicherstellung des Lehrbedarfs und von Zusagen gemäß § 50 Abs. 4 der Bedarf der wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten sowie der Grundbedarf für den Aufgabenbereich der einzelnen Professorinnen und Professoren, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten in dem erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen und die Finanzierung von längerfristigen wissenschaftlichen Vorhaben nach Maßgabe der Möglichkeiten der Hochschule gewährleistet wird. Darüber hinaus können Zuweisungen für einen innerhalb eines Fachbereichs ausgleichenden weiteren Bedarf vorgenommen werden.
 4. Die Höhe der Zuweisungen ist durch das Rektorat regelmäßig unter Berücksichtigung des Bedarfs und der Gesamtsituation der Hochschule zu überprüfen.
- (3) Die einem Fachbereich zugewiesenen Stellen und Mittel werden unter Berücksichtigung der Grundsätze des Absatzes 2 Nr. 3 durch Beschluß des Fachbereichsrats verteilt. Die Verteilung ist der Kanzlerin oder dem Kanzler mitzuteilen.

§ 135

Frühere Zusagen von Personal- und Sachmitteln

(1) Bei der Verteilung von Personal- und Sachmitteln in der Hochschule sind rechtsverbindliche Zusagen an Professoren zu beachten, wenn der Professor auf der Einhaltung der entsprechenden Vereinbarung besteht. Haben sich die tatsächlichen Verhältnisse, die für die Zusage maßgebend gewesen sind, seit dem Zeitpunkt der Zusage wesentlich geändert, kann eine Anpassung des Inhalts der Zusage an die veränderten Verhältnisse vorgenommen werden, wenn durch ein Festhalten an der Zusage die Erfüllung der Aufgaben der Hochschule oder das öffentliche Interesse gefährdet würde und die Anpassung dem Professor zumutbar ist.

(2) Liegen die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor, so können für die Verwaltung von Personal- und Sachmitteln übergangsweise von den Vorschriften dieses Gesetzes abweichende Bestimmungen getroffen werden. Die Neugliederung der wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten gemäß § 134 wird hierdurch nicht berührt.

Die maßgeblichen Rechtsvorschriften des SchwbG

Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

§ 5 Umfang der Beschäftigungspflicht. (1) Private Arbeitgeber und Arbeitgeber der öffentlichen Hand (Arbeitgeber), die über mindestens 16 Arbeitsplätze im Sinne des § 7 Abs. 1 verfügen, haben auf wenigstens 6 vom Hundert der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen.

(2) Die Bundesregierung wird ermächtigt, den Pflichtsatz nach Absatz 1 durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates nach dem jeweiligen Bedarf an Pflichtplätzen für Schwerbehinderte zu ändern, jedoch auf höchstens 10 vom Hundert zu erhöhen oder bis auf 4 vom Hundert herabzusetzen; dabei kann der Pflichtsatz für Arbeitgeber der öffentlichen Hand höher festgesetzt werden als für private Arbeitgeber.

- (3) Als Arbeitgeber der öffentlichen Hand im Sinne des Absatzes 1 gelten
1. jede oberste Bundesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen, das Bundespräsidialamt, die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, die obersten Gerichtshöfe des Bundes, der Bundesgerichtshof jedoch zusammengefaßt mit dem Generalbundesanwalt, sowie das Bundeseisenbahnvermögen,
 2. jede oberste Landesbehörde und die Staats- und Präsidialkanzleien mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Verwaltungen der Landtage, die Rechnungshöfe (Rechnungskammern), die Organe der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder und jede sonstige Landesbehörde, zusammengefaßt jedoch diejenigen Behörden, die eine gemeinsame Personalverwaltung haben,
 3. jede sonstige Gebietskörperschaft und jeder Verband von Gebietskörperschaften,
 4. jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts.

§ 14 Pflichten der Arbeitgeber gegenüber Schwerbehinderten. (1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten, besetzt werden können; bei dieser Prüfung sollen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 25 Abs. 2 beteiligen und die in § 23 genannten Vertretungen hören. Bewerbungen von Schwerbehinderten sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen; Bewerbungen von schwerbehinderten Richtern sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme dem Präsidialrat mitzuteilen, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Satz 2 gilt nicht, wenn der Schwerbehinderte die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

(2) Die Arbeitgeber haben die Schwerbehinderten so zu beschäftigen, daß diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie haben die Schwerbehinderten zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern.

(3) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß wenigstens die vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter in ihren Betrieben dauernde Beschäftigung finden kann; die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist zu fördern. Die Arbeitgeber sind ferner verpflichtet, den Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten. Die Verpflichtungen nach den Sätzen 1 und 2 bestehen nicht, soweit ihre Durchführung für den Arbeitgeber nicht zumutbar mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften ihnen entgegenstehen. Bei Durchführung dieser Maßnahmen haben die Landesarbeitsämter und Hauptfürsorgestellen die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der Schwerbehinderten zu unterstützen.

§ 25 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung. (1) Die Schwerbehindertenvertretung hat die Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern, die Interessen der Schwerbehinderten in dem Betrieb oder der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

1. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Schwerbehinderten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 5, 6 und 14 obliegenden Verpflichtungen erfüllt, werden,
2. Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,
3. Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; sie hat die Schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel wenigstens 300 Schwerbehinderten kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers den mit der höchsten Stimmzahl gewählten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung ist vom Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung gemäß Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von 7 Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden.

(3) Der Schwerbehinderte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Schwerbehinderten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluß des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. In den Fällen des § 21 e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung ist zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzuzuziehen.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Schwerbehinderten im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.

§ 28 **Beauftragter des Arbeitgebers.** Der Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten der Schwerbehinderten vertritt; falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Beauftragte hat vor allem darauf zu achten, daß die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen aus diesem Gesetz erfüllt werden.

Ordnungswidrigkeiten, Straf- und Schlußvorschriften

§ 68 **Ordnungswidrigkeiten.** (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 5 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 5 Abs. 2, Schwerbehinderte nicht nach dem festgesetzten Pflichtenatz beschäftigt,
 2. entgegen § 13 Abs. 1 das Verzeichnis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Form führt oder dort bezeichneten Personen auf Verlangen nicht vorzeigt,
 3. entgegen § 13 Abs. 2 Satz 1, 3, 4 oder 5 eine Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht rechtzeitig oder nicht in der vorgeschriebenen Form erstattet,
 4. entgegen § 13 Abs. 3 eine Auskunft nicht oder nicht richtig erteilt oder entgegen § 13 Abs. 4 den Einblick in den Betrieb nicht gewährt,
 5. entgegen § 13 Abs. 5 eine dort bezeichnete Person der zuständigen Stelle nicht oder nicht rechtzeitig benennt,
 6. entgegen § 14 Abs. 1 Satz 2 die Bewerbung eines Schwerbehinderten nicht mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert oder den in § 23 genannten Vertretungen ohne die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung mitteilt,
 7. entgegen § 14 Abs. 2 Satz 2 einen Schwerbehinderten bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung nicht bevorzugt berücksichtigt oder
 8. entgegen § 25 Abs. 2 die Schwerbehindertenvertretung in einer dort bezeichneten Angelegenheit nicht, nicht richtig, nicht umfassend oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder vor einer Entscheidung nicht hört.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Deutsche Mark geahndet werden.
- (3) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist das Landesarbeitsamt.
- (4) § 66 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.
- (5) Die Geldbuße ist an die Hauptfürsorgestelle abzuführen. Für ihre Verwendung gilt § 11 Abs. 3.

he 164-85

203030

I.
Richtlinien
zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes
im öffentlichen Dienst im Lande
Nordrhein-Westfalen

RdErl. d. Innenministeriums v. 11. 11. 1994 -
II A 3 - 5.35.00 - 5/94

I

Die Landesregierung hat in ihrer Sitzung vom 25. Oktober 1994 folgende Grundsätze beschlossen, die ich mit der Bitte um Beachtung bekanntgebe:

- 1 Allgemeines
- 2 Geschützter Personenkreis
- 3 Beschäftigungspflicht
- 4 Einstellung
- 5 Personalaktenführung
- 6 Ausbildung und Prüfung
- 7 Beschäftigung
- 8 Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung
- 9 Arbeitsplatzwechsel
- 10 Beurteilung
- 11 Fortbildung
- 12 Berufsförderung
- 13 Rehabilitation
- 14 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- 15 Schwerbehindertenvertretung
- 16 Zusammenarbeit der Aufgabenträger
- 17 Anwendung in Gemeinden und Gemeindeverbänden

1 Allgemeines

- 1.1 Durch die Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen wird die besondere Fürsorge- und Förderungspflicht des Landes als Dienstherr und Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten konkretisiert. Weiterhin soll durch sie die Einstellung arbeitsloser Schwerbehinderter gefördert werden. Daher sind die Richtlinien nicht nur Arbeits- und Informationsunterlage, sondern zusätzliche Vorschrift zur Auslegung und Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen. Von allen Angehörigen der Verwaltung, die in dienstlicher Eigenschaft mit den Belangen schwerbehinderter Bewerberinnen oder Bewerber und Beschäftigter befaßt sind, wird erwartet, daß sie diese Richtlinien beachten und mit Leben erfüllen.
- 1.2 Wenn nachfolgend aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur das Wort „Dienststelle“ verwandt wird, bezieht sich die getroffene Aussage regelmäßig auf alle Behörden, Einrichtungen, Gerichte, Hochschulen sowie Betriebe des Landes Nordrhein-Westfalen. Wird der Begriff „Dienstherr“ benutzt, betrifft die Regelung grundsätzlich auch den Bereich, in dem das Land Nordrhein-Westfalen als Arbeitgeber angesprochen ist. Unter „Personalvertretung“ fallen sämtliche in der Landesverwaltung zu bildende Personalräte, Richterräte usw.
- 1.3 Das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz - SchwbG -) i. d. F. vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1421, ber. S. 1550), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Januar 1993 (BGBl. I S. 50), bezweckt insbesondere die Förderung der Eingliederung der Schwerbehinderten und unterstützt das Bemühen, sie ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend zu beschäftigen und in ihrem beruflichen Fortkommen zu fördern.

Die Hauptfürsorgestellen bei den beiden Landesschaftsverbänden und die örtlichen Fürsorgestellen haben gemäß § 14 Abs. 3 Satz 4 SchwbG die Dienststellen bei der Erfüllung der Beschäftigungspflichten nach dem SchwbG zu unterstützen. Dies ge-

schieht durch behinderungsspezifische Beratung und finanzielle Förderung von Maßnahmen zur behinderungsgerechten Beschäftigung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Unterstützungsfunktion der Hauptfürsorgestellen und der örtlichen Fürsorgestellen korrespondiert mit ihrer Aufgabe gemäß § 31 Abs. 2 und 3 SchwbG, die begleitende Hilfe im Arbeitsleben für Schwerbehinderte und ihre Arbeitgeber/Dienstherrn sicherzustellen. Ziel der begleitenden Hilfe ist es, behinderungsbedingte Einschränkungen bei der Arbeitsausführung zu beheben oder zu mildern, Schwierigkeiten bei der Beschäftigung zu beseitigen und das weitere berufliche Fortkommen der Schwerbehinderten zu fördern. Die begleitende Hilfe umfaßt dabei auch die im Einzelfall notwendige psychosoziale Betreuung.

- 1.4 Damit die gesetzlichen Fürsorge- und Förderungspflichten sachdienlich und wirkungsvoll erfüllt werden können, müssen sich alle Beschäftigten, die in Personalangelegenheiten tätig sind, sowie alle Vorgesetzten mit den Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes und sonstigen einschlägigen Bestimmungen vertraut machen. Das Schwerbehindertengesetz und ergänzende Regelungen sind regelmäßig in Fortbildungsveranstaltungen zu behandeln.
- 1.5 Schwerbehinderte sehen es als selbstverständlich an, ihre Dienstpflichten trotz ihrer Behinderung wie alle Beschäftigten zu erfüllen. Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind daher gehalten, den Schwerbehinderten mit Verständnis zu begegnen. Jede der zugunsten der Schwerbehinderten getroffenen Bestimmung, insbesondere ein eingeräumtes Ermessen, ist großzügig anzuwenden.
- 1.6 Bei allen Dienststellen sind Beauftragte des Arbeitgebers gemäß § 28 SchwbG zu bestellen, auch wenn keine Schwerbehindertenvertretung besteht. Die Beauftragten des Arbeitgebers sollen innerhalb eines Jahres seit ihrer Bestellung an einer Schulungsmaßnahme der Hauptfürsorgestelle oder an einer vergleichbaren Fortbildungsmaßnahme teilnehmen.
- 1.7 Im Interesse der Schwerbehinderten ist eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretung, Dienststellenleiterin oder Dienststellenleiter und Beauftragten des Arbeitgebers zu gewährleisten. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit mit den übrigen in § 29 SchwbG genannten Stellen. Dabei genügt nicht ein Verweis auf andere Informationsquellen, wie z. B. die Personalratssitzungen, vielmehr ist der Anspruch im Kontakt miteinander zu erfüllen.
- 1.8 Zu den Angelegenheiten i. S. d. § 25 Abs. 2 SchwbG, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren und über die der Dienstherr die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend unterrichten muß und über die er sie vor der Entscheidung zu hören hat, gehören nicht nur die in diesen Richtlinien ausdrücklich angesprochenen Maßnahmen. Die Unterrichts- und Anhörungspflicht gilt für jede Art von Maßnahmen, z. B. auch für Vorermittlungen, Abmahnungen, Dienstvereinbarungen und Organisationsangelegenheiten.
- 1.9 Bei Angelegenheiten i. S. d. §§ 72 bis 78 LPVG, die alle Beschäftigten einer Dienststelle betreffen, ist § 25 Abs. 2 SchwbG zu beachten. In Zweifelsfällen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- 1.10 Mitteilungen an die Personalvertretungen über beabsichtigte Maßnahmen, die Schwerbehinderte betreffen, müssen einen Hinweis auf die Eigenschaft als Schwerbehinderte/Gleichgestellte enthalten.
- 1.11 Die vorsätzliche oder fahrlässige Nichtbeachtung eines der in § 68 SchwbG aufgeführten Tatbestände stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Alle mit Schwerbehindertenangelegenheiten befaßten Beschäftigten, besonders die Beauftragten des Arbeit-

gebers, haben darauf zu achten, daß keine Ordnungswidrigkeiten i. S. v. § 68 SchwbG begangen werden.

2 Geschützter Personenkreis

2.1 Schwerbehinderte im Sinne dieser Richtlinien sind die Schwerbehinderten und die ihnen Gleichgestellten nach den Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes. Für Behinderte mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte i. S. d. § 2 SchwbG sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen i. S. dieser Richtlinien in Betracht kommen.

2.2 Als Nachweis der Schwerbehinderung dient regelmäßig der Schwerbehindertenausweis; in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen, Gerichtsentscheidungen usw. erbracht werden. Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid des Arbeitsamtes.

2.3 Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte oder als Gleichgestellte gestellt haben, ist zu empfehlen, ihre Dienststelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als Schwerbehinderte oder als Gleichgestellte zu behandeln. Ist die Schwerbehinderung offenkundig, entfällt der Vorbehalt.

2.4 Der Schwerbehindertenschutz endet

- mit Erlöschen des gesetzlichen Schutzes (§ 38 Abs. 1 u. 2 SchwbG), bei befristeter Gleichstellung mit Ablauf der Frist (§ 2 Abs. 1 Satz 2 SchwbG),
- für die zeitweilige Dauer der Entziehung des Schwerbehindertenschutzes (§ 39 Abs. 1 SchwbG).

Erlöschen und Entzug des Schwerbehindertenschutzes sind von den Beschäftigten der Dienststelle mitzuteilen.

2.5 Führen dienstliche Maßnahmen zum Erlöschen, zur Entziehung oder zur Einschränkung des Schwerbehindertenschutzes (z. B. bei Auslandseinsätzen), sind die Schwerbehinderten darauf hinzuweisen.

3 Beschäftigungspflicht

3.1 Die Pflicht zur Beschäftigung von Schwerbehinderten trifft gemäß § 5 SchwbG in vollem Umfang auch Arbeitgeber der öffentlichen Hand und damit alle Dienststellen. Auf die Verpflichtung, gerade auch besonders betroffene Schwerbehinderte i. S. d. § 6 Abs. 1 SchwbG zu beschäftigen sowie Ausbildungsplätze gemäß § 6 Abs. 2 SchwbG mit diesen Schwerbehinderten zu besetzen, wird ausdrücklich hingewiesen.

3.2 Im Hinblick darauf, daß Schwerbehinderte mit der erforderlichen Vorbildung und körperlichen Mindesteignung nur bedingt zur Verfügung stehen, bedarf es besonderer Anstrengungen aller Dienststellen, ihre Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbehinderter zu erfüllen.

3.3 Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages ist es dringend erforderlich, daß geeignete Bewerberinnen oder Bewerber über die Mindestquote hinaus eingestellt werden; dadurch wird es ermöglicht, die unterschiedlichen Bedingungen der Dienststellen innerhalb eines Geschäftsbereichs und der einzelnen Geschäftsbereiche untereinander im Hinblick auf die Erfüllung der Mindestquote auszugleichen.

Sollte gleichwohl die Mindestquote nicht erreicht werden können, vergeben die Dienststellen aller Geschäftsbereiche Aufträge an Werkstätten für Behinderte und Blindenwerkstätten - soweit rechtlich und tatsächlich möglich - mindestens in einem Umfang, daß das Land künftig keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen muß. Die rechtliche Verpflichtung des § 56 SchwbG, öffentliche Aufträge, die von den

Werkstätten für Behinderte ausgeführt werden können, diesen bevorzugt anzubieten, wird durch die vorstehende Regelung nicht eingeschränkt. Dies gilt in Verbindung mit § 58 SchwbG ebenso für die Auftragsvergabe an Blindenwerkstätten.

Auf die RdErl. d. Innenministers v. 16. 5. 1963 - (SMBL NW. 20021), d. Ministers für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr v. 14. 6. 1976 - (SMBL NW. 20021) und d.

Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales v. 31. 5. 1989 (SMBL NW. 8111) - wird hingewiesen.

3.4 Zum Meldeverfahren und zur Ausgleichsabgabe wird auf den RdErl. d. Innenministers v. 10. 6. 1987 (SMBL NW. 8111) hingewiesen.

4 Einstellung

4.1 Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbindet den Dienstherrn nicht von der Pflicht nach dem Schwerbehindertengesetz, Schwerbehinderte zu beschäftigen (§ 44 SchwbG).

4.2 § 14 SchwbG verpflichtet den Dienstherrn, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten, besetzt werden können. Dies gilt auch für Ausbildungsverhältnisse.

4.3 Bei dieser Prüfung ist wie folgt zu verfahren:

4.3.1 In allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, daß die Bewerbung geeigneter Schwerbehinderter erwünscht ist. Bei Bewerbungen ist zu prüfen, ob sie von Schwerbehinderten stammen; in Zweifelsfällen sind entsprechende Rückfragen zu halten mit dem ausdrücklichen Hinweis, daß Bewerbungen Schwerbehinderter erwünscht sind.

4.3.2 Unbeschadet einer Stellenausschreibung ist in jedem Fall unter Beschreibung der Stellenanforderungen beim für die Einstellungsbehörde zuständigen Arbeitsamt - bei allen akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Frankfurt/Main - schriftlich anzufragen, ob geeignete Schwerbehinderte gemeldet sind. Die Arbeitsämter stellen sicher, daß die Anfragen spätestens innerhalb eines Monats beantwortet und diese Schwerbehinderten aufgefordert werden, sich umgehend zu bewerben. Die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung erhalten gleichzeitig je eine Durchschrift der Anfrage.

Die Schwerbehindertenvertretung ist auch dann bei Bewerbungen Schwerbehinderter zu beteiligen, wenn zum Zeitpunkt der Bewerbung keine freien Stellen für eine Einstellung zur Verfügung stehen.

Von einer Anfrage an das Arbeitsamt darf nur abgesehen werden, wenn das Arbeitsamt einmal jährlich schriftlich bestätigt, daß für bestimmte Berufsbilder (z. B. im Bereich der Krankenpflege) erfahrungsgemäß keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber zu vermitteln sind. In diesem Fall ist das Arbeitsamt zu bitten, ihm ausnahmsweise doch bekannte Bewerberinnen oder Bewerber von sich aus der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung zu melden.

4.3.3 Liegen keine Bewerbungen Schwerbehinderter vor, sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung darüber zu unterrichten, sofern sie nicht auf eine solche Unterrichtung verzichtet haben. Alle Bewerbungen Schwerbehinderter sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Damit die Schwerbehindertenvertretung begründete Stellungnahme abgeben kann, ist sie im erforderlichen Umfang über die Eignung der nicht behinderten Bewerberinnen oder Bewerber zu unterrichten.

4.3.4 Kommen einzelne schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber nach übereinstimmender Auffassung von Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung für die freie Stelle nicht in Betracht, kann von ihrer Teilnahme an einem Vorstellungstermin abgesehen werden. Alle übrigen Schwerbe-

- hinderten sind zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Vorstellungs- und Abschlusssgesprächen teilzunehmen. Soweit ein Einstellungsverfahren ohne Vorstellungsgespräch vorgeschrieben oder sonst verbindlich festgelegt ist, bleibt es dabei.
- 4.3.5 Sind für die Einstellung Eignungstests oder andere Leistungsnachweise vorgesehen, müssen schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber rechtzeitig darauf hingewiesen werden, daß ihnen auf Antrag entsprechend der Art und dem Umfang der Behinderung Erleichterungen eingeräumt werden können. Die Erleichterungen sind unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen. Behinderungsbedingte Einschränkungen dürfen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern nicht zum Nachteil gereichen.
- 4.3.6 Hat sich die Dienststelle für eine Bewerberin oder einen Bewerber entschieden, unterrichtet sie die Schwerbehindertenvertretung und leitet das Zustimmungsverfahren nach dem LPVG ein. Eine von der Schwerbehindertenvertretung abgegebene Stellungnahme ist beizufügen. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu einer Stellungnahme berechtigt, aber nicht verpflichtet. Dienststelle und Schwerbehindertenvertretung haben sich über eine Frist, innerhalb der eine Stellungnahme abgegeben werden kann, zu verständigen. Nach Ablauf der vereinbarten Frist ist der Anhörungspflicht gemäß § 25 Abs. 2 Satz 1, 1. Halbsatz SchwbG genügt; die Mitteilungspflicht nach dem 2. Halbsatz bleibt unberührt.
- Führt eine nachgeordnete Dienststelle ein Personalvorauswahlverfahren durch, ist ihre Schwerbehindertenvertretung entsprechend den Nummern 4.3.1 bis 4.3.6 zu beteiligen. Ihre Stellungnahme ist dem Personalvorschlag beizufügen. Die Verpflichtung zur Beteiligung der Bezirksschwerbehinderten- bzw. der Hauptschwerbehindertenvertretung bleibt unberührt.
- 4.3.7 Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung entfällt, wenn Schwerbehinderte diese Beteiligung ausdrücklich ablehnen (§ 14 Abs. 1 Satz 3 SchwbG).
- 4.4 Schwerbehinderten Bewerberinnen oder Bewerbern ist vorbehalten, anderen gesetzlicher Regelungen bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Bewerberinnen oder Bewerbern den Vorzug zu geben. Zusätzlich Einstellungs-erleichterungen zugunsten von Schwerbehinderten als Beamtinnen oder Beamte und Richterinnen oder Richter ergeben sich beim Höchstalter aus § 6 LVO und bei den zu erfüllenden Mindestanforderungen an die gesundheitliche Eignung aus § 13 Abs. 1 LVO.
- 4.4.1 Im Hinblick auf § 50 Abs. 1 SchwbG ist das erforderliche Mindestmaß körperlicher Eignung bereits dann als gegeben anzusehen, wenn Schwerbehinderte nur bestimmte Dienstposten ihrer Laufbahn wahrnehmen können.
- Dabei sind Möglichkeiten der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung (z. B. mit technischen Arbeitshilfen) sowie der Übernahme außergewöhnlicher Belastungen nach dem SchwbG auszuschöpfen.
- 4.4.2 Schwerbehinderte können auch dann als Beamtinnen oder Beamte eingestellt werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Die Bewerberinnen und Bewerber sind jedoch auf die Vorschrift des § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeamVG sowie die mit einem Ausscheiden vor Ablauf einer fünfjährigen Dienstzeit verbundenen Folgen hinzuweisen. Diese Regelungen gelten auch für die Anstellung und Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.
- 4.5 Die Ausgleichsabgabeverordnung und die Anordnung „REHA“ der BfA bieten vielfältige Möglichkeiten der Gewährung von Lohn- und Gehaltszuschüssen bei Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen. Dies gilt auch für die finanzielle Förderung von Ausbildungsverhältnissen als Beamte auf
- Widerruf. Alle personalführenden Stellen sind verpflichtet, derartige Fördermöglichkeiten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten durch Antrag auszuschöpfen. Hinsichtlich der Verwendung der Förderleistungen wird auf die jeweils geltenden haushaltsrechtlichen Vorschriften (Haushaltsgesetz NW) verwiesen, wonach Lohnkostenzuschüsse Dritter für die Eingliederung Schwerbehinderter regelmäßig beim Ausgabetitel für Aushilfskräfte zu vereinnahmen sind.
- 4.6 Vor der Antragstellung für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist zu prüfen, ob Schwerbehinderte im Rahmen dieser Maßnahmen beschäftigt werden können. Das Ergebnis der Prüfung und die Arbeitsplatzanforderungen sind im Antragsvordruck zu vermerken.
- ## 5 Personalaktenführung
- Nachweise über die Schwerbehinderung oder die Gleichstellung gemäß den §§ 2 und 4 SchwbG sind in die Personalakten aufzunehmen. Auf Personalakten von Schwerbehinderten ist in geeigneter Weise kenntlich zu machen, daß es sich um eine Schwerbehinderte oder einen Schwerbehinderten handelt, damit bei jeder beabsichtigten Maßnahme, die Schwerbehinderte betrifft, die Schwerbehinderteneigenschaft deutlich wird.
- ## 6 Ausbildung und Prüfung
- Im Rahmen der geltenden Vorschriften sind das Ausbildungsverhältnis und der Vorbereitungsdienst so zu gestalten, daß Schwerbehinderte die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können, ohne daß sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.
- 6.1 Bei Prüfungen können sich für Schwerbehinderte besondere Härten im Vergleich mit nicht behinderten Beschäftigten ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten werden auf Antrag der Behinderung angemessene Prüfungs-erleichterungen gewährt. Die Prüfung ist im Einzelfall den behinderungs-spezifischen Besonderheiten anzupassen. Das gilt für Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und verwaltungsinterne Prüfungen sowie sonstige Auswahlverfahren und Aufsichtsarbeiten während der Ausbildung.
- Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, kommen z. B. folgende Erleichterungen in Betracht:
- 6.1.1 - Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten,
- Bereitstellung von Hilfen,
- Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere geeignete Arbeiten,
- Erholungspausen.
- 6.1.2 In der mündlichen Prüfung soll bei Hirngeschädigten und bei Schwerbehinderten mit erheblicher psychischer Beeinträchtigung auf das Abfragen von Gedächtniswissen verzichtet werden, soweit es mit dem Zweck der Prüfung vereinbar ist. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen läßt, daß die oder der Schwerbehinderte die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit besitzt, die sie oder ihn zu richtigen Entscheidungen befähigen. Auch ist darauf zu achten, daß kein behinderungsbedingter Prüfungsstreß, insbesondere durch Zeitdruck entsteht.
- 6.1.3 Hörgeschädigten, die taub oder nahezu taub sind, sollen in der mündlichen Prüfung die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt werden. Auf Wunsch ist ihnen ein Gehörlosendolmetscher zu stellen.
- 6.1.4 Sind Blinde, hochgradig Sehbehinderte oder Behinderte, die in der Fähigkeit zu schreiben stark eingeschränkt sind, schriftlich zu prüfen, darf ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft beigegeben werden. Blinden ist auf Antrag eine für die Bedienung durch Blinde geeignete Schreibhilfe zur Verfügung zu stellen.

2030
2031

**Gesetz
zur Förderung der beruflichen Chancen
für Frauen im öffentlichen Dienst
(Frauenförderungsgesetz - FFG)**

Vom 31. Oktober 1989

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Artikel I

Das Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. März 1989 (GV. NW. S. 102), wird wie folgt geändert:

1. In § 8 erhält Absatz 4 folgende Fassung:

„(4) Ernennungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 sind nach den Grundsätzen des § 7 Abs. 1 vorzunehmen. Soweit im Zuständigkeitsbereich der Ernennungsbehörde in der angestrebten Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Ernennung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Zuständigkeitsbereich der obersten Landesbehörde, die den Einstellungsvorschlag macht; Beamte in einem Vorbereitungsdienst, der auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, werden bei der Ermittlung der Beschäftigungsanteile nicht berücksichtigt. Für die Verleihung laufbahnfreier Ämter gilt Satz 2 Halbsatz 1 und 2 entsprechend; in diesen Fällen treten an die Stelle der Laufbahn die jeweiligen Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung. Für Ernennungen nach Absatz 1 Nr. 4 und 5 gilt § 25 Abs. 5.“

2. In § 25 wird als neuer Absatz 5 angefügt:

„(5) Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 7 Abs. 1 vorzunehmen. Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamte der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht.“

3. § 199 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Als neuer Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Für Ernennungen gilt § 8 Abs. 4 Satz 3 mit der Maßgabe, daß die jeweiligen Ämter mit gleichem Endgrundgehalt und gleicher Amtsbezeichnung demselben Fachbereich zugeordnet sind und Professoren im Angestelltenverhältnis in die Berechnung nach § 8 Abs. 4 Satz 2 einbezogen werden.“

Artikel II

(1) Soweit im Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Ar-

beitnehmergruppe weniger Frauen als Männer sind, sind bei den Dienststellen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungsgruppe oder Lohngruppe der jeweiligen Arbeitnehmergruppe weniger Frauen als Männer sind.

(2) Arbeitnehmergruppen sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Beamtenebereich in einer Laufbahn erfaßt sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen läßt. Arbeiter bis Lohngruppe IV sowie ab Lohngruppe V der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Arbeitnehmergruppe. Zu den Angestellten und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Arbeitnehmergruppe diejenigen Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(3) Für Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. Soweit Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Professoren und die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Arbeitnehmergruppe.

(4) Die vorstehenden Absätze gelten nicht für die Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften sowie für die Provinzial-Versicherungsanstalten der Rheinprovinz.

Artikel III

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Düsseldorf, den 31. Oktober 1989

Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen

Der Ministerpräsident

Johannes Rau

Der Innenminister

Schnoor

(L. S.)

für das Ministerium für Wissenschaft und Forschung (MWF)
Geschäftsbereich des MWF wird das Frauenförderungskonzept mit
Ergänzungen angewandt. Die Ergänzungen - im Text kursiv gedruckt
beziehen sich auf die Nummern
(Stellenausschreibung)
(Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen)
(Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach Beurlaubung aus familiären Gründen)

Um die Verwirklichung der grundgesetzlich garantierten Gleichberechtigung ist
das Ziel einer Gleichstellung von Frau und Mann nach den folgenden
Grundsätzen zu verfolgen.
Zur weiteren Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen
soll die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten
im öffentlichen Dienst des Landes.
Die Wahrnehmung der Führungsfunktion einer bzw. eines jeden Vorgeordneten
gehört es, die Ziele der Frauenförderung zu beachten.

1. Besetzung von Stellen

Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen ist grundsätzlich sowohl die weibliche als
auch die männliche Form zu verwenden. In alle Ausschreibungstexte
für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ein Zusatz
genommen, durch den Frauen besonders angesprochen werden.
Anforderungen an die besetzbare Stelle sind anzugeben.

Alle Stellen bzw. Funktionen des mittleren, gehobenen und höheren
Dienstes im Beamtenbereich (bis einschließlich der Besoldungsgruppe
A 16) sowie vergleichbare Stellen bzw. Funktionen des Angestellten-
bereiches werden, soweit Frauen unterrepräsentiert sind, gleich-
zeitig in allen Geschäftsbereichen ausgeschrieben, sofern der fachliche
und sachliche Bezug eine Ausschreibung über den Geschäftsbereich
hinaus zuläßt. Ist im Einzelfall zu erwarten, daß nicht genügend
Bewerbungen von Frauen eingehen können und ist bei einer
externen Ausschreibung ein besseres Ergebnis zu erwarten, so ist -
nach Stelle - in einer Fachzeitschrift bzw. überregionalen Zeitung
auszuschreiben. Ausnahmen von der grundsätzlichen Stellenausschreibung
regelt jedes Ministerium im Einvernehmen mit der Gleichstellungs-
beauftragten.

Auswahlverfahren

Wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, alle Bewerber
und Bewerberinnen in das Auswahlverfahren aufzunehmen, so sind Frauen -
bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung -
mindestens im Verhältnis ihres Anteils an diesen Bewerbungen in die
Auswahl einzubeziehen.

Jeder Auswahlkommission muß mindestens eine Frau angehören,
die nicht zugleich als Mitglied der Personalvertretung an dem Auswahl-
verfahren teilnimmt. Von der Teilnahme mindestens einer Frau kann
nur in dringenden, zu begründenden Fällen abgewichen werden.

Aufstiegsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen im Schreibdienst
und in vergleichbaren Aufgabebereichen

Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen in den Bereichen
vergleichbar dem mittleren und einfachen Dienst sind zu verbessern.
Dies ist durch Zuweisung tariflich höher bewerteter Aufgaben möglich.
Jede oberste Landesbehörde hat daher Modelle zu entwickeln, die unter
Berücksichtigung der neuen Text- und Kommunikationstechniken diesen
Zielen Rechnung tragen.

Maßnahmen im Ausbildungsbereich

Im Ausbildungsbereich werden Maßnahmen getroffen, um den Anteil
von Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen
(z. B. durch gezielte Ansprache von Bewerberinnen, Öffentlichkeitsarbeit,
Angebot von Praktikantinnenplätzen usw.).

2. Personelle Ausgleichsmaßnahmen bei Mutterschutzfristen, Erziehungsurlaub
und Beurlaubungen aus familiären Gründen

Während der Mutterschutzfristen sollen personelle Ausgleichsmaßnahmen
ergriffen werden. Im Falle der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub
Beurlaubung nach § 85 a LBG sowie § 6 a LRIg sind alle nach dem
Arbeitsgesetz eröffneten Möglichkeiten zur Wiederbesetzung von Stellen
mit Ausmaßkräften auszuschöpfen. Bei kleineren Dienststellen ist ein
personeller Ausgleich - etwa durch Abordnung - möglich.

3. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und
Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine
Teilzeitbeschäftigung darf sich deshalb auch nicht nachteilig auf eine
dienstliche Beurteilung auswirken.

Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sind auch in
solchen Aufgabengebieten zu schaffen, die bisher als schwer teilbar
angesehen werden, soweit es mit der Art des Aufgabengebietes vereinbar
ist.

Zum Abbau der bestehenden Nachteile bei der Teilzeitarbeit werden
die obersten Landesbehörden im Einzelfall bei der Besetzung von
Positionen in den Behörden und Einrichtungen ihres Geschäftsbereiches
prüfen, ob sich diese Positionen für eine geteilte Besetzung eignen
und Bewerberinnen zur Verfügung stehen.

Zur besseren, in die Zukunft gerechneten Personalplanung sind
außerdem unter ressortspezifischen Gesichtspunkten für diese Positionen
Modelle zu entwickeln, ob und unter welchen Bedingungen sie sich für
eine geteilte Besetzung eignen.

3.4 Unter Beachtung der dienstlichen Balance soll ein Interesse der
Mitarbeiterin an flexibler Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden.

3.5 Die reduzierte Stundenzahl ist in dem Arbeitsbereich durch organisatorische
Maßnahmen oder im Rahmen des Haushaltsgesetzes durch
Wiederbesetzung der Stellenanteile auszugleichen.

3.6 Werden teilzeitbeschäftigte Beamtinnen oder Angestellte durch eine
Fortbildungsveranstaltung über ihren Durchschnittszeitrahmen hinaus
in Anspruch genommen, so muß ein zeitlicher Ausgleich erfolgen.

3.7 Der Antrag teilzeitbeschäftigter Frauen und Männer auf Erhöhung
ihrer persönlichen Arbeitszeit (Angleichung an Vollzeitbeschäftigung) ist
vorrangig zu berücksichtigen.

4. Fortbildung

4.1 Bei der inhaltlichen Gestaltung der Fortbildungsprogramme ist das
Thema „Gleichstellung der Frau“ zu berücksichtigen. Dies gilt vor
allem für Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte in Organisations-
und Personalabteilungen und an Beschäftigte in Vorgesetztenpositionen
richten, sowie für Veranstaltungen, die auf die Übernahme von
Führungspositionen vorbereiten sollen.

Die Dienststellen, die Fortbildungsveranstaltungen anbieten, sollen
Konzepte zur Einbindung der Frauenförderung in die Fortbildung von
Führungskräften und Vorgesetzten in den Bereichen Führung, Organi-
sation und Kooperation erarbeiten und durchführen.

4.2 Frauen sind als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen verstärkt zu
gewinnen und einzusetzen.

4.3 Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen verstärkt zur
Teilnahme motiviert werden. Arbeitsnahe Fortbildungsveranstaltungen
sind hierbei eine Möglichkeit z. B. Beschäftigten mit schulpflichtigen
Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen
bzw. zu erleichtern.

Kinderbetreuung wird grundsätzlich angeboten. Die Teilnehmerinnen
und Teilnehmer können ihre Anmeldung mit einem Wunsch auf Kinder-
betreuung am Ort der Fortbildungsveranstaltung verbinden. Dem
Wunsch wird entsprochen, soweit die Kinderbetreuung durchführbar
ist und nicht ein unverhältnismäßiger Aufwand entsteht. Die Schul-
ferienzeit ist bei der Seminarplanung zu berücksichtigen. Die Belange
von Alleinerziehenden sind besonders zu berücksichtigen.

4.4 Die Fortbildung der Mitarbeiterinnen im Schreibdienst ist in ausrei-
chendem Umfang auch im Hinblick auf die Übernahme von höherwertigen
Tätigkeiten zu gestalten. Die qualifizierenden Maßnahmen sollen
besonders denjenigen Frauen angeboten werden, deren Arbeitsplätze
durch neue Kommunikationstechniken umstrukturiert werden. Maßgeblich
für diese Fortbildung sind die als Anlage beigefügten Grundsätze.

5. Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach Beurlaubung aus familiären Gründen

5.1 Kindererziehungszeiten, die zu einer Berufsverzögerung geführt haben,
werden nach Maßgabe der Laufbahnverordnung berücksichtigt.

5.2 Mitarbeiterinnen, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll wäh-
rend der Beurlaubung die Möglichkeit angeboten werden, ihre berufliche
Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Diese Mitarbeiterinnen
sollen daher die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig vor Wiederaufnahme
ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Diese
Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne
der Unfallversicherungsrechtlichen Vorschriften. Entstehende Kosten
werden nach dem Landesreisekostengesetz NRW erstattet (§ 23 Abs. 2 LFKG).
Bezüge oder Arbeitsentgelte werden den beurlaubten Beschäftigten
aus Anlaß der Teilnahme jedoch nicht gewährt.

5.3 Die obersten Landesbehörden haben sicherzustellen, daß Beratungsgespräche
zu Fragen der sozialen Sicherung und zu Fragen der weiteren Berufsplanung
vor bzw. während der Beurlaubung angeboten werden.

5.4 Die Beurlaubten sind über Fortbildungsprogramme regelmäßig zu
informieren. Ausreichend lange vor einer angekündigten Rückkehr
sind sie auch über Einsatzmöglichkeiten zu unterrichten.

5.5 Es sind Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, durch die die berufliche
Wiedereingliederung von beurlaubten Mitarbeiterinnen nach
Beendigung der Beurlaubung unterstützt wird.

5.6 Es sind organisatorische Vorkehrungen zu treffen, damit die aus
familiären Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen durch eine flexible
Gestaltung der Beurlaubung möglichst häufig eine Verbindung zum
Beruf aufrechterhalten können (z. B. durch Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen).

5.7 Nach Beendigung der Beurlaubung ist die Rückkehr an den alten
Dienstort anzustreben.

5.8 Die gewünschte Arbeitszeit ist zu berücksichtigen.

unter Nrn. 2, 3 und 5 getroffenen Regelungen gelten für männliche Beschäftigte entsprechend.

7. Frauenförderpläne

In den Geschäftsbereichen der Ressorts werden Förderpläne zur Gleichstellung von Frauen und Männern aufgestellt.

Die Frauenförderpläne sind in die regelmäßige Berichterstattung zum Frauenförderungskonzept einzubeziehen.

8. Regelmäßige Berichterstattung

8.1 Das Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann unterrichtet die Landesregierung alle drei Jahre über die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur der Angehörigen des öffentlichen Dienstes des Landes, und zwar jeweils bis zum Ende des Jahres nach Ablauf des Berichtszeitraums.

Es wird die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen – insbesondere differenziert nach Einstellungen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen – sowie im Ausbildungsbereich dargestellt. Ggf. werden der Stand der Umsetzung einzelner Regelungen des Frauenförderungskonzeptes und des Frauenförderungsgesetzes aufgezeigt und Empfehlungen für weitere Maßnahmen zur Gleichstellung ausgesprochen.

8.2 Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik stellt das erforderliche Zahlenmaterial den Ressorts jeweils bis zum 30. April des Jahres nach Ablauf des Berichtszeitraumes zur Verfügung.

8.3 Der Bericht besteht aus einem Überblick für den gesamten Bereich der Landesregierung und aus Einzeldarstellungen für jedes Ressort, die in eigener Verantwortung erstellt werden.

Der Gesamtbericht wird federführend vom Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann auf der Grundlage der Beiträge der Ressorts erstellt.

Die Ressorts unterrichten die bei ihnen gebildeten Hauptpersonalvertretungen (Hauptpersonalräte und Hauptrichterräte) durch Übersendung eines Abdrucks des Gesamtberichtes.

9. Bekanntmachung des Konzeptes in Behörden und Landeseinrichtungen

Die obersten Landesbehörden werden in Dienstbesprechungen mit den nachgeordneten Dienststellen ihres Geschäftsbereiches auf eine Umsetzung des Frauenförderungskonzeptes in geeigneter Weise hinwirken.

10.

Den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, ebenfalls nach diesen Grundsätzen zu verfahren.

11.

Zur Umsetzung des Frauenförderungskonzeptes und zur Einhaltung des verfassungsrechtlichen Gebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann sind in allen obersten Landesbehörden Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, deren Ansiedlung, Ausstattung und Kompetenzen konkretisiert werden.

Diese Gleichstellungsbeauftragten sind als Ressortvertreterinnen Mitglieder im Interministeriellen Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann (Federführung das Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann). Auch in den nachgeordneten Bereichen sind in den Dienststellen Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, wenn dort mindestens 20 Beschäftigte sind.

Grundriß des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 19. 12. 1985 (SMEL NW. 203) wird hiermit aufgehoben.

Grundsätze

für die Fortbildung von Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabenbereiche in der Landesverwaltung

Ziel der Fortbildung für Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabengebiete ist es, ihnen Gelegenheit zu geben, durch die Teilnahme an entsprechenden dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen ihre berufliche Qualifikation für höherwertige Tätigkeiten zu verbessern.

Ziel der Fortbildung ist es ferner, durch Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten die Umsetzung von Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabengebiete auf geeignete Arbeitsplätze in anderen Aufgabenbereichen zu erleichtern.

II.

1. Die obersten Landesbehörden regeln die Fortbildung für Mitarbeiterinnen im Schreibdienst und vergleichbarer Aufgabenbereiche. Es sind in regelmäßigen Zeitabständen geeignete zentrale und/oder dezentrale Fortbildungsveranstaltungen vorzusehen.

Fortbildungsveranstaltungen, die der Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für Aufgaben der allgemeinen Verwaltungsdienste dienen, sind durch das Innenministerium durchzuführen.

2. Bei der Organisation dieser Fortbildungsveranstaltungen ist darauf zu achten, daß Beschäftigten mit Familienaufgaben und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

3. Die obersten Landesbehörden können die Voraussetzungen für die Zulassung zu den Fortbildungsveranstaltungen regeln. Über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entscheiden die von den obersten Landesbehörden bestimmten Stellen aufgrund der Bewerbung oder des Vorschlags der Vorgesetzten.

III.

1. Die obersten Landesbehörden entwickeln für die Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabenbereiche geeignete Veranstaltungsprogramme.

2. Über die erfolgreiche Teilnahme ist eine Teilnahmebescheinigung auszustellen; eine Abichtung ist zu den Personalakten zu nehmen.

IV.

Mitarbeiterinnen des Schreibdienstes und vergleichbarer Aufgabenbereiche, die an einer Fortbildungsveranstaltung mit Erfolg teilgenommen haben, soll im Rahmen freierwerdender Stellen – auch in anderen Geschäftsbereichen – Gelegenheit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden. Über freierwerdende Stellen, die für sie in Betracht kommen, sollen sie in geeigneter Weise rechtzeitig unterrichtet werden. Bei internen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, ob die Stelle für Teilnehmerinnen an Fortbildungsveranstaltungen geeignet ist.

Grundsätze zur Frauenförderung in den
Universitäten

vom 01. November 1993

1. Allgemeine Hinweise

1.1. Diese Grundsätze dienen dem Ziel, die berufliche Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst zu verstärken. Grundlage sind das Frauenförderungskonzept vom 8. Mai 1985 (MBl. NW S. 858) und das Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz) vom 31. Oktober 1989 (GV. NW. S. 567). Sie zielen auf die Förderung von Frauen in den Bereichen ab, in denen diese bislang unterrepräsentiert sind. Das Frauenförderungsgesetz sieht insbesondere vor, im Falle gleicher Eignung, Befähigung und Leistung Frauen bevorzugt einzustellen, zu befördern und höherzugruppieren.

1.2. Darüber hinaus ist der allgemeine Gesetzesauftrag des Gesetzes über die Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen (UG) vom 20. November 1979, zuletzt geändert durch Gesetz vom 06. Juli 1993 (GV. NW. S. 476) zu beachten, wonach die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hinwirken, daß Frauen und Männer die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden (§ 3 Abs. 2 UG).

1.3. Die Grundsätze ergänzen und präzisieren die rechtlichen Regelungen zur Frauenförderung für den Bereich der Hochschulen mit Rücksicht auf deren strukturelle Besonderheiten.

Berufungsverfahren

- 2.1. Die Hochschulen wirken darauf hin, daß Wissenschaftlerinnen in allen Berufungskommissionen angemessen vertreten sind. Jeder Berufungskommission muß eine Wissenschaftlerin angehören, nach Möglichkeit eine Professorin. In Fächern bzw. verwandten Fächergruppen, in denen keine Professorin vertreten ist, sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen.
- 2.2. Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen (gesetzliche Anforderungen nach § 49 UG und Aufgabenumschreibung nach § 51 Abs. 1 UG) erfüllen, zu einem Probenvortrag eingeladen werden. Wenn dies wegen der großen Zahl von Bewerberinnen nicht praktikabel ist, sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen einzuladen.
- 2.3. Bei der Vorlage an das Ministerium ist dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter, wissenschaftliche Qualifikation und derzeitige Stellung beizufügen. Wird in einem Berufungsvorschlag keine der Bewerberinnen berücksichtigt oder liegt ein schriftliches Votum der Frauenbeauftragten oder ein Sondervotum zugunsten einer Bewerberin vor, so hat die Hochschule hierzu Stellung zu nehmen.

3. Übriges wissenschaftliches Personal

- 3.1. Die Stellen des wissenschaftlichen Personals (§ 57 - § 60 UG) sind mindestens hochschulintern auszu-schreiben, wenn der Frauenanteil nicht der landesweiten Quote der weiblichen Absolventen des Faches im Vorjahr entspricht. Das Ministerium für Wissenschaft und Forschung gibt die Quoten am 01. Juli jedes Jahres bekannt.
- 3.2. Die Professorin oder der Professor bzw. die Einrichtung, der die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht. Vorstellungsgespräche sind entsprechend Nr. 2.2 durchzuführen.

3.3. Die Dekanin oder der Dekan berichtet dem Rektorat jährlich über den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal, bei den eingegangenen Bewerbungen und bei der Besetzung der Stellen.

3.4. Stellen mit einer Besetzungsdauer von weniger als sechs Monaten sind von der Ausschreibungspflicht ausgenommen.

4. Nichtwissenschaftliches Personal

4.1. Für das nichtwissenschaftliche Hochschulpersonal findet das Frauenförderungskonzept Anwendung. Ergänzend wird bestimmt:

4.2. Bei Vorstellungs- und Eignungsgesprächen für den höheren und gehobenen Dienst ist der Frauenbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

4.3. Erhebt die Frauenbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftlich Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.

5. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

5.1. Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind dann hochschul- bzw. fachbereichsintern auszuschreiben, wenn der Frauenanteil bei den Hilfskräften unter dem der Studierenden des Faches liegt.

5.2. Wird die erforderliche Frauenquote (5.1) nicht erreicht, so sind im darauffolgenden Jahr alle Hilfskraftstellen auszuschreiben, Listen der Bewerberinnen und Bewerber der Dekanin oder dem Dekan vorzulegen und die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen bei der Vergabe der Hilfskraftstellen zu begründen.

5.3 Die Dekanin oder der Dekan berichtet dem Rektorat jährlich über den Frauenanteil bei den Studierenden und bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften im Fachbereich.

- Frauenbeauftragten
- 6.1. Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen.
 - 6.2. Die Frauenbeauftragte ist rechtzeitig über eingeleitete Maßnahmen zu informieren. Sie erhält die Berichte der Fachbereiche über die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal und bei den Hilfskraftstellen (3.3 und 5.3) zur Kenntnis.
 - 6.3. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, sich jederzeit über alle unter 6.1. aufgeführten Verfahren zu informieren.
 - 6.4. Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien zu geben, soweit dort Gegenstände behandelt werden, die ihre Aufgaben (§ 23a UG) betreffen.
 - 6.5. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Das jeweilige Gremium nimmt dazu Stellung.
 - 6.6. Die Frauenbeauftragte ist zur Kontaktaufnahme mit den Personalräten berechtigt.

Aufgrund der Grundsätze zur Frauenförderung in den Universitäten vom 1. November 1993 gemäß der Anlage zum Runderlaß des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 24.09.1993 - I C 2 -3891.3 - hat die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf folgende

Zuständigkeitsregelung

erlassen:

Artikel I

Zuständigkeitsregelung

der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

zu den Grundsätzen der Frauenförderung in den Universitäten vom 01. November 1993:

§ 1

Zu Nr. 2 der Grundsätze: Berufungsverfahren

- (1) Die Umsetzung fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit der Dekaninnen und Dekane bzw. der Vorsitzenden der Berufungskommissionen.
- (2) Im Hinblick auf die gem. Nr. 2.2. zu erwartende ansteigende Zahl von Probenvorträgen und wegen der nur begrenzt verfügbaren Haushaltsmittel für Vorstellungsreisen wird empfohlen, vor Versendung von Einladungen zu Probenvorträgen mit den jeweils zuständigen Verwaltungsstellen vorab den Umfang der voraussichtlich benötigten Reisekosten abzuklären.
- (3) Über die Stellungnahme einer Fakultät zu dem Sondervotum der Frauenbeauftragten behält sich das Rektorat in Ausnahmefällen das Recht auf Vorlage einer eigenen Stellungnahme an das Ministerium für Wissenschaft und Forschung vor.

§ 2

Zu Nr. 3. Übriges wissenschaftliches Personal

Zu Nr. 3.1

- (1) Hochschulinterne Stellenausschreibungen sind aus Gründen der Zweckmäßigkeit dezentral entweder auf Fakultätsebene oder

von Seiten der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtung einzuleiten. Hierbei ist zu beachten, daß der Personalrat für das wissenschaftliche Personal gem. § 73 Nr. 6 LPVG bezüglich der Stellen des von ihm vertretenen Personals an allen Stellenausschreibungen mitwirkt und die jeweils auszuschreibende Stelle von der Personalverwaltung zur Besetzung freigegeben wird. Dazu ist es unabdingbar, daß Abdrucke des gewünschten Ausschreibungstextes dem Dekanat, der Personalverwaltung, der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Frauenbeauftragten rechtzeitig vor dem geplanten Aushang oder der anderweitigen Bekanntmachung zugeleitet werden. Aushang oder anderweitige Bekanntmachung können erst erfolgen, wenn die Mitwirkung der Personalvertretung, die in Ausnahmefällen einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen - bei Einleitung eines Stufenverfahrens auch darüber hinaus - in Anspruch nehmen kann, abgeschlossen ist. In der hausinternen Stellenausschreibung sollte eine angemessene Bewerbungsfrist - möglichst nicht unter zwei Wochen - eingeräumt werden.

- (2) Die Regelung gilt gleichermaßen für Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen der aus Drittmitteln finanzierten Forschungsvorhaben.
- (3) Die Quote der weiblichen Absolventinnen gibt das MWF am 01.07. eines jeden Jahres bekannt. Die Weitergabe an die Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen und an die Frauenbeauftragte erfolgt durch die Verwaltung. Der interne Frauenanteil wird von der Verwaltung ermittelt und ebenfalls an die Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen bekanntgegeben.
- (4) Eine Verpflichtung zur hochschulinternen Ausschreibung besteht nicht, sofern ein zeitlich befristetes Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis mit derselben Person fortgesetzt werden soll.

Zu Nr. 3.2

- (5) Die Umsetzung dieser Bestimmung fällt in die Zuständigkeit der/des jeweiligen (geschäftsführenden) Leiterin/Leiters der zentralen oder wissenschaftlichen Einrichtung, der die Stelle zugeordnet ist; das Vorschlagsrecht der/des Fachvertreterin/Fachvertreterers bzw. der sonstigen fachlichen Vorgesetzten bleibt vorbehaltlich der Entscheidung des

Dienstvorgesetzten gem. § 63 UG unberührt.
Hinsichtlich der erforderlichen Einladungen zu Vorstellungsgesprächen gilt § 1 Abs. 2 entsprechend.

Zu Nr. 3.3

- (6) Für die Umsetzung dieser Bestimmung ist die Dekanin oder der Dekan der jeweiligen Fakultät zuständig.

Zu Nr. 3.4

- (7) Stellen, die aufgrund einer sechsmonatigen Beurlaubung der/des Stelleninhaberin/Stelleninhabers für diesen Zeitraum vorübergehend mit einer/einem Vertreter/in besetzt werden können, sind ebenfalls von der Ausschreibungspflicht ausgenommen, sofern eine längere Vertretungs- oder Hilfsbeschäftigung nicht voraussehbar ist.

§ 3.

Zu Nr. 4. Nichtwissenschaftliches Personal

Zu Nr. 4.2

- (1) Die Umsetzung obliegt den jeweiligen wissenschaftlichen oder zentralen Einrichtungen und der Verwaltung der Universität bzw. der Medizinischen Einrichtungen als Beschäftigungsstellen. Sie haben die Frauenbeauftragte in der Regel durch schriftliche Mitteilung rechtzeitig darüber zu unterrichten, wenn
1. Vorstellungs- oder Eignungsgespräche mit Bewerberinnen oder Bewerbern um eine Stelle im höheren oder gehobenen Dienst (ab Bes.Gr. A 9 BBesG oder Verg.Gr. Vb BAT) anberaumt und
 2. Bewerberinnen dazu eingeladen worden sind.

Zu Nr. 4.3

- (2) Die Umsetzung dieser Bestimmung steht allein der Frauenbeauftragten zu, der empfohlen wird, ggfs. bestehende Bedenken dem Kanzler als Dienstvorgesetzten unverzüglich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

§ 4

Zu Nr. 5. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Zu Nr. 5.1 und 5.2

- (1) Die Zuständigkeit dieser Bestimmung fällt den Dekanaten bzw. der Leiterin oder dem Leiter der zentralen Einrichtung zu.
- (2) Statistiken über die im jeweiligen Studienjahr erhobenen Frauenquoten werden von der Verwaltung für jede Fakultät zur Verfügung gestellt; die Erhebung soll auf einen Stichtag nach den erfolgten Einschreibungen im Wintersemester erstellt werden. Die Frauenbeauftragte erhält von diesen Erhebungen Kenntnis.
- (3) Die in den gegebenen Fällen erforderlichen Ausschreibungen sind fakultätsintern, wahlweise aber auch fakultätsübergreifend, dezentral durchzuführen.
- (4) Die Regelung gilt ebenfalls für die aus Drittmitteln zu bezahlenden Hilfskräfte.
- (5) Von internen Ausschreibungen kann abgesehen werden, sofern die Fortsetzung der zeitlich befristeten Dienstverträge bis zum Erreichen der Höchstbeschäftigungsdauer zulässig ist.

Zu Nr. 5.3.

- (6) Der jährliche Bericht an das Rektorat obliegt der Dekanin oder dem Dekan der jeweiligen Fakultät.

§ 5

Zu Nr. 6. Beteiligung der Frauenbeauftragten

Zu Nr. 6.1

- (1) Die Frauenbeauftragte ist in dem erforderlichen Umfange zu informieren, damit sie sich an den anstehenden Auswahlverfahren beteiligen kann:
 - a) Bei Berufungsverfahren unterrichtet die Dekanin/der Dekan die Frauenbeauftragte, sofern Bewerbungen von Frauen vorliegen. Die Dekanin/der Dekan unterrichtet die Frauenbeauftragte rechtzeitig über Professurvertretungsverfahren, um ihr die Beteiligung zu ermöglichen.
 - b) Bei Einstellungsverfahren informiert der zuständige Leiter der Beschäftigungsstelle die Frauenbeauftragte,

falls Bewerbungen von Frauen vorliegen.

- c) Bei Beförderungsverfahren wird die Frauenbeauftragte von dem zuständigen Personaldezernat nach Eingang eines schriftlichen Vorschlags, spätestens jedoch zum Zeitpunkt der ggfs. erforderlichen Personalratsbeteiligung unterrichtet.
- d) Bei Höhergruppierungsverfahren, die nicht aufgrund tariflicher Ansprüche (z. B. die nach den Vergütungsordnungen zum BAT bestimmten Zeit-, Fallgruppen- und Bewährungsaufstiege) beruhen, ist die Frauenbeauftragte vorzugsweise bereits von der vorschlagsberechtigten Beschäftigungsstelle zu unterrichten, sofern die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Angestellte oder Arbeiter beabsichtigt wird, die für eine entsprechend ausgebildete Arbeitnehmerin als Mitbewerberin in Betracht kommen könnte. Sofern diese Information seitens der Beschäftigungsstelle unterblieben ist, wird die Frauenbeauftragte nach Eingang des Höhergruppierungsantrages, spätestens zum Zeitpunkt der Beteiligung des nichtwissenschaftlichen Personalrats, vom zuständigen Personaldezernat informiert, falls in der entsprechenden Arbeitnehmergruppe (im Sinne des FFG) eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

Zu Nr. 6.2

- (2) Die Zuständigkeiten ergeben sich aus den unter Abs. 1 genannten Ausführungen. Hinsichtlich der Berichte der Fakultäten ist das jeweilige Dekanat zuständig.

Zu Nr. 6.3

- (3) Die Umsetzung dieser Bestimmung ist der Frauenbeauftragten überlassen.

Zu Nr. 6.4

- (4) Die Mitteilung oder Einladung zur Teilnahme an solchen Sitzungen von Hochschulgremien obliegt dem jeweiligen Vorsitzenden der Gremien bzw. der Dekanin oder dem Dekan.

- 7 -
der Fakultäten.

Zu Nr. 6.5 und 6.6

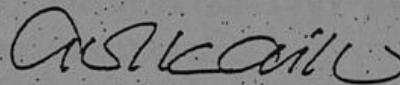
- (5) Die Umsetzung dieser Bestimmung steht der Frauenbeauftragten zu.

Artikel II

Die Zuständigkeitsregelung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 28.06.1994.

Düsseldorf, den 22. August 1994



(Universitätsprofessor Dr. Gert Kaiser)

Rektor